

## 2006년 1.1일 이후 시행되는 개정된 산업안전보건법

### 1. 채용시 건강진단 제도 폐지 등

(1) 관련규정 : 시행규칙 제98조 제1호, 제99조 제1항

(2) 개정내용

- ① 채용시 건강진단 제도를 폐지하고 일반건강진단 및 특수건강진단의 목적을 명확히 함
- ② 특수건강진단 대상 유해인자를 현행 120종에서 178종으로 확대

(3) 개정이유

채용시 건강진단은 근로자를 채용한 후에 해당 업무에 적합 여부를 판단하여 근로자 건강을 보호하려는 취지로 운영되어 왔으나, 동 건강진단이 오히려 질병이 있는 자에 대하여 고용기회를 박탈하는 수단으로 활용되고 있어 폐지함.

※ 국민건강보험법에 의하여 피보험자 자격을 취득(즉 근로자로 채용된 경우)한 경우 자격취득 당해 연도부터 건강검진을 받을 수 있도록 보건복지부와 합의

종 전	개 정
○ 채용시 건강진단의 정의	○ “채용시 건강진단 정의” 삭제
○ “특수건강진단” 대상 업무를 보건규칙의 유해인자와 관련된 업무 종사자로 규정	○ “특수건강진단” 대상 업무를 별표12의2로 별도로 규정하고, 그 대상 근로자도 특수건강진단 대상 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 근로자로 함
○ “배치전건강진단”의 정의 : 근로자의 신규채용 또는 작업부서의 전환으로 특수건강진단 대상업무에 종사할 근로자에 대하여 사업주가 실시하는 건강진단	○ “배치전건강진단” 정의 : 특수건강진단대상 업무에 종사할 근로자에 대하여 배치예정업무에 대한 적합성 평가를 위하여 사업주가 실시하는 건강진단

## 2. 타워크레인 작업계획서 작성 신설

(1) 관련규정 : 산업안전기준에 관한 규칙 제117조

(2) 개정내용

타워크레인 설치·조립·해체 작업시 작업계획서를 작성하고 작업근로자에게 주지시키도록 함

(3) 개정이유

타워크레인의 설치·조립·해체작업시 작업순서를 지키지 않거나 작업인원을 제대로 배치하지 아니하여 대형사고 발생위험이 높아 관련 규정을 신설함.

종 전	개 정
<p>〈신 설〉</p>	<p>제117조(타워크레인 작업계획의 작성) ① 사업주는 타워크레인의 설치·조립·해체작업을 하는 때에는 다음 각호의 사항을 포함한 작업계획서를 작성하고 이를 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 타워크레인의 종류 및 형식</li> <li>2. 설치·조립 및 해체순서</li> <li>3. 작업도구·장비·가설설비 및 방호설비</li> <li>4. 작업인원의 구성 및 작업근로자의 역할 범위</li> <li>5. 제117조의2의 규정에 의한 지지방법</li> </ol> <p>② 사업주는 제1항의 작업계획서를 작성한 때에는 그 내용을 작업 근로자에게 주지시켜야 한다.</p>

## 3. 타워크레인 지지방법 신설

(1) 관련규정 : 산업안전기준에 관한 규칙 제117조의2

(2) 개정내용

타워크레인을 자립고 이상의 높이로 설치시 지지를 의무화하고 구체적인 지지방법을 규정함

(3) 개정이유

자립고 이상의 높이로 설치된 타워크레인은 강풍, 지진 등으로 전도·붕괴위험이 크고 사고발생시 인명손상 등 큰 피해가 예상됨에도 기존 안전기준에는 이에 대한 조치기준이 없었음.

따라서, 타워크레인을 자립고 이상의 높이로 설치하는 경우에는 벽체 지지방식 또는 와이어로프 지지방식으로 지지토록 의무화하고, 각 방식에 대한 구체적인 지지방법을 규정하여 타워크레인의 지지에 대한 안전성을 확보하고자 관련 규정을 신설함.

종 전	개 정
<p>〈신 설〉</p>	<p>제117조의2(타워크레인의 지지) ① 사업주는 타워크레인을 자립고 이상의 높이로 설치하는 경우에는 건축물 등의 벽체에 지지하거나 와이어로프에 의하여 지지하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 타워크레인을 벽체에 지지하는 경우에는 다음 각호의 사항을 모두 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제34조의 규정에 의한 설계검사 서류 또는 제조사의 설치작업설명서 등에 따라 설치할 것</li> <li>2. 제1호의 설계검사 서류 등이 없거나 명확하지 아니한 경우에는 「국가기술자격법」에 의한 건축구조·건설기계·기계안전·건설안전기술사 또는 건설안전분야 산업안전지도사의 확인을 받아 설치하거나 기중별·모델별 공인된 표준방법으로 설치할 것</li> <li>3. 콘크리트구조물에 고정시키는 경우에는 매립이나 관통 또는 이와 동등이상의 방법으로 충분히 지지되도록 할 것</li> <li>4. 건축 중인 시설물에 지지하는 경우에는 동 시설물의 구조적 안정성에 영향이 없도록 할 것</li> </ol>
<p>〈신 설〉</p>	<p>③ 사업주는 타워크레인을 와이어로프로 지지하는 경우에는 다음 각호의 사항을 모두 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제2항 제1호 또는 제2호의 조치를 취할 것</li> <li>2. 와이어로프를 고정하기 위한 전용 지지프레임을 사용할 것</li> <li>3. 와이어로프 설치각도는 수평면에서 60도 이내일 것</li> <li>4. 와이어로프의 고정부위는 충분한 강도와 장력을 갖도록 설치하고, 와이어로프를 클립·사클 등의 고정기구를 사용하여 견고하게 고정시켜 풀리지 않도록 할 것</li> <li>5. 와이어로프가 가공전선에 근접하지 아니하도록 할 것</li> </ol>

#### 4. 강풍시 타워크레인 작업제한 (2006.7.1부터 시행)

(1) 관련규정 : 산업안전기준에 관한 규칙 제117조의3

(2) 개정내용

일정 풍속 이상의 강풍시 타워크레인 설치, 해체 및 운전작업을 중지토록 함

(3) 개정이유

- ① 타워크레인 설치, 해체 및 운전작업이 고공에서 이루어져 바람의 영향을 크게 받아 붕괴 및 전도 우려가 높은 실정임에도 제한 풍속기준을 미 규정
- ② 순간풍속이 매초당 10m를 초과할 경우 타워크레인 설치·해체 등 작업을 중지하고, 순간풍속이 매초당 20m를 초과하는 경우에는 운전작업을 중지토록 하여 강풍에 의한 타워크레인 사고를 예방하고자 관련규정을 신설함.

종 전	개 정
〈신 설〉	제117조의3(강풍시 타워크레인의 작업제한) 사업주는 순간풍속이 매초당 10미터를 초과하는 경우에는 타워크레인의 설치·수리·점검 또는 해체작업을 중지하여야 하며, 순간풍속이 매초당 20미터를 초과하는 경우에는 타워크레인의 운전작업을 중지하여야 한다.

## 《 달라진 산전후휴가 제도 》

### ◁ 산전후휴가 ▷

#### ■ 산전후휴가제도란?

- 사업주는 근로계약 형태와 관계없이 임신 중의 여성 근로자에 대하여 산전 후를 통하여 계속하여 90일의 보호휴가를 주되, 반드시 산후에 45일 이상 확보되도록 하여야 한다.
- 사업주는 산전후휴가 90일 중 최초 60일분의 급여(통상임금)를 지급하여야 한다.

#### ■ 고용보험에서 산전후휴가급여 지원

구 분	지급기간	지 원 액
우선지원대상기업	90 일	최대 405만원
대규모기업	30 일	최대 135만원

※ 우선지원대상기업(고용보험법시행령 제15조) : 광업, 건설업, 운수·창고 및 통신업, 상사근로자 300인 이하, 제조업 500인 이하, 기타 100인 이하인 사업장(중소기업법상 중소기업으로 중소기업청장의 확인서를 받은 기업 포함)

- 산전후휴가급여는 휴가개시일의 통상임금을 기준으로 지급하되, 우선지원대상기업 근로자의 통상임금이 고용보험에서 지원하는 금액보다 많을 경우 최초 60일분에 대하여는 그 차액을 사업주가 지급하여야 한다.

(예) 해당근로자의 30일분 통상임금이 180만원인 경우

구 분	고용보험	사 업 주
우선지원대상기업	135만원씩 3회 지급	최초 60일간 통상임금 차액 45만원씩 2회 지급
대규모기업	135만원씩 1회 지급	최초 60일간 통상임금 180만원씩 2회 지급

#### ■ 산전후휴가급여 신청 방법

- 사업주로부터 산전후휴가신청서를 교부 받아 산전후휴가급여신청서

를 작성하여 사업장 또는 거주지를 관할하는 고용안정센터에 제출하면 된다.

#### - 신청시기

- 우선지원대상기업 : 휴가개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내(30일 단위로 신청 가능)
- 대규모기업 : 휴가종료일 이후 12일 이내

### ◁ 유산·사산휴가 ▷

#### ■ 유산·사산휴가제도란?

- 사업주는 임신 중인 여성근로자가 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우 근로자가 청구하면 보호휴가를 부여하여야 한다.
- 유산·사산휴가는 자연유산(모자보건법 제14조에 의하여 허용되는 인공임신중절 포함)의 경우에만 해당되며, 근로자는 임신주수·자연유산 등이 기재된 진단서를 첨부하여 사업주에게 신청하여야 한다.
- 사업주가 유산·사산휴가를 부여하지 않을 경우에는 산전후휴가 부여 위반과 같이 2년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처하게 된다.

#### ■ 유산·사산휴가는 임신기간에 따라 휴가기간이 다름

임 신 기 간	휴 가 기 간
16주 이상 ~ 21주 이내	유산·사산 일부터 30일까지
22주 이상 ~ 27주 이내	유산·사산 일부터 60일까지
28주 이상	유산·사산일부터 90일까지

※ 휴가기간은 유산·사산한 날부터 계산되므로 늦게 신청하면 그 만큼 휴가일수가 단축됨

휴가기간에 대한 급여 기준과 신청방법은 산전후휴가와 동일

