

Safety & Labor

Q · A

Q 주 44시간 근무업체입니다. 최저임금 산정시 주휴수당(주간 만근시 지급)은 최저임금 산정시 포함이 되는지요? 같은 맥락에서 월차수당, 연차수당, 생리수당(단, 휴가로 사용하지 않고 월차수당은 월만근시, 연차수당은 일정을 이상 근무하면 지급되며, 휴가로 사용시 차감하고 지급함)의 최저임금 산입여부는 어떻게 되는지요? 그리고 최저임금 산정을 위한 구체적인 기준에 대해 답변 부탁드립니다.

A 최저임금이란 국가가 근로자와 사용자간 약정하는 임금의 결정에 직접 개입하여 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 임금의 최저수준을 정하고 그 지급을 법적으로 강제하는 제도로서, - 최저임금법 시행규칙 제2조에서는 최저임금 적용을 위한 임금이 산입하는 임금(시행규칙 별표2)과 산입하지 아니하는 임금(시행규칙 별표1)을 각각 규정하고 있는데, 이는 근로기준법 시행령 제6조에서 규정하고 있는 통상임금의 범위와 거의 유사하나, 이와 같이 양 임금의 범위가 유사하다하여 통상임금과 최저임금이 동일한 것이 아니고 그 개념에 차이가 있는 것으로서 통상임금과 최저임금의 적용에 포함되는 또는 미포함되는 임금의 범위는 붙임 자료를 참조하시기 바라며, - 실질적으로 어떠한 임금·수당이 통상임금 등에 해당되는지 여부는 그 명칭만으로 결정되는 것이 아니라 동 수당 등의 지급형태, 지급방식 등을 종합적으로 고려하여 결정하는 것

입니다.

〈붙임자료〉

- ※ 근로기준법 시행령 제6조의 규정에 따라 통상임금이란 '근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말하는 것입니다.
 - 통상임금은 시간급으로 산정함이 원칙인데(왜냐하면 통상임금을 기초로 산정되는 연장·야간·휴일근로 가산수당 등이 시간단위로 산정되기 때문임),
 - 통상임금을 시간급금액으로 산정할 경우 월급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간수(주의 통상임금산정 기준시간에 1년간의 평균주수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액으로 합니다.
- ※ 월의 통상임금 산정기준시간수계산(법정근로시간인 일 8시간, 주 40시간 또는 44시간을 소정근로시간으로 정한 경우)
 - 주 40 시간 근로제 = [(40시간 + 8시간) × 52주 + 8시간] ÷ 12월 ≈ 209시간
 - 주 44 시간 근로제 = [(44시간 + 8시간) × 52주 + 8시간] ÷ 12월 ≈ 226시간

최저임금의 의미 및 붙임 자료 등에 따라 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금인 주휴수당, 연·월차휴가근로수당, 생리휴가수당 등은 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 썬해 넣지 않는 것임을 알려드립니다.

Q

건설현장에서는 용단(절단)작업을 위하여 산소와 LPG를 연결하여 많이 쓰고 있습니다. 예전에는 LPG나 아세틸렌집합장치에 역화방지기를 부착하는 것이 의무였으나 이제 LPG용기는 역화방지기 부착이 의무가 아닌 것으로 알고 있는데 점검기관이나 점검자에 따라 다른 해석을 하기도 합니다. LPG용기에 역화방지기를 부착해야 하는 것이 의무사항인지 권장사항인지 궁금합니다.

A

산업안전보건법 제33조에 유해 또는 위험한 작업을 필요로 하거나 동력에 의하여 작동하는 기계·기구로서 대통령령이 정하는 것은 노동부장관이 정하는 유해 위험방지를 위한 방호조치를 하지 아니하고는 이를 양도·대여, 설치 또는 사용하거나, 양도·대여의 목적으로 진열 하여서는 안 된다고 규정하고 있습니다. LPG용기는 방호조치를 하여야 할 유해 또는 위험기계·기구에 포함되지 않으며, 따라서 반드시 역화방지기를 부착해야할 법적 의무가 있는 것은 아닙니다.

Q

화학제품 제조업인 당사는 고압가스를 생산하여 그 고압가스를 원료로 다시 위험물과 화학제품 등을 생산하고 있는 업체로 고압가스안전관리법, 위험물안전관리법, 전기사업법 등에 적용을 받아 관련 해당법에 따라 '산업안전보건법에 따른 안전관리자', '고압가스 안전책임자', '위험물안전관리자', '전기안전관리자' 등을 선임하여 운용중인데 기존에 선임되어 근무하던 '산업안전보건법에 따른 안전관리자'가 전출하게 되는 경우 산업안전보건법 시행령 별표 4의10항에 따라 고압가스안전책임자를 산업안전보건법 안전관리자로 선임 가능하지 궁금합니다.

A

산업안전보건법 시행령 제14조에 의한 별표4에 의거 고압가스안전관리법 제4조 및 동법시행령

제3조 제1항의 규정에 의한 허가를 받은 사업자 중 고압가스를 제조, 저장 또는 판매하는 사업에서 동법 제15조 및 동법시행령 제12조의 규정에 의하여 채용하는 안전관리책임자는 안전관리자로 선임이 가능함을 알려드립니다.

Q

건강보험공단에서 시행하는 건강검진을 받지 않으면 사업주에게 과태료가 부과될 수 있다는 법률 규정과 관련하여 궁금한 점이 있어 질의 드립니다.

1. 실제로 건강검진을 받지 않으면 과태료가 부과되는지요? 또한 지도점검은 어떠한 식으로 이루어 지는지 궁금합니다.
2. 과태료가 부과되는 사업장이 공공기관도 포함이 되는지요?
3. 과태료의 액수는 얼마나 되는지요?

A

산업안전보건법 제43조제1항에서는 '사업주는 근로자의 건강 보호·유지를 위하여 노동부장관이 지정하는 기관 또는 국민건강보험법에 의해 건강진단을 실시하는 기관에서 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다'고 규정하고 있고,

- 동조 제3항에서는 '근로자는 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 건강진단기관의 건강진단을 희망하지 아니하는 경우에는 다른 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다'고 규정하고 있으며,
- 같은 법 제72조에서는 제43조제1항의 규정에 의한 근로자 건강진단을 실시하지 아니한 자에 대하여는 1,000만원 이하의 과태료를, 제43조제3항을 위반한 자에 대하여는 300만원 이하의 과태료에 처하도록 하고 있습니다.

이와 같은 건강진단을 실시해야 하는 사업장의 경우 이를 실시하지 않아 법을 위반한 경우에는 공공기관 여부에 관계없이 과태료가 부과될 수 있으며 건강진단 실시여부에 대한 지도·감독은 사업장 소재지를 관할하는 노동청(지청) 산업안전과에서 담당하고 있음을 알려드립니다. 

※ 출처 : 노동부(www.molab.go.kr) 전자민원창구 질의응답코너 중에서