

제 목 | 산업안전관련학과에 산업공학과 포함여부

산업안전보건법 시행령 별표4의 제5호 내지 제6호 산업안전관련학과를 전공한 자의 의미는 무엇인지 궁금합니다.

→ 전문대학(2년제) 이상의 학교에서 산업안전(공)학을 전공하는 학과로서 산업안전공학과, 안전학과, 건설안전학과, 안전관리과 등 산업안전 관련명칭을 사용하는 학과를 포괄하는 의미이며, 전공이라 함은 한 가지 부문을 전문적으로 연구하는 것으로 정의되고 있습니다. 따라서 산업안전관련학과를 전공하고 졸업한 자라 함은 학과의 명칭에도 불구하고 산업안전(공)학을 전공하고 학위를 받은 자(졸업한 자)로 보아야 합니다.

제 목 | 방수콘센트를 산업안전보건관리비로 쓸수 있는지 여부

근로자의 재해를 방지하고자 건설현장에서 사용되어지는 산업안전보건관리비 항목 중 근로자의 전기감전을 방지하고자 사용되어지는 전선콘센트 보호용 방수콘센트를 산업안전보건관리비의 안전품목으로 구입하고자 합니다. 이것이 산업안전관리비의 사용에 맞는 것인지 여부를 알려주시기 바랍니다.

→ 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 아래 항목에 대해서는 안전관리비 사용이 가능하다고 규정하고 있습니다.

- 가설 전기시설 등의 누전차단기, 고압전선보호시설, 접지사설, 접지저항측정기 및 감전위험장소 접근방지방책 등
- ※ 가설 전기설비, 분전반, 전신주 이설비 등은 제외한다.
- 전선로 활성화인 경보기, 검전기 및 절연봉 설치 또는 구입 비용
- 습한 지역에서의 근로자의 감전사고 예방을 위해 방수 및 방우기능이 있는 콘센트를 구입하여 사용하는 경우에 한해 동비용은 안전관리비 사용이 가능할 것으로 사료됩니다.

제 목 | 운수업의 안전관리자 선임여부

특조법에서 교통안전관리자를 채용하지 않아도 되는 경우 산업안전관리자도 채용하지 않을 수 있는지 궁금합니다.

→ 특조법제28조제1항제7호에서 “교통안전법제7조제1항의 규정에 의하여 차량 등의 사용자가 고용하여야 하는 교통안전관리자(대통령령이 정하는 자에 한한다.)”는 해당법률에도 불구하고 안전관리자를 선임하지 아니할 수 있다고 규정하고 있고 동조 제3항에서 “제1항제7호의 규정에 의하여 교통안전관리자를 채용하지 아니하여도 되는 자는 산안법제15조의 규정에 의한 안전관리자도 채용하지 아니할 수 있다”고 규정하고 있으나, 특조법 시행령(대통령령)에서 교통안전관리자 선임면제 범위를 정하지 않고 있으므로 운수업 중 특조법에 의거 산안법제15조에 의한 안전관리자 선임이 면제되는 대상은 없습니다.

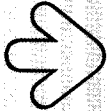
※ 지난 '99.2.5 교통안전법 개정 시 교통안전관리자 고용의무를 폐지하고 자율고용으로 완화함에 따라 산안법제15조 규정에 의한 안전관리자 자격 중 운수업의 안전관리자 선임자격(산안법 시행령 별표4제10호 라목)을 교통안전법 시행령 부칙제2조에서 개정('99.2.8)하였으며, 자격의 개정내용을 보면 중전 “교통안전법 제7조 및 동법 시행령제15조의 규정에 의하여 교통안전관리자를 두어야 할 사업에서 채용하는 교통안전관리자”라고 하여 운수업에 선임된 교통안전관리자를 산안법에 의한 안전관리자로 자격을 부여하였으나, 개정된 자격은 “교통안전법 제7조의2의 규정에 의하여 교통안전관리 자격을 취득한 자로서 해당분야에 채용된 교통안전관리자”라고 하여 운수업에 있어서는 교통안전관리자 자격을 취득한 자를 산안법에 의한 안전관리자로 선임할 수 있는 자격으로 인정하고 있습니다.

○ 따라서, 운수업의 안전관리자 선임은 중전 교통안전법에 의하여 자동차 대수에 따라 선임되던 교통안전관리자 제도는 폐지되고, 산안법에 의하여 규모(상시근로자수)에 따라 안전관리자를 선임토록 일원화되었으므로 상시근로자 50인 이상인 운수업은 산안법에 의한

안전관리자를 선임하여야 할 것으로 사료됩니다.

제 목 | 경영상 해고로 인한 퇴직시 실업급여 지급여부

고용보험 적용사업장에서 경영상 해고로 퇴직하였는데, 실업급여는 어떻게 받을 수 있는지 궁금합니다.



퇴직시 사업주에게 고용보험 이직확인서를 사업장 관할 고용지원센터에 제출토록 요구하고, 퇴직자는 실직후 지체없이 거주지 관할 고용지원센터에 실업을 신고하고 실업급여의 수급자격인정을 신청하면 됩니다.

- 실업을 신고한 날로부터 1주~4주 범위내에서 지정된 실업인정일에 출석하여 적극적인 재취업활동(면접, 이력서 제출 등의 구체적인 행위)으로 거주지 관할 고용지원센터에서 실업을 인정받으면 실업급여가 지급됩니다.
 - 국비지원 직업능력개발훈련을 받을 경우에는 훈련기관 관할 고용지원센터에서 실업을 인정받으며, 훈련기간 동안은 재취업활동이 면제됩니다.

제 목 | 산전후 휴가를 30일만 사용토록 할 경우 구제방법

회사에서 산전후휴가를 30일만 사용하도록 하였을 경우에 어떻게 해야되는지 궁금합니다.



근로기준법 제74조에 사용자는 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일에 보호휴가를 주어야 하고, 이 경우 휴가 기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다고 규정하고 있으며, 같은 법 제15조에 이 법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 이 법에 정한 기준에 의한다. 라고 규정되어 있습니다. 따라서 산전후휴가를 30일만 사용하도록 규정된 취업규칙은 그 부분은 무효가 되고, 근로기준법이 적용됩니다.

만약, 사용자가 근로기준법에 의한 산전후휴가를 부여하지 않을 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있으므로 관할 지방노동관서에 진정 등 민원을 제기하면 권리구제를 받을 수 있습니다.

제 목 | 주40시간제를 도입하였으나 매일 고정적으로 연장근로가 발생하는 경우 지원 여부

주40시간제를 도입하였으나 매일 고정적으로 연장근로가 발생하고 연장근로수당을 미지급한 경우에도 주40시간제를 도입한 것으로 보고 근로시간단축지원금을 지원해야 하는지 여부

〈답설〉매일 1시간의 연장근무를 하고 그에 따른 수당을 지급하지는 않는 것은 별론으로 하고, 실제 주40시간제를 조기 실시 하는 경우라면 근로자의 추가 고용이 있을 경우 동 지원금의 대상이 됨

〈을설〉동사는 사실상 주44시간 이상 근무하여 형식적으로 주 40시간 근무제를 실시하고 있고 연장근로수당 부지급 등 근로기준법을 위반하고 있으므로 지급대상이 될 수 없음



「고용보험법 시행령」 제15조의2 제1항에서 개정근로기준법 시행일 6월 이전에 같은법 부칙 제2조의 규정에 따라 조기적용을 받고, 개정규정의 적용 후 매분기 당해 사업의 월평균 근로자수가 같은법 제49조의 규정에 의한 근로시간(주40시간)으로 단축한 날이 속한 월의 직전 3월의 월평균 근로자수를 초과하는 경우 중소기업근로시간단축지원금을 지급하도록 규정

귀 질의서를 살펴보면 임금 등에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 주40시간제를 채택하고 있는 사업장에서 매일 1시간씩의 연장근로가 발생한 경우 이는 근로기준법 제52조의 규정에 의한 연장근로에 해당하므로 사용자는 같은법 제55조의 규정에 의한 가산임금을 포함하여 근로자에게 지급할 의무가 발생하는바, 사용자가 연장근로에 대한 보상을 하지 않은 경우 같은법 제55조의 규정 위반에 대한 벌칙 등은 별론으로 하고, 고용보험법 시행령 제15조의2의 규정에 의한 중소기업근로시간단축지원금 지급요건을 충족한다면 해당 사업주에 대해 동지원금을 지급하여야 할 것으로 사료됨

노동부(www.molab.go.kr)전자민원창구