



분야 | 산업안전보건

제목 | 관리감독자 교육 대상 기준

안전보건 교육 중에 여러 가지 교육이 있는데 특히 관리감독자 교육에 대해 질의를 하고자 합니다. 관리감독자의 기준에 대해 매모호한데

1. 반장, 등 직책을 기준으로 하는 것인지

아니면 직책이 없더라도 현장 관리 및 인원 관리에 대한 책임만 있어도 해당이 되는 건지 궁금합니다.

2. 감독자도 있던 중 부득이하게 그 관리직에 해임이 되었을 경우에도 교육대상자에 포함이 되는지 궁금합니다. 예를 들어 상반기 중 몇 달은 감독자로 있다가 조직 개편 또는 업무 변경으로 인해 관리직에서 해임되었을 경우 관리감독자 교육을 받아야 하는지 궁금합니다.

3. 산업안전보건법에 보면 "관리감독자의 지위에 있는자"로 명시되어 있는데 생산직, 생산지원직(품질, 설비, 실험실), 사무직 중 어느 분야를 말하는 것인지 궁금합니다.



○ 산업안전보건법 규정에 의하여 사업주는 '관리감독자의 지위에 있는 자'에 대하여 정기 안전보건교육을 실시하도록 되어 있으며, 여기서 관리감독자란 '경영조직에서 생산과 관련되는 당해 업무와 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자'를 의미합니다.

- 즉, 관리부, 구매부, 영업부 등의 부서의 장에 대하여 관리감독자에 대한 정기 안전보건교육을 실시해야 하는지 여부는 당해 부서의 업무가 생산과 관련이 있는지 여부에 따라 판단되어야 할 것으로 사료됩니다. 생산과 관련되지 않은 자의 경우 관리감독자 교육을 실시할 필요는 없을 것으로 사료됩니다. 질의의 구체적인 사항은 아래와 같이 안내합니다.

1. 관리감독자에 대해서는 일률적으로 규정할 수는 없으며 사업장에 따라 판단할 사항으로 사료되는 바, 질의의 경우 생산과 관련되는 업무와 소속직원을 지휘하는 자는 해당하므로 반장, 조장 등으로 현장관리 및 인원관리에 대해 책임을 지고 있는 지도 관리감독자에 해당할 수 있다고 사료됩니다.
2. 관리감독자 지위에 있던 자가 해임된 경우 해임된 이후에는 관리감독자 교육은 필요 없으나 반기 8시간 또는 년 16시간 이상 교육을 실시하여야 하므로 근무하고 있는 상반기 중에 관리감독자 교육이 필요하다고 사료됩니다.
3. 질의의 경우 정확한 판단은 사실관계 확인이 필요하나 생산직과 생산지원직의 경우 관리감독자에 해당하는 자는 관리감독자 교육이 필요하다고 사료되나, 생산과 관련이 없는 사무직에는 관리감독자 교육이 필요하지 않다고 사료됩니다. 다만, 사무직이 생산 업무를 일부 수행하고 있거나 관여하는 경우에는 관리감독자 지위에 있는 자는 교육이 필요하다고 사료됩니다.

분야 | 산업안전보건

제목 | 석면 해체철거시 작업범위 문의

저는 석면 해체 제거 일을 하고 있습니다. 최근 석면이 발암성 물질이라고 하여 해체에 있어 각별한 주의가 필요하고 그 석면이 포함된 건축자재를 해체 시에는 반드시 허가를 받아 적절한 절차를 지켜야 한다고 알고 있습니다. 그러나 만약 리모델링을 위해 석면함유 건축자재철거시 비용 등의 문제로 철거치 않고, 그 위에 무석면재를 덧붙여 시공할 경우의 문제점이 있는지 법적인 위반사항은 무엇인지 알고 싶습니다.



석면함유 건축자재를 해체·제거하지 아니하면 허가를 받을 필요는 없습니다. 다만, 다른 공사 수행 시에 석면함유 건축자재의 노후화로 인해 석면 분진에 노출될 우려가 있는 경우에는 근로자 노출을 방지하는 조치는 취하여야 합니다. 귀 질의의 경우 석면함유 건축자재철거를 하지 않으므로 허가를 받을 필요는 없다고 사료됩니다.

분야 | 산업안전보건

제목 | 산안법 29조 [도급사업에 있어서의 안전·보건조치]

저는 제조업에서 안전관리자로 일하고 있습니다. 다행이 아니라, "산안법 29조[도급사업에 있어서의 안전·보건조치]"에서 저희가 도급을 주는 사업 중 순수 사무직업(연구소 CAD업무, 전산관리 업무)에 대해서도 법29조에서 말하는 도급업체 안전관리를 해야 하는지와 도급업체 중 5인 미만 도급업체에 대해서도 법29조에서 말하는 도급업체 안전관리를 해야 하는지 궁금합니다.

→ 산업안전보건법 제29조의 규정은 동일한 장소에서 작업의 일부를 도급을 주어 행하는 사업주에게 소속 근로자와 그의 수급인의 소속 근로자의 재해예방을 위하여 사업주 간 협업체 구성·운영, 필요한 안전·보건상의 조치 및 합동 안전·보건점검 실시 등의 의무를 부여하고 있으며 동 규정상 "도급사업에 있어서의 동일한 장소에서 행하여지는 사업"이라 함은 하나의 장소에서 도급계약관계에 있는 2개 이상 사업의 업무가 상호 관련되어 행하여져 전체적으로 하나의 사업을 이루는 경우를 의미하고 있습니다.

첫 번째 사무직업에 대한 도급업체 안전관리의 경우 : 주요업종이 제조업으로 동일한 장소에서 제조업의 일부를 도급을 주어 하도급 작업(제조)을 하는 경우 상기와 같이 도급사업에서의 안전관리가 필요합니다. 질의의 하도급직업이 제조업의 일부를 도급을 준 부분이 아니라면 도급사업의 안전·보건조치가 필요하지 않다고 사료됩니다.

두 번째 도급업체 중 5인 미만 도급업체에 대해서도 법29조에서 말하는 도급업체 안전관리를 해야 하는지 : 기본적으로 도급업체와 하도급업체의 상시근로자수가 100인 이상인 경우 하도급업체의 근로자수가 아닌 도급업체의 근로자수가 상시근로자 5인 이상(제조업에서 도급업체와 하도급업체의 총 근로자수가 100인 이상인 경우인 경우에는 도급업체는 도급사업의 안전·보건조치가 필요하다고 사료됩니다.

분야 | 노무안전

제목 | 퇴직금 수령을 위해 사직서를 제출한 후 곧이어 새로이 유계약을 체결한 경우 계속근로년수 산정방법

기간제법에 따라 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복갱신되어 총기간이 2년을 초과하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 바, 1년의 근로계약이 1회 반복 갱신되어 2년간 계속 근무하다가 퇴직금 수령을 위해 근로자가 자발적 의사로 사직서를 제출하고 퇴사한 이후 곧이어 새로운 유계약을 체결한 경우, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부

→ 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료되면 사용자의 해고, 근로자의 사직서 제출 등 별도 조치 없이 근로관계가 당연히 종료됨이 원칙임. 2년간 계속 근무한 근로자가 퇴직금 수령을 위해 자발적으로 사직서 제출 후 퇴직금을 수령하고 이어서 유계약을 체결한 경우, 동 사직서 제출이 진의에 의한 하

자 없는 퇴직의 의사표시에 의한 것이었다면 퇴직의 효과가 발생한 것으로 볼 수 있으며, 이 때 '근로자의 진의'라 함은 퇴직금 수령을 위해 퇴직의 효과를 발생시키고자 하는 의사로 보아야 하고, 재입사를 하지 않겠다는 의사까지 있어야 하는 것은 아니라고 할 것임. 그러나, 퇴직금 중간정산을 위해서 사직서를 제출하는 것이 관행에 따라 이루어진 것으로서 사무처리 과정상 형식에 불과한 것으로 볼 수 있다면 이는

실질적으로 근로자의 퇴직의사가 있었다고 보기 어려워 의사표시로서 무효라고 할 것이므로 이러한 사직서 제출만을 이유로 사용자와의 근로관계가 단절되었다고 볼 수는 없을 것임. 따라서, 상기와 같이 사직서 제출의 진의 여부에 따라 계속근로에 해당되는지 여부를 판단하여야 할 것이며, 계속근로로 인정되는 경우에도 기간제법 부칙 제2항의 규정에 따라 2000.0.0. 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약 기간을 연장하여 계속근로기간 2년이 초과된 경우 그 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주된다고 할 것임.

