

Safety & Labor

Q · A

Q 산업안전보건법 제36조에 의해 건설장비(타워크레인, 건설용리프트) 자체검사를 실시함에 있어 육안으로 검사가 불가한 사항이 있어 근본적인 안전성 확보가 곤란한 경우가 있는데 내실 있는 검사를 위해서는 검사 장비를 이용한 정밀한 검사 병행이 불가피한 실정입니다. 건설장비 설치 후 시간이 경과하여 피로누적에 의한 장비소재의 균열진행 등으로 발생할 수 있고, 이로 인한 안전사고를 사전에 예방하기 위하여 자체검사시 소재의 균열여부 등을 MT(자기탐상), UT(초음파탐상)와 같은 검사방법을 병행하여 법적 자체검사를 실시하는 경우 해당 비용도 안전관리비로 사용이 가능한지 궁금합니다.

A 건설업산업안전보건관리비계상및사용기준(노동부고시 제2005-32호, 2005. 12. 5) 별표2「안전관리비의 항목별 사용내역」 항목4(사업장의 안전진단비 등)에 법 제36조의 규정에 의한 크레인·리프트 등 기계·기구의 자체검사에 소요되는 비용(지정검사기관에 의뢰하여 지급한 비용에 한함)은 산업안전보건관리비로 사용이 가능하도록 되어 있습니다. 따라서 귀 질의의 검사가 해당 기계·기구의 구조적 안전성에 우선성을 두고 검사하는 것이 아닌 산업안전보건법 제36조의 규정에 의한 검사대상과 검사항목에 대하여 지정검사기관에 의뢰하여 실시하는 경우라면 이에 소요되는 비용은 산업안전보건관리비로 사용이 가능할 것으로 사료됩니다.

Q 현재 제조업체의 안전관리자입니다. 보건관리자 자격요건인 대기환경(산업)기사 응시준비중인데 자격증 취득 후 안전관리자와 보건관리자 겸임이 가능한지 궁금합니다.

A

산업안전보건법시행령 제12조에 의거 안전관리자를 두어야 할 사업 중 상시근로자 300인 이상을 사용하는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 120억원(건설산업기본법시행령 별표 1의 토목공사업에 속하는 공사는 150억원)이상이거나 상시근로자 300인 이상을 사용하는 사업장)에는 당해 사업장에서 동법 제15조 제1항 및 같은 법시행령 제13조 제1항 각호에 규정된 직무만을 전담하는 안전관리자를 두어야 하며, 산업안전보건법시행령 제16조에 의거 보건관리자를 두어야 할 사업의 사업장에는 당해 사업장에서 동법 제16조 제1항 및 같은 법시행령 제17조제1항 각호에 규정된 직무만을 전담하는 보건관리자를 두어야 하나, 상시근로자 300인 미만을 사용하는 사업의 사업장에서의 보건관리자는 보건관리업무에 지장이 없는 범위 안에서 다른 업무를 겸할 수 있도록 하고 있습니다. 따라서 귀하의 소속 사업장이 상시 근로자수 300인 이상인 경우에는 “전담안전관리자” 및 “전담보건관리자”를 두어야 하므로, 안전관리자와 보건관리자를 1인이 겸직하게 되면 산업안전보건법령 위반이 될 수 있습니다. 다만, 상시 근로자수 300인 미만인 경우에서 보건관리 업무에 지장이 없는 범위 안에서 타 업무를 겸할 수 있다는 조항은 겸임하는 업무의 유사성 및 보건관리 업무를 수행하는데 소요되는 시간 등을 고려하여 결정할 수 있는 것이라 할 것인데, 이는 겸임할 업무의 성격상 보건관리자의 자격 및 직무와 전혀 별개의 업무인 경우나, 보건관리자의 직무수행에 소요되는 시간에 비해 겸임업무수행에 소요되는 시간이 과다하여 사실상 형식적인 보건관리 업무수행을 초래할 경우 등은 겸직이 불가할 것으로 사료됨을 참고하시고, 보건관리자의 안전관리자 겸임 여부에 관해서는 해당 사업장의 구체적인 실태에 관한 면밀한 검토가 필요하다할 것이므로, 이에 관해서는 관할 지방노동청에서 현지조사 등을 통해 사업장의 상황을 감안하여 겸임 여부를 결정할 수 있을 것임을 알려드립니다.

Q

8할 이상 근무 시 15일의 연차수당이 지급되는 것으로 알고 있습니다. 만약에 8할 이상 근무하고 근속년수가 10년 이면 19일의 연차수당을 지급받아야 하는지 아니면 그냥 15일의 연차수당을 지급받는 것인지 궁금합니다.

A

주40시간제 적용 사업장일 경우에 근로기준법 제59조 제1항에 의거 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 하고, 제4항에 사용자는 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하고, 제5항에 의해 그 기간에 대하여는 취업규칙이나 그 밖의 정하는 바에 의한 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있습니다.

☞ 주40시간제에서 근속년수별 휴가 산정일수


1년(15일), 2년(15일), 3년(16일), 4년(16일), 5년(17일), 6년(17일), 7년(18일), 8년(18일), 9년(19일), 10년(19일)

이처럼 사용자는 전년도의 출근율에 따라 연차유급휴가를 부여하여야 하는데, 근로자가 퇴직일까지 연차유급휴가를 다 사용하지 아니하고 근로를 제공한 경우에는 미사용 휴가일수에 해당하는 “연차유급휴가미사용수당”을 사용자에 대하여 청구할 수 있고, 이러한 “연차유급휴가미사용수당”을 청구할 수 있는 권리는 원칙적으로 연차휴가를 청구할 수 있는 권리가 소멸한 날의 다음 날에 발생하게 됨을 참고하시기 바랍니다.

Q 현재 3교대 근무를 하고 있는데 금일 공고된 사항에 대해 의문 사항이 생겨서 문의 드리고자 합니다. 예비군 훈련시에 당일 근무를 유급으로 훈련처리하여 출근을 하지 않고 급여는 포함되는 것으로 알고 있었습니다. 그러나 8시간, 24시간, 26시간으로 편성된 훈련은 기존의 근로기준법대로 시행하나 4시간, 6시간으로 편성된 훈련은 훈련당일 회사에 출근을 해서 근무를 해야만 급여를 포함, 인정 해준다고 합니다. 국가에서 지정한 훈련 등은 유급으로 근무를 제하여 주는 것이라 알고 있었는데 제가 잘못알고 있었는지 궁금합니다.

A 예비군훈련은 근로기준법 제9조의 규정에 따라 공의 직무를 수행하기 위한 필요시간으로 여겨지며 유급처리의 여부는 귀하의 근무 상황에 따라 달리 적용될 수 있는 것으로 보이며 연장근로에 대한 사항은 근로기준법 제55조의 규정에 따라 연장된 근로시간에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 지급하도록 규정되어 있어 귀사의 사업장을 규율하는 취업규칙 또는 단체협약 등의 규약에 따라 지급될 것으로 보입니다.

Q 산업안전보건법 제33조 1항관련입니다. 근로자 정기안전보건교육은 매월1시간(건설업)이고 관리감독자 정기안전보건교육은 반기 8시간(연간 16시간)으로 법정교육시간이 정해져 있는바 관리감독자에게 실시되는 연간 16시간 외에 매월 실시되는 정기안전보건교육(1시간)도 관리감독자로 하여금 이수하게 하여야하는지 궁금합니다.

A 산업안전보건법 제31조 제1항, 같은 법 시행규칙 제33조 제1항 및 별표 8(산업안전보건 관련 교육과정별 교육시간)에 의하면 관리감독자의 지위에 있는 자에 대한 정기교육시간은 반기 8시간 이상 또는 연간 16시간 이상으로 규정하고 있습니다. 따라서 관리감독자의 지위에 있는 자에 대해 위와 같이 정기교육을 실시하였다면 그 외에 추가교육을 실시할 법적의무는 없음을 알려드립니다. 

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