

Safety & Labor

Q · A

Q (산업안전) 2005. 10. 4. 부로 사업장에 입사하여 2006. 5. 24. 부로 퇴사한 근로자 입니다. 입사 당시 사업장은 주 40시간근무제를 하고 있었으며 본인은 6개월을 만근하였고 1일을 휴가로 사용하였습니다. ① 1년 미만 근무하고 퇴사한 근로자에게 연차수당 지급 여부, ② 근로기준법 제59조 2항의 해석 여부(예를 들면 연차휴가만 주고 연차수당은 주지 않는 것인지 등) ③ 지급이 된다면 본인이 받을 수 있는 연차수당 일수는 몇 개인지 궁금합니다.

A 근로기준법 제59조(연차유급휴가) 제2항에 의하면 “사용자는 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다”고 규정되어 있으므로 1년 미만 근무기간에 대해서도 매 1개월간 개근시 1일의 연차휴가가 발생하고, 1년 미만 근무기간 중 발생한 휴가를 사용하지 못하고 1년 미만 근무기간 중 퇴직하는 경우에는 그 미사용한 휴가에 대해 연차휴가수당을 지급해야 합니다. 따라서 귀 질의내용상 입사일이 2005. 10. 4이고, 퇴사일이 2006. 5. 24, 매월 소정근로일 개근, 휴가 1일 사용한 경우 받을 수 있는 휴가일수를 묻는 내용으로 귀하의 휴가 발생일은 11. 4/12. 4/1. 4/2. 4/3. 4/4. 4/5. 4로 총 7일에서 1일을 사용하였다면 6일에 대한 연차휴가 미사용수당을 청구할 수 있습니다.

Q (건설관련)준공 5개월 앞두고 있는 건설현장 안전관리자 입니다. 계상된 안전관리비를 다 사용하지 못 하였을시 발주처 및 도급회사에 법적 제제가 가해지는지 또한 안전관리비를 다 사용하지 못한 사유서를 노동부 발주처에 제출해야 하는지 궁금합니다.

A 산업안전보건법 제30조 및 건설업산업안전보건관리비계상및사용기준(노동부고시 제2005-32호, 2005. 12. 5) 제2장(안전관리비의 계상 및 사용)에 의거 공사를 타인에게 도급하는 자 및 건설업을 행하는 자는 산업안전관리비를 계상하여야 하고, 수급인 또는 자체사업을 행하는 자는 당해 산업안전보건관리비를 다른 목적으로 사용하여서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 이를 위반하는 경우 사업주는 산업안전보건법 제72(과태료)조의 규정에 의거 과태료 처분을 받을 수 있습니다. 그러나 산업안전보건관리비의 과소 사용에 대해서는 과태료 부과 규정이 없으며, 산업안전보건관리비를 전액 사용하지 못한 사유를 노동부에 보고해야 하는 별도의 법 규정도 없음을 알려드립니다. 다만 위 고시 제8조에 의하면 발주자는 수급인이 법30조제2항의 규정에 위반하여 안전관리비를 다른 목적으로 사용하거나 사용하지 아니한 금액에 대하여는 이를 계약금액에서 감액 조정하거나 반환을 요구할 수 있다고 규정하고 있는 바, 잔여금액에 대한 반환요구는 발주자의 권리에 해당하는 것으로 그 결과에 따라 반환 여부를 판단하여야 할 것으로 사료되며, 발주자에게 사유서를 제출해야 하는지에 대해서도 별도의 법 규정이 없으므로 이에 대해서는 당사자간에 협의하여 처리해야 할 사항으로 사료됩니다.

Q (고용관련)중장비 기계제작을 하는 중소기업입니다. 사용자의 입장에서 질의 드립니다. 현재 지병(당뇨병)이 있는 50세의 근로자가 있는데 당뇨의 정도가 심한 것 같습니다. 성실한 근무태도로 당사에서도 필요한 근로자이나 건강이 걱정되어 치료를 받고 근무하기를 권하고 있으나 본인은 막막가내로 관찮다고만 하고 일을 계속하고 있습니다. 본인이 일을 하지 않으면 가족의 생계가 막막한 상태라 휴직이나, 해고를 강행할 수도 없는 실정입니다. 사용자의 입장에서 이 근로자가 작업중 쓰러지더라도 할까 심히 우려되는 상황입니다. 가장 손쉬운 방법은 해고하는 것이나 그렇게 하기에는 너무 아박한 것 같고, 혹시 이 근로자로부터 각서(지병으로 인한 사고 발생시 회사에 책임을 묻지 않는다는 내용)를 받고 근무하게 하는 것이 법적으로 유효한지 궁금합니다.

A 사업주가 근로자 건강관리를 위하여 근로자에게 강제로 각서를 징구하는 것은 그 목적이 비록 근로자의 건강을 보호하고 취업상태를 유지하기 위한 것이라 할지라도 바람직하지 않으며, 산업안전보건법에 동 목적의 각서를 받을 수 있는 근거규정은 없습니다. 다만 산업안전보건법 제43조제5항에 따라 사업주는 근로자건강진단 실시결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간의 단축 및 작업환경의 실시, 시설·설비의 설치 또는 개선, 기타 적절한 조치를 하여야 하며 근로자건강진단 실시결과에 따른 건강관리구분을 근거로 근로자를 휴직 또는 사직하게 할 수 없습니다. 단, 같은 법제45조에 따라 사업주는 동료 근로자 또는 당해 근로자의 건강을 보호하기 위하여 전염병, 또는 정신병, 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병에 이환된 자에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 하며 당해 근로자가 건강을 회복한 때에는 지체 없이 취업을 하게 하여야 합니다. 기타 사항은 회사사규 또는 취업규칙 등에 따르시기 바랍니다.

Q

(건설관련)새로 구입한 질소가스 발생기 부분에 속해 있는 압축공기 탱크와 질소저장 탱크(Buffer Tank)가 있는데 사양은 1.8m³와 사용압력은 약 5kgf/cm² 입니다. 그런데 이 질소가스 발생기는 중국에서 제작하였고 중국안전검사 필증을 득하였는데, 반드시 국내의 설계검사 및 사용검사를 받아야 하는지 궁금하며, 이때 압력용기가 갑종에 포함되는지 그렇다면 압축공기 탱크와 질소저장 탱크 두대 모두 검사를 받아야 하는지 궁금합니다.

A


압력용기 설계검사 관련 질의에 대하여 다음과 같이 회신합니다. 산업안전보건법 제34조 및 동 시행규칙 제58조의 규정에 의하면 노동부령이 정하는 기계·기구 및 설비를 제조 또는 수입하고자 하는 자는 노동부장관이 실시하는 설계검사·완성검사 또는 성능검사를 받아야 합니다.

다만, 귀하의 질의와 같이 중국으로부터 안전검사 필증을 득한 검사대상기구는 같은 법 제4항제4호의 규정에 의해 노동부장관이 인정하는 외국의 안전인증기관에서 인증을 받은 기계·기구 및 설비에 한해 면제를 받을 수 있는 것입니다. 또한 노동부장관이 정한 압력용기제작기준·안전기준 및 검사기준(고시 제2001-59호)에 의하면 검사를 받아야 하는 용기는 화학공정의 유체취급 용기와 모든 사업장의 공기 및 질소저장탱크를 그 대상으로 하고 있으므로 귀 질의의 압축공기탱크와 질소저장탱크 모두 검사를 받아야 하는 기계·기구에 해당하나 압력용기의 경우 사용압력이 게이지 압력으로 매 제곱센티미터 당 0.2킬로그램 이상으로서 사용압력과 내용적의 곱이 1 이상인 것에 적용하도록 하고 있으므로 위 기준에 해당하는 지에 따라 그 대상 여부를 판단하시기 바랍니다.

Q

산업안전기준에 관한 규칙에 따르면 "물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업"시 사업주는 근로자에게 안전모를 지급, 착용하도록 하고 있습니다. 그런데 직접적인 작업 중이 아닌, 점심시간이나 휴식시간 작업장 내에 있는 식당으로 이동하는 작업자나 작업중 잠시 휴식중인 작업자, 혹은 작업시간 중 화장실로 이동 중인 작업자에 대하여도 안전보호구를 착용하도록 하여야 하는지 궁금합니다.

A

산업안전보건법상 안전모를 포함한 보호구의 착용대상 작업은 사업장내 작업의 조건과 상황에 의하여 위험한 요인이 수시로 변함에 따라 일률적으로 정할 수는 없으나, 직접적인 작업 중이 아니라 할지라도 사업장 내에서의 휴게시간 또는 이동 중에 물체가 떨어지거나 날아올 위험요인이 존재하거나 발생할 우려가 있는 경우에는 안전모를 착용하도록 하여야 할 것입니다. 

※ 노동부(www.molab.go.kr) 전자민원창구 질의응답코너에서 발췌한 자료임.