



### 분야 | 안전관리보건체계

#### 제목 | 산업안전보건위원회 대상 여부 확인

산업안전보건법 시행령 제25조에 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 할 대상으로 '상시 근로자 100인 이상을 사용하는 사업장'을 지정하고 있습니다. 당사는 건물관리와 공사를 하는 회사입니다. 공사분야는 공사금액에 따라 별도의 산업안전보건위원회를 구성하여 운영하고 있습니다. 건물분야에 근무하는 인원은 630여명 정도이지만 전국에 사업장이 산재되어 있어 본사에 근무하는 인원은 100명이 되지 않습니다. 관리하는 건물별로 당사직원이 건물규모에 따라 다르지만 1명에서 많게는 30명단위로 구성이 되어 근무를 하고 있습니다. 현재 노사협의회는 시행중입니다.

이 경우 산업안전보건위원회를 노사협의회와 별도로 설치·운영해야 하는지, 아니면 현재 운영중인 노사협의회와 같이 운영해도 되는지 확인 부탁드립니다.



노사자율적 재해예방활동을 위해 100인(유해·위험업종은 50인) 이상 사업장은 산업안전보건위원회 설치를 의무화하고, 1,000인 미만 사업장에 대해서는 일정한 조건 하에 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 노사협의회로 갈음할 수 있도록 하고 있으나 노사협의회는 노사위원들의 안전보건에 관한 관심과 지식이 부족하여 임금, 복지 등에 관한 안건을 위주로 운영하여 사업장 자율안전보건체계 확립이라는 동 위원회의 취지가 퇴색되고 있습니다.

따라서 사업장 규모에 따라 단계적으로 산업안전보건위원회를 노사협의회와 별도로 설치·운영토록 하고 시행시기는 2009년까지의 기간 이내에서 사업장의 규모에 따라 단계적으로 설치·운영토록 하되 상시 근로자 500인 이상을 사용하는 사업장의 경우는 2006. 10. 1부터, 300인 이상 500인 미만 사업장은 2007. 9. 1부터, 200인 이상 300인 미만 사업장은 2008. 9. 1부터, 100인 이상 200인 미만 사업장(유해·위험사업은 50인 이상 포함)은 2009. 9. 1부터 시행하도록 하고 있습니다.

### 분야 | 산업안전보건

#### 제목 | 상시근로자 수 산정

상시근로자 50인 이상의 회사는 안전관리자 및 보건관리자를 채용하여야 한다고 알고 있습니다. 그런데 상시근로자 수가 애매해서 질의를 드립니다. 포항의 본사 직원은 34명(제조업 현장 및 사무실 근로자) 서울, 부산, 대전의 영업출장소에 각각 7명, 5명, 5명, 입니다. 산재보험은 본사 및 영업소가 요율을 달리하여 납부하고 있습니다. 그래서 포항 본사만 하면 34명인데 영업소 포함하면 51명이므로 영업소 직원 포함하여 51명을 적용하여 안전보건관리자를 채용하여야 하는지 아니면 34명 적용하여 채용하지 않아도 되는지 궁금합니다.



사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정되는 것으로 장소가 분리되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아 각각 안전관리자를 별도로 선임하여야 하며, 하나의 사업장이거나 아니냐 하는 것은 주로 장소적 관념에 의하여 결정하여야 할 것이므로 동일한 장소에 있는 것이면 원칙적으로 이를 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보고, 장소적으로 분리되어 있는 것은 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것입니다.

그런데 예외적으로 장소적으로 분산되어 있다 할지라도 ① 인력의 규모, ② 조직적 관련성(회계, 인사, 조직 등), ③ 사무능력(명목의 독립성) 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 할 수 있을 만큼의 독립성을 갖추었다고 볼 수 없는 경우에는 하나의 사업장으로 보아야 할 것이며,

다만, 각 사업장이 독립성이 없다 하더라도 사업장간의 거리가 장소적으로 멀리 떨어져 있어 공동안전관리가 불가능하다고 판단되는 경우 및 사업장간의 거리가 근거리에 위치하고 있더라도 각 사업장이 독립성을 갖추었다고 판단되는 경우는 안전관리상 별개의 사업장으로 보아 각각 안전보건관리자를 선임하여야 합니다.

## 분 야 | 산업안전보건

### 제 목 | 턴키공사 산업안전보건관리비 산정 요율

공공하수종말처리장 턴키공사설계를 하고 있습니다. 구조물 지하에 매설하고, 건축건물이 상부에 증축되는 형태이고, 통합발주입니다. 총공사금액은 200억이며, 토목, 조정(80억), 건축(15억), 기계(70억), 전기(35억)등의 사업비가 소요됩니다. 그럴 경우 산업안전보건관리비 산정시 일반건설(갑)으로 봐야하는지, 아니면 일반건설(을)로 봐야하는지 궁금합니다.



건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준('08.10.22 고시 제2008-67호) 제4조 규정에 따라 별표 1의 공사의 종류는 별표 5의 건설공사의 종류 예시표에 따른다. 다만, 하나의 사업장 내에 건설공사 종류가 둘 이상인 경우(분리발주한 경우를 제외한다)에는 공사금액이 가장 큰 공사종류를 적용한다고 규정하고 있습니다.

귀하의 질의의 경우 정확한 판단은 사실관계 확인이 필요하나, 이때 공사의 종류는 각 단위 공사별로 공사의 종류를 결정하는 것이 아닌 당해 공작물의 완성을 위한 전체공사중 주된 사업(근로자수 및 임금총액의 비중이 큰 사업)의 공사의 종류를 적용하면 되는 것입니다. 하수종말처리장 공사의 경우 토목, 건축, 기계, 조정 등의 공사가 일괄발주로 복합공정에 의거 시공이 된다면 산업안전보건관리비계상을 위한 요율은 동 공사중 주된 공사에 해당하는 공사의 요율을 적용하여야 할 것으로 사료됩니다

## 분 야 | 노무안전

### 제 목 | 부당해고에 따른 원직 복직시 부당해고 기간 동안의 임금 산정에 대하여

원직 복직된 자의 부당해고 기간 동안 지급되어야 할 임금의 범위는 평균임금으로 산정해야 함을 귀 부의 행정 해석, 법원판례 등에 따라 확인할 수 있으나, 상기의 경우 평균임금의 산정 시점(기산일)은 언제로 해야 하는지.



해고 처분이 무효인 경우 사용자가 지급하여야 할 임금 상당액에 대하여는 근로기준법에 별도로 규정한 바는 없지만, 민법 제538조 제1항의 규정에 따라 근로자가 계속 근로했을 경우에 그 반대 급부로 받을 수 있는 근로기준법에 의한 임금 전액을 의미한다는 것이 대법원의 입장(대판 93대1463 등 다수)임.

따라서 귀 지원단의 단체협약·취업규칙, 근로계약 등의 내용·근무 형태, 그간의 지급 관행 등을 종합적으로 고려하되, 기본급이 인상된 기간은 그 인상률을 반영하여 임금 상당액을 지급하여야 할 것이고, 근로자에게 생활 보조적·복리 후생적 또는 실비 변상으로 지급되는 금품, 돌발적인 사유에 따라 지급되거나 지급 조건이 규정되어 있어도 사유 발생이 불확정적인 금품 등은 근로기준법에 따른 임금으로 보지 않음.

부당해고로 근로를 제공하지 못한 기간에 대하여 임금 상당액을 지급하였다 하더라도 동 기간은 정상적으로 근로가 제공된 것이 아니고 법원의 판결에 의거 결과적으로 사용자의 책임에 의한 것으로 간주할 수 있으므로 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제8호에 준하는 것으로 보아 동 기간과 임금 상당액은 평균임금 산정시 각각 제외하는 것이 타당하다고 사료됨. ☹

