

분 야 | 산업안전보건

제 목 | 보호구로 인한 2차 질환 유발시 보호구 착용 여부

금속가공을 하는 작업장에서 가공반(선반작업)에 근무하는 작업자 중 검정된 방진마스크를 착용하고 작업을 실시하고 있지만 여름철에 착용보호구로 인해 얼굴 착용부위에 피부질환(염증)이 유발되고 있으며, 이 근로자가 노출되는 유해인자는 금속가공유(오일미스트)이며 작업환경은 법정 노출기준 미만으로 유지되고 있는 점을 감안하여 보호구로 인한 2차 질환을 유발하고 있어 이 근로자만 여름철에 한해 작업시 염증을 일으키지 않는 재질의 마스크(검정되지 않은 마스크)를 착용을 지도하고자 합니다. 그러나 이는 산업안전보건법 제35조에 의거한 검정된 보호구를 착용하는 것이 아니어서 법과 일치하지 않는 부분이 있는데 이점은 어떻게 처리해야 할지 궁금합니다.



산업안전 보건법 보건규칙 15조 1항에 적용을 받아 지정 이외의 호흡용 보호구 착용 대신 국소배기 장치의 설치 등에 조치를 취하여 호흡용 보호구 없이도 작업이 가능한 상태로 만들어 작업자의 건강을 보호하시기 바랍니다. 장소가 협소하여 국소배기장치의 설치에 어려움이 있을 경우 이동식 국소배기장치의 사용도 가능합니다.

분 야 | 산업안전보건

제 목 | 산업안전보건위원회 구성에 관해서

현재 저의 회사에서는 법정 산업안전보건위원회를 구성하여 운영하고 있습니다.

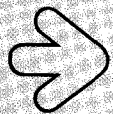
기준에는 사용자위원(회사측) : 근로자위원(생산노조)으로 인원구성하여 운영하고 있는 상황에서 얼마전 저의 회사내에 사무노조가 새로 만들어졌습니다.

현 생산노조원수 : 600명, 현 사무노조원수 : 100명

질문1. 기존 생산노조 근로자위원 중 몇 명을 빼고, 사무노조 근로자위원을 추가해야 하는지 궁금합니다.

질문2. 만약 추가를 해야 한다면 일정 비율(노조원수)로 정해야 하는 건지 궁금합니다.

예)생산노조원수 : 600명, 사무노조원수 : 100명 → 근로자위원수 = 생산노조(6) : 사무노조(1)

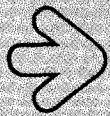


산업안전보건위원회의 근로자위원은 산업안전보건법시행령 제25조의2에 의거 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표(근로자대표)가 되며, 또한 근로자대표가 지명하는 1인 이상의 명예산업안전감독관, 근로자대표가 지명하는 9인 이내의 당해 사업장의 근로자가 되므로, 귀 질의내용의 사무노조의 근로자를 산업안전보건위원회의 근로자위원으로 지명하는 것은 근로자대표가 정해야 할 것이며, 사업장내의 원만한 노사관계 등을 위하여 생산노조에 속하지 않는 사무노조의 근로자도 근로자위원으로 지명하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.

분 야 | 산업안전보건관리비

제 목 | 출입카드시스템 구축시 안전관리비 사용여부 질의

근로자의 안전교육 이수여부 및 보호구 지급관리, 건강진단 유소견자 관리 등 작업장 내 근로자의 안전보건 관리를 위한 출입카드 시스템을 산업안전보건 관리비로 사용가능한지 궁금합니다.

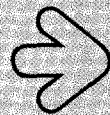


건설업산업안전보건관리비라 함은 건설사업장 및 본사 안전전담부서에서 산업재해 예방을 위하여 법령에 규정된 사항의 이행에 필요한 비용을 말하고, 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 별표 2 「안전관리비의 항목별 사용내역」 규정에 의거 안전관리비 사용이 가능하다고 규정하고 있으며, 별표의 2의 사용내역에 해당한다 할지라도 공사설계내역서에 명기되어 있는 사항은 안전관리비로 사용할 수 없습니다. 귀하의 질의의 경우 정확한 판단은 사실관계 확인이 필요하므로 사업장 관할 지방노동청 산업안전과의 추가적인 상담이 필요하다고 사료되나, 질의의 근로자의 안전교육 이수여부 등을 위한 출입카드시스템은 작업근로자의 재해예방을 위해 설치하는 안전시설로 보기 어려우므로 안전관리비 사용이 어렵다고 사료됩니다. 일반적으로 산업안전안전관리비 사용가능 여부 판단은 작업과 직접 관련이 있는 것, 작업을 원활하게 하는 것 안전이 보다 강화된 것이라도 공사 시 필요한 시설물이면 일반적으로 사용 불가합니다.

분야 | 안전보건교육

제목 | 산업안전보건교육과 관련하여...

안전관련 행사(아차사고사례발표대회, 위험예지훈련 발표대회 또는 안전결의대회 등)를 시행한 경우 이러한 안전행사를 정기안전보건교육과 같음할 수 있는지 궁금합니다.

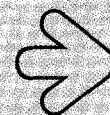


산업안전보건법 제31조에서 「사업주는 당해 사업장의 근로자에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다」고 규정하고 있고, 같은 법 시행규칙 제33조에서 교육시간 및 교육내용을 구체적으로 명시하고 있습니다. 따라서 아차사고사례발표대회, 위험예지훈련 발표대회 또는 안전결의대회 등 안전행사와 법 제31조에서 규정하고 있는 정기안전·보건교육은 서로 다르기 때문에 안전행사로 정기안전·보건교육을 같음할 수는 없다고 사료됩니다.

분야 | 노무안전

제목 | 임금에 있어서 차별적 처우를 받는 경우에 차별시정명령을 받는 주체

파견근로자가 사용사업주의 사업 내 비교대상근로자에 비하여 임금에 있어서 차별적 처우를 받는 경우, 이는 사용사업주의 우월적 지위로 인하여 발생하는 것인 바, 이에 대한 차별시정명령을 받는 주체는 파견사업주가 아니라 사용사업주가 되어야 하는 것 아닌지에 대한 여부



파견근로자보호 등에 관한 법률(파견법) 제21조제1항은 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우(임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것)를 하여서는 아니된다.고

규정함.

- 또한 파견법 제34조는 파견근로에 관하여 파견사업주 및 사용사업주를 근로기준법상의 사용자로 보면서, 임금지급 등(근로기준법 제43조 등)에 관하여는 파견사업주를, 근로시간 등(근로기준법 제54조 등)에 관하여는 사용사업주를 사용자로 보도록 규정함.

○ 따라서 파견근로자를 고용한 파견사업주는 임금에 있어서 파견근로자에게 합리적인 이유 없이 불리하게 처우를 하여서는 아니 되고, 차별적 처우가 있다면 파견사업주가 사용사업주와 협의하여 차별이 해소될 수 있도록 해야 할 것으로 사료됨 ☺

