



산업안전보건법 시행규칙의 건강진단에 관해 질의하오니 답변하여 주시기 바랍니다.

1. 산업안전보건법 시행규칙 제98조의3(건강진단의 실시기관 등)의 ②에서 '사업주는 채용시 건강진단 및 일반건강진단을 특수건강진단기관 또는 국민건강보험법에 의한 건강진단을 실시하는 기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 실시하여야 한다.(개정 2000. 9. 28)'고 명시하고 있는데 이에 의한 지방노동관서의 장이 지정하는 특수건강진단기관도 아니고 국민건강보험법에 의한 건강진단을 실시하는 기관도 아닌 경우에도 산업안전보건법 시행규칙 제100조에 의한 채용시 건강진단 및 일반건강진단을 실시할 수 있는지 궁금합니다.
2. 동 규칙 제100조 검사항목 및 실시방법(개정 1999. 8. 28)의 ①에서 '채용시 건강진단의 제1차 검사항목은 다음 각 호와 같다.(개정 1999. 8. 28)'고 명시하고 제143조의 2와 관련하여 별표20 행정처분기준에는 '① 검사항목을 빠뜨린 때 ② 실시절차를 준수하지 아니한 때 ③ 검사방법을 준수하지 아니한 때' 업무정지 1월~6월까지의 행정처분을 명시하고 있습니다. 산업안전보건법 시행규칙 제100조에 의한 검사항목을 빠뜨린 의료기관(보건소)이 동 규칙을 근거로 채용시 건강진단이나 일반건강진단을 실시할 수 있는지 궁금합니다. 예를 들어(시진·촉진·청진 및 문진) 문진을 하지 않고 건강진단을 실시하는 경우나 치과검사를 하지 않고 건강진단을 실시하는 것이 가능한지 궁금합니다.
3. 동 규칙 제105조(건강진단결과의 보고 등) ①에는 '건강진단기관이 건강진단을 실시한 때에는 그 결과를 노동부장관이 정하는 건강진단개인표에 기록하고, 건강진단 실시일부터 30일 이내에 이를 사업주에게 송부하여야 한다'고 명시하고 있습니다. 이에 동 규칙 제100조의 ①의 채용시 건강진단은 건강진단결과의 보고 등에서 제외되는지 문의드리며, 만약 제외되지 않는다면 건강진단개인표를 기록하지 않고 건강진단 실시일부터 30일 이내에 사업주에게 송부하지 않으면 어떤 불이익이 있는지 궁금합니다.



1. 산업안전보건법에 의한 특수건강진단은 노동부에서 지정한 특수건강진단기관에서 실시하여야 하고 일반건강진단 및 채용시 건강진단은 국민건강보험법에서 정한 건강진단기관에서만 실시할 수 있습니다. 다만 특수건강진단기관이 국민건강보험법에 의한 건강진단기관으로 지정받았을 경우에는 특수·일반 채용시 건강진단을 모두 실시할 수 있습니다.
2. 일반건강진단이나 채용시 건강진단의 경우 반드시 산업안전보건법 제100조 제1항 및 제2항에서 규정된 검사항목 모두를 실시하여야 산업안전보건법에 의한 건강진단으로 볼 수 있습니다.
3. 채용 건강진단결과는 노동부에 보고하지 않아도 되며 아울러 일반건강진단결과표도 노동부에 보고하지 않아도 됩니다.

Q

지자체가 발주한 공사의 시공사 안전관리자입니다. 공사착공 전 시공사가 발주처에 제출하는 착공계에는 안전관리자 선임계가 들어갑니다. 대부분의 회사가 착공전에 제출하는 착공계에는 현장에 실제 근무할 직원이 정해지지 않은 이유로 임의로 자격을 가진 직원을 안전관리자로 선임하여 착공계를 제출합니다. 저도 마찬가지로 다른 직원이 착공계에 안전관리자로 선임된 현장에 2003년 12월 10일자로 발령을 받아 2004년 1월 1일부로 성남지방노동사무소에 안전관리자로 선임하였습니다.(실착공일 금년 3월 1일) 그리고 착공계에 선임된 안전관리자를 변경하기 위하여 첨부서류를 준비하여 2월초 안전관리자 변경계를 발주처에 제출하였습니다. 문제는 2월말 산업안전관리비 집행실적에 안전관리자의 인건비 2개월분(1~2월)을 사용하였고 보고하였는데 발주처에서는 착공계상의 안전관리자 변경계가 발주처 내부적으로 승인이 나지 않았다는 이유로 소급하여 인정할 수 없다고 합니다. 제가 알고 있는 바로는 산업안전보건법에 의거하여 선임된 안전관리자의 인건비는 타법에 의해서 선임된 착공계상의 안전관리자와 별개로 노동부에 선임된 날로부터 산업안전보건관리비로 인정받을 수 있다고 판단되는데, 발주처의 판단이 맞는 것인지 아니면 저의 해석이 맞는지 확실한 답변 부탁드립니다.

건설업산업안전보건관리비계상및사용기준(노동부고시 2002-15호, 2002. 7. 22)별표2『안전관리비의 항목별 사용내역 및 기준』항목 1에 규정된 안전관리자의 인건비는 산업안전보건법 시행령 제14조의 규정에 의한 자격을 갖춘 자로서, 당해 현장에서 선임하여 관할지방관서에 신고한 후 실제로 안전담당자의 업무를 전담한 경우 안전관리비 사용이 가능하나, 귀 질의의 안전관리자가 동법 시행령 제14조의 자격을 갖춘 자로서, 2004. 1. 1 우리 사무소에 안전관리자 선임 신고를 한 후 안전담당자의 업무를 수행하였다면 신고한 날을 기준으로 실제 현장에서 근무한 날부터 안전관리자의 인건비 사용이 가능할 것으로 사료됩니다.

A

Q

건설회사에 안전관리업무를 담당하면서 궁금점이 있어 문의드립니다. 회사에서 작년도(2003년) 실적에 대하여 성과급을 지급받았습니다. 이에 안전관리비로 사용코자 하는데, 급여와 상여금은 적용이 가능한 것으로 알고 있지만 성과급도 안전관리자 인건비로 사용 가능한지 궁금합니다.

건설업산업안전보건관리비계상및사용기준(노동부고시 제2002-15호, 2002. 7. 22)별표2『안전관리비의 항목별 사용내역 및 기준』중 항목 1(안전관리자 등의 인건비 및 각종 업무수당 등)에 의해 안전관리비로 사용이 가능한 전담안전관리자의 인건비라 함은 근로기준법 제18조에서 규정하는 대가로 지급되는 임금의 성격을 갖는 금품을 말하는바, 귀 질의의 성과급이 매년 실적성과 등에 따라 일시·불확정적으로 지급된 경우에 해당한다면 이는 해당하는 금품이라고 볼 수 없으므로 이때 지급되는 성과급은 안전관리비로 사용할 수 없다고 사료됩니다.

A