



제 목 | 건강진단시 사무직과 비사무직의 구분

일반건강진단시 사무직 또는 기타근로자(비사무직)의 구분은 어떻게 해야 하는지요?

- ⇒ 산업안전보건법 제43조, 같은 법 시행규칙 제98조제2호 및 제99조 제2항의 규정에 의거 사업주는 사무직에 종사하는 근로자에 대하여는 2년에 1회 이상, 기타 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시하여야 합니다.
 - “사무직에 종사하는 근로자”라 함은 산업안전보건법 시행규칙 제99조 제2항의 의거 “공장 또는 공사현장과 동일한 구내에 있지 아니한 사무실에서 서무, 인사, 경리, 판매, 설계 등 사무업무(판매업무 등에 직접 종사하는 근로자를 제외한다)에 종사하는 근로자”를 말하며,
 - 여기서, “동일한 구내”라 함은 사무업무만 수행하는 건물이 생산업무가 이루어지는 건물과 충분한 이격거리(생산동의 작업환경을 공유하지 않는 독립된 사무동의 사무실에서 사무업무를 수행, 예 : 출입구 및 환기시설 등의 별도 설치, 운영 등)를 두고 떨어져 있지 아니한 경우를 의미합니다.
 - 다만, 특정 근로자의 “사무직 종사 여부”는 일률적 기준보다는 개별근로자의 구체적인 직무내용 등을 검토하여 판단하여야 합니다.

제 목 | 안전관리자 선임 관련

산업안전보건법 시행령 제12조 제1항 별표3의 안전관리자 선임 의문사항이 있어 질의 드립니다.

당 현장은 현재 하나의 공사현장에서 공동도급에 의하여 두개의 건설사가 각각 공사도급계약을 체결한 상태로 각 건설사는 현장관리조직과 품질관리를 별도 조직으로 운영하는 상태입니다. 이러한 경우에 안전관리자는 각 공사도급계약 금액에 따라 별도로 1인씩 선임하여 총 2인으로 안전관리자를 선임하는 것이 타당한지요?

이러할 경우 한개의 공사현장으로 보면 총 공사도급계약금액(두개의 건설사의 공사도급계약 금액의 합계)에 의하여 3인의 안전관리자 선임 대상이 된다면, 어떤 규정에 따라 선임하는 것이 타당한지 질의 드립니다.

또한, 별표3의 규정 중 24번 건설업의 경우 안전관리자의 수는 공사금액 800억원을 기준으로 매 700억원이 추가될 때 1인씩 추가 되도록 규정하고 있는데 이 규정에 의하여 공사금액이 1000억원일 경우에는 2인을 배치하여야 하는지 3인을 배치하여야 하는지 질의 드립니다.

- ⇒ 공동도급 「공동이행방식」에 의해 이루어지는 공사는 당해 현장의 공사금액에 따라 선임하고, 「분담이행방식」에 의해 이루어지는 공사로 각 개별현장의 공사금액에 따라 각각의 안전보건관리책임자 및 안전관리자 선임 대상 여부를 판단하여야 하는 바,
 - 공동이행방식일 경우에는 해당 사업에 참여하는 업체 전체를 사업주로 보아 유자격 안전관리자를 선임하여야 하며,
 - 분담이행방식일 경우에는 각 분담내역에 따라 각 사업주별로 안전관리자 선임 여부를 결정하여야 합니다.
 - 귀하의 질의에 대해 유선으로 통화한 바, 공동도급 분담이행방식의 공사에서는 상기와 같이 분담이행방식에 의한 각 개별현장의 공사금액에 따라 각각의 안전관리자를 선임하여야 한다고 사료됩니다.

제 목 | 뇌출혈로 쓰러졌을때 업무상재해 해당여부

사업장 또는 자택에서 뇌출혈 등으로 쓰러졌을 때 업무상재해 해당되는지요?

- ⇒ 근로복지공단에서는 뇌혈관계질환에 관한 요양신청서 또는 유족보상청구서가 제출될 경우에는 자문의사의 소견 뿐만 아니라 발병 경위, 작업시간, 작업량, 기초질환, 기존 치료경력, 주치의 소견 등을 종합적으로 검토하여 그 신청상 병과 업무 사이에 상당인과관계가 있는 경우에 한하여 업무상의 재해로 인정해주고 있습니다. 즉, 뇌혈관계질환의 경우 사업장내에서 발병하였다고 하여 반드시 업무상의 재해로 인정되는 것이 아니며, 반대로 자택에서 발병하였더라도 무조건 업무상의 재해가 인정되지 않는 것이 아님을 알려드립니다. 따라서 ‘뇌출혈’이 업무상의 재해로 인정되기



위해서는 발병 전 정신적·육체적인 과로, 급격한 작업환경의 변화 등 상병을 유발할 만한 업무상의 사유가 있었음을 입증할 필요가 있으며, 만일 이를 입증하지 못하거나 고혈압, 고지혈증, 당뇨 등 기초질환의 자연적인 경과로 인하여 발병된 것으로 확인될 경우에는 업무상의 재해로 인정되지 아니함을 알려드립니다. 「산업재해보상보험법」 제5조 제1호에 따르면, “업무상의 재해”를 “업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망”으로 정의해 놓고, “업무상의 재해의 인정기준”에 대하여는 같은법 제37조에서 규정하고 있습니다. 이와 관련하여 같은법 시행령 제34조 제3항에서는 근로자의 업무상의 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대하여 업무상재해 여부를 결정하는 경우에는 당해 근로자의 성별, 연령, 건강정도 및 체질 등을 고려하도록 규정하고 있습니다.

제 목 | 산재치료후 진료비 일부 부담여부

산재치료를 하였으나 병원에서 치료비의 일부를 납부하도록 독촉하고 있습니다. 진료비의 일부를 납부하여야 하는지요?

☞ 산재보험에 있어서의 “요양”이란 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우 한국산재의료원, 종합 전문요양기관 또는 근로복지공단이 지정한 의료시설에서 치료를 받는 것을 말합니다. 요양은 근로복지공단에서 필요하다고 인정할 기간에 한하여 실시할 수 있습니다. 요양급여의 범위 및 요양에 소요된 비용의 산정기준은 원칙적으로 「국민건강보험요양급여의 기준에 관한 규칙」과 「국민건강보험법」의 규정에 의하여 보건복지가족부장관이 고시하는 요양급여비용의 내역에 따르되, 예외적인 경우 노동부장관이 고시하는 「산업재해보상보험 요양급여산정기준」에서 추가로 인정하고 있습니다. 그러나, 치료종결 후 개인적으로 치료하는 경우에는 “요양”에 해당되지 아니하므로 「산업재해보상보험법」에 따른 보험급여를 지급받을 수 없습니다. 이와 관련하여 「국민건강보험법」 제48조 제1항 제4호에서는 산재보험으로 보험급여를 지급받게 되는 때에는 국민건강보험에 의한 보험급여를 지급하지 아니하는 것으로 규정하고 있는 바, 이는 산재보험으로 보험급여를 지급받을 수 없게 된 때에는 국민건강보험으로 보험급여를 지급받을 수 있음을 의미하는 것으로 볼 수 있습니다. 따라서 산재 치료종결 후 「국민건강보험법」에서 인정하는 요양을 한 경우에 있어서의 비용부담 문제는 보건복지가족부 소관으로 보는 것이 타당하므로, 이에 관한 자세한 내용 및 이의신청에 대하여는 보건복지부로 문의하시기 바랍니다.

제 목 | 공상 처리의 적법성

회사 규정에 따라 업무상의 질병이나 부상에 대하여 회사가 산재로 처리하지 아니하고 공상처리한 경우 법적인 문제가 없는지요?

☞ 산재보험은 업무상의 재해를 당한 근로자를 보호하기 위한 사회보장성격의 제도로서, 일부 대통령령이 정하는 사업을 제외하고, 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다. 그러나, 모든 업무상의 재해에 대하여 산재처리를 할 수 있는 것이 아니라 4일 이상의 요양을 요하는 경우에만 해당되며, 3일 이내의 요양을 요하는 경우에는 사업주가 근로기준법에 따라 근로자에게 직접 재해보상을 행하여야 합니다. 따라서 만일 산재보험 적용 사업 또는 사업장에서 4일 이상의 요양을 요하는 업무상의 재해에 대하여 공상으로 처리할 경우에는 위법이라고 하겠습니까. 다만, 노사간의 합의에 의하여 산재처리와 함께 재해근로자의 임금보전 및 생활보호를 위하여 별도의 재해보상 규정을 정하는 것은 가능하다고 하겠습니까. 한편, 산재보험을 적용하면 재해근로자가 작업을 쉬면서 요양 및 재요양을 통한 지료가 가능하며 회사가 휴업, 폐업을 해도 안정적으로 요양을 받을 수 있을 뿐 아니라, 재발방지대책의 마련과 작업환경 개선의 근거가 될 수 있으므로 근로자의 입장에서는 업무상 재해가 발생하면 산재처리를 하는 것이 유리하다고 하겠습니까. ☺

출처 : 고용노동부 e-고객센터