

Question 협력업체(하도급)의 직원을 안전보조원으로 지명하여 안전업무를 수행한다면 산업안전보건관리비 사용이 가능한지 궁금합니다.

질의내용 중 안전보조원으로 지명한 협력업체의 직원이 “안전관리자를 보조하는 자로서 안전순찰 등 안전 관리업무만을 담당하는 자”라면 그 인건비에 대해서는 산업안전보건관리비로 사용하는 것이 가능함을 알려 드립니다.

Question

1. 산업안전보건관리비 중 안전관계자 유니폼에서 안전관계자의 범위는 어디까지를 말하는 것인지 궁금합니다. 안전보건관리책임자, 안전관리자, 관리감독자, 안전담당자, 기타 감독적 지위에 있는 관리자, 하도급업체의 감독적 지위에 있는 관리자 등이 포함되는 것인지요?
2. 전담 안전관리자의 인건비 및 업무수행출장비에서 업무수행출장비는 무엇을 말하는 것인지 궁금합니다. 회사에서 전담 안전관리자의 현장 근무를 위하여 출장비를 지급할 경우 업무수행 출장비에 해당되는지 여부

1. 안전관계자의 범위는 “안전관계자의 해외전학·연수비”에서 그 범위를 정하고 있는 안전보건관리책임자, 안전보건총괄책임자, 안전관리자, 관리감독자, 안전담당자, 영제45조의2 제1항제1호의 규정에 의하여 위촉된 명예산업안전감독관, 본사 안전전담부서 안전전담직원을 의미하고 또한 20억원 이상인 하도급 공사업체의 당해 현장의 안전보건관리책임자나 당해 현장의 하도급업체의 관리감독자도 안전관계자에 포함됩니다.
2. 건설업산업안전보건관리비계상및사용기준(노동부고시 제2005-32호, 2005. 12. 5) 별표 2 『안전관리비 항목별 사용내역 및 기준』중 항목 1(안전관리자 등의 인건비 및 각종 업무수당 등)에 의하면 전담 안전관리자의 인건비 및 업무수행출장비는 산업안전보건관리비로 사용이 가능하다고 규정하고 있는 바, 이 때 안전관리자라함은 사업주가 선임하여 지방노동관서에 보고한 산업안전보건법시행령 제14조의 규정에 의한 자격을 갖춘 안전관리자를 말하며 귀 질의내용만으로는 “...전담 안전관리자의 현장 근무를 위하여 출장비를 지급할 경우”에 있어 출장비가 출근하는데 소요되는 비용을 의미하는지 여부에 대하여 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, 출장비라 함은 당해 현장과 관련된 업무수행에 소요되는 숙박비 및 일비 등의 출장비를 말하는 바, 동 출장비는 산업안전보건관리비로 사용이 가능함을 알려드립니다.

■■■■ Question

1. 업무상 회사명령에 의해 주휴일 출장으로 지방에서 업무수행할 경우 출장비 이외에 주휴일근무수당을 지급하여야 하는지 여부
 2. 월요일 지방근무를 위해 일요일 지방출장(단순이동)을 떠날 경우 출장비 이외에 일요일(또는 공휴일)에 대한 주휴일근무수당의 지급여부에 대해 궁금합니다.
1. 출장근무 등 사업장 밖에서 근로하는 경우에 있어서의 근로시간 산정에 관하여는 근로기준법 제56조의 특례를 규정하고 있습니다. 동 규정에 따라 특별한 사정이 없으면 소정근로시간을 근로한 것으로 보며, 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무수행에 통상 필요한 시간(노사 서면합의에서 정하는 경우 그 정한 시간)을 근로한 것으로 보게 됩니다.
 2. 사업장 및 출장지가 소재하는 지역간 이동에 통상 소요되는 시간을 포함하여 출장근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정근로시간을 초과한 경우라면 그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그 시간에 대하여 임금을 지급해야 할 것입니다.
 3. 한편, 사용자의 지시에 의해 휴일에 출장업무를 수행한 것이 명백한 경우에는 이를 휴일근로로 볼 수 있으나, 단순히 휴일에 이동하는 경우라면 휴일근로를 한 것으로 보기는 어렵다고 사료됩니다.

■■■■ Question

결혼을 하게되면 현 근무지에서 근무할 수 없다는 통보를 직장상사로부터 받았습니다. 아직 제가 사직서를 제출한 상태는 아닙니다. 지금 상황에서 현 근무지에서 계속 일하고 싶은 마음은 전혀 없어진 상태이고, 다른 길을 찾아야 겠다고 결정을 내린 상태이지만, 도대체 왜 결혼하게 되면 현 근무지에서 일할 수 없다는 것인지 이해할 수 없고, 억울하기도 합니다. 제가 알기로 결혼예정으로 인한 이런 식의 사직권고는 고용상 분명한 차별이며, 남녀평등고용법에 저촉되는 일이 아닌가 알고 싶습니다.

사업주가 결혼을 이유로 사직을 권고하는 것은 법 위반입니다. 남녀고용평등법 제11조에 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서는 남녀를 차별하여서는 아니되며, 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 안 된다고 규정하고 있으며 이를 위반한 자는 5년 이하 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다. 따라서 사업주의 부당한 처우에 대해서는 사업장 소재지 관할 노동관서에 진정 등을 제기하여 권리를 구제받으시기 바랍니다. 

※ 출처 : 노동부(www.molab.go.kr) 전자민원창구