

Safety & Labor

Q · A

Q

보건환경연구원에 근무 중인 영양사(상근인력, 일용인부임 사역)의 1년 간 육아휴직으로 인해 휴직기간 동안 대체인부를 사역코자 합니다. 그래서 대체사역 인부임으로 일시사역인부임 예산을 확보 해 놓은 상태이고, 1월초부터 사역 중에 있습니다. 출산휴직 기간 동안 출산휴직 대체인부에게 상여금을 지급할 수 있는지와 1년 후 퇴직 시 퇴직금도 줄 수 있는지 궁금합니다.

A

근로에 대한 대가인 임금 이외에 근로자에게 지급하는 '상여금'에 관하여는 근로기준법 기타 노동관계법에 별도로 규정하고 있지 아니하고 있으므로, 각 사업장(관공서 포함)의 단체협약·취업규칙·근로계약 등에서 정한 바에 따라 지급하면 되는 것임을 알려 드립니다.

한편, 근로자퇴직급여보장법에 의거하여 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업에서 계속근로기간이 1년 이상인 경우, 사용자는 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다. 귀 질의와 같이 '대체사역 인부'라 하더라도 근로기준법상의 근로자에 해당하는 자라면 위 요건을 갖춘 때에 사용자는 반드시 퇴직금을 지급하여야 하며('지급할 수 있는 것'이 아님), 아울러 퇴직금 지급의무의 발생 여부는 관공서에서의 예산확보 여부와는 관계가 없음을 알려 드리오니 참고하시기 바랍니다.

Q

현재 저는 퇴직한 상태이지만 전 회사에서 근무시간이 평균 11~12시간, 주 6일이었고 야근, 휴일근무수당이 없는 직장이었습니다. 퇴사 후에도 진정을 통하여 그동안 받지 못한 수당을 받을 수 있는지 궁금합니다.

A

상시 근로자수 5인 이상인 사업장에서, 근로기준법 제55조에 의거 사용자는 연장근로(1일 8시간 초과분, 1주 40시간 또는 44시간 초과분), 휴일

근로, 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하며, 임금채권은 임금정기지급일로부터 3년간 행사할 수 있습니다.

근로계약을 체결함에 있어서 사용자는 근로자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 연장, 휴일, 야간근로 등에 대한 임금 또는 가산수당을 합산하여 지급함이 원칙입니다. 그러나 근로형태, 업무의 성질 등을 참작하거나 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금에 연장근로수당 등 제수당이 포함되어 있거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 계약을 체결하였다고 하더라도 근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를 무효로 할 수는 없으며 이러한 임금계산방법을 통상 포괄산정임금제라 합니다.

다만, 계산의 편의 등을 위해 연장근로수당 등을 일정액으로 정하는 계약은 인정된다 하더라도 개개 근로자가 실제로 계산한 근로시간에 따라 산정된 금액이 객관적으로 인정되고 그 금액의 합계보다 포괄산정된 금액이 적지 않아야만 범위반의 소지가 없다 할 것임을 참고하시기 바랍니다.

Q 다름이 아니오라 로봇지역에 안전매트 및 광전자식 안전장치를 부착하려고 합니다. 그런데 로봇 지역에 설치되는 이들 안전장치는 꼭 공단의 성능검정품목이어야 되는지 궁금합니다. 또한 광전자식 안전장치가 프레스 외에 기타 다른 기계류 추가 안전장치로 보강하려한다면 성능검정품목으로 인정된 것만 사용해야 되는지 궁금합니다.

A 산업용로봇의 방호장치에 대해 산업안전보건법시행규칙 제46조에서 규정하고 있는 내용은 산업용로봇에 의한 재해를 예방하기 위해 기본적으로 필요한 방호조치로서 반드시 노동부장관이 행하는 성능검정에 합격한 방호장치만을 부착·사용하여야 한다는 것이며, 산업안전기준에관한규칙 제77조의 내용은 산업용 로봇에 의한 재해예방을 위해 필요한 안전상의 조치를 포괄적으로 규정한 최저기준에 해당하는 것으로 여기에는 산업안전보건법시행규칙 제46조 제1항에 의한 성능검정에 합격한 방호장치 설치와 동조 제2항에서 규정하는 덮개 또는 방호망 설치 등의 방호조치가 포함되는 것입니다. 따라서 산업용 로봇 방호장치인 안전매트 또는 방호울은 반드시 성능검정을 받은 방호장치를 사용해야 합니다. 산업용로봇에 프레스 및 전단기에 설치하는 방호장치를 사용하는 것은 재해예방을 위하여 바람직한 것으로 사료되며, 아울러 방호장치를 설치하는 경우에는 방호장치 설치 목적 달성을 위하여 산업안전보건법에서 정하는 바에 따라 성능검정에 합격한 제품을 사용하는 것이 안전할 것으로 판단됩니다.


Q 당사는 제조업체로서 산업안전보건법 제29조에 의거, 안전, 보건에 관한 협의체를 구성, 운영하고 있습니다. 그런데 시행규칙에 의하면 협의체는 도급인인 사업주 및 그의 수급인인 사업주 전원으로 구성하여야 한다고 되어 있습니다. 여기서 수급인의 범위는 어디까지인지 궁금합니다. 당사는 포장 작업을 전담하는 상주 협력업체도 있고, 공장에 상주하면서 공사가 발생할 때만 공사를 실시하는 협력업체도 있으며, 제품을 이송하는 운송 협력업체도 있으며, 공장에 상주하지는 않지만 특수한 작업에 대하여 단기계약이 되어 필요시 작업하는 업체와 필요시 그때 그때 계약해서 일을 하는 협력업체도 있습니다. 그러니까 365일 같이 일을 하는 업체도 있는 반면 1년에 1~2번 일을 하는 업체도 있는데 협의체에는 어떤 범위까지 참여해야 하는지 명확한 답변 부탁드립니다.

A 산업안전보건법 제29조제1항에서 “동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업”으로서 대통령령이 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그 수급인(하청)이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 안전보건에 관한 사업주간 협의체를 구성·운영토록 되어 있고, “대통령령이 정하는 사업”이라 함은 동법 시행령 제26조제2항에서 “건설업, 제1차금속산업, 선박, 보트 건조 및 수리업, 토사석채취업, 제조업”으로 정하고 있습니다. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계 확인이 어려우나, 귀사의 제조공정과 무관한 협력업체와의 계약은 협의체 구성을 해야하는 “동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업”이라고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다

Q 노동부 고시 제2006-29호 가설공사표준안전작업지침 제13조 제2항의 '비계의 최대높이는 밀변 최소폭의 4배 이하이어야 한다'에서 밀변에 전도방지용 아웃트리거를 설치한 경우, 아웃트리거의 폭을 밀변 최소폭에 포함시켜 비계의 최대높이를 산정해도 되는지 궁금합니다.

A 귀하가 질의하신 노동부 고시 제200-29호 '가설공사표준안전작업지침'의 이동식 비계 높이산정에 아웃트리거의 폭을 밀변 최소폭에 포함하는 것은 이동식 비계에 설치하는 아웃트리거는 작업중 이동식 비계의 이동과 전도를 예방하기 위한 추가적인 보조 안전장치일 뿐 비계의 구조적 안전성을 산정하기 위한 기준과는 무관하며, 따라서 귀하가 비록 이동식 비계에 아웃트리거를 설치하여 추가적인 안전성 향상을 도모하였다고 하더라도 이를 이동식 비계의 높이 산정기준인 밀변 최소폭에는 포함하지 않는 것이 타당하다고 사료됩니다.

Q 도로공사시 교통표시를 제외한 작업구간내 작업자를 제외한 타인출입을 금지하거나 작업구역을 표시하는 경광등 종류를 안전관리비로 사용가능한지 궁금합니다.

A 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(개정 2007.2.21, 고시 제2007-4호) 별표 2 「안전관리비의 항목별 사용내역」항목 3.(개인보호구 및 안전장구 구입비)에 의하면, '각종 개인보호구의 구입, 수리, 관리 등에 소요되는 비용'은 안전관리비에서 사용이 가능하도록 규정되어 있으므로, 귀 질의의 '신규채용자 식별용 조끼'를 원래의 효용대로 사용하기 위하여 필요한 합리적인 범위 내에서는 그 세탁 및 보수에 관한 비용도 안전관리비에서 사용이 가능할 것으로 사료됩니다. 

※ 노동부(www.molab.go.kr) 전자민원창구 질의응답코너에서 발췌한 자료임.