Safety & Labor Q·A

분　야 | 근로계약

제　목 | 근로기준법 시행령 제12조에 의거 수습기간에 대한 질의

Q 수습사원의 수습기간에 대한 궁금한 사항이 있어 문의 드립니다. 근로기준법 시행령 제12조에 따르면 수습근로자라 함은 수습사용한 날로부터 3개월 이내로 정의되어 있는데 저희 회사에 임금이나 다른 부분은 정규직원과 동일하게 적용하되 수습기간 동안의 근무성적평정에 의해 임용권자가 직원면직 할 수 있도록 되어 있습니다. 이럴 경우 수습기간을 6개월 이상으로 하여도 위법하지 않는지 문의 드립니다.

A 근로기준법 제35조 제5호 및 동법시행령 제16조에서 수습사용한 날로부터 3개월 이내인 근로자를 해고예고 예외대상자로 규정하고 있을 뿐 수습기간의 길이에 대하여는 규정한 바 없으므로 동 기간의 길이는 당해 직무의 성질을 감안하여 사회통념상 인정되는 범위 내에서 단체협약 또는 취업규칙 등에 정하면 될 것입니다.

따라서 수습기간에 대하여 인사규정 및 단체협약에 규정되어 있는 경우 동 협약에서 정한 수습기간의 길이가 3개월을 초과하였다는 이유만으로는 이를 근로기준법 위반으로 볼 수 없으나 채용의 목적, 업무의 성격 등을 감안하여 사회통념상 인정되는 범위보다 긴 기간 동안 수습 등의 이름으로 근로자의 신분을 불안하게 하고 부당하게 차별대우하는 것은 근로기준법 제6조 위반이 될 수 있습니다.

한편 근로기준법 제23조 제1항(단, 상시근로자 5인 이상 사

업장에 적용되는 규정임)에 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌을 하지 못한다고 규정하고 있는 바, 해고의 요건에 대하여는 취업규칙, 단체협약 등에 규정하는 것이 일반적이며, 해고를 하기 위해서는 근로자의 귀책사유가 사회통념상 고용관계를 유지할 수 없을 정도의 상당한 이유가 있는 경우에 가능할 것입니다. 따라서 수습사용 중인 근로자라 할지라도 정당한 이유 없는 해고는 법 위반 문제가 발생함을 알려드립니다.

분 야 | 고용 산재 보험 처리

제 목 | 점심시간 족구운동시 다친 경우 산재적용여부

Q 저희 회사에서는 점심시간 식사 후 회사안 마당에서 직원들끼리 족구경기를 하고 있습니다. 족구는 거의 점심시간에 직원들끼리 매일 하고 있으며 족구대도 회사측에서 마련해 주었습니다. 이런 경우 족구를 하다가 부상을 당했을 때 산재로 인정받을 수 있는지 궁금합니다.

A 산재보험법 시행규칙 제35조의2(휴게시간 중 사고)에 의하면 사업주가 제공한 휴식시간 중 사업장내에서 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에는 이를 업무상재해로 보는 것으로 규정해 놓고 있습니다.
따라서 귀하의 경우 점심시간 중에 해오던 족구가 사업주의 지배관리하에서 행하여진 것이고, 취업규칙을 위반하거나 고의 · 자해 및 범죄행위 또는 그것이 원인이 된 것이 아니라면 업무상재해로 처리될 수 있음을 알려드립니다.

분 야 | 유해위험기계기구

제 목 | 안전보건조치 밴딩설비 안전장치 고장으로 인한 작업 중지

Q 제조업에서 가공물을 밴딩설비로 밴딩(절곡)작업을 하고 있는 중에 안전장치(레이저빔) 고장으로 인하여 밴딩설비 작업을 못하고 있습니다. 회사입장에서는 안전장치가 수리가 완료될 때까지 설비의 가동 정지를 하여야 하나, 부품구입과 업체일정에 의하여 수리기간이 길어질 것이 예상되어지고, 또한 제품을 생산하여야 되는 상황에서 회사에서는 안전장치 보수가 완료될 때까지 대처방안으로서 설비를 관리하는 관리감독자의 입회하에 작업자와 같이 설비가동을 하면서 안전사고가 발생치 않도록 주의 작업을 수행하도록 승인하여 주어도 되는지 궁금합니다.

A 산업안전기준에 관한 규칙 제41조 제1항의 규정에 의거 사업주는 기계 또는 방호장치의 결함이 발견된 때에는 정비를 하지 아니하고서는 근로자로 하여금 이를 사용하도록 하여서는 아니 된다고 규정하고 있고, 같은 조 제2항에 제1항의 정비가 완료될 때까지는 당해 기계 및 방호장치 등에 사용을 금지하는 취지의 표시를 하여야 한다고 규정하고 있습니다. 따라서 귀 질의의 밴딩(절곡)작업에 사용되는 밴

Safety & Labor Q·A

딩설비의 안전장치(레이저빔)가 고장이 난 경우에는 비록 관리감독자가 입회하여 설비를 가동한다고 하더라도 정비가 완료될 때까지 동 설비의사용은 불가함을 알려드립니다.

분 야 | 산업안전보건관리비

제 목 | 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준

Q 당 현장은 지하철 공사현장으로서 발주처와 책임감리단 시공사가 있습니다. 현재 공정률은 약 20% 진행이 되어 있으며, 최초 공사 시작 전 총괄 안전관리계획서상 안전관리비 사용계획을 제출하여 지금까지는 안전관리비에 대한 사용실적을 월별로 확인하고 있습니다. 그러나 감리단에 특별한 사유 없이 작업지시 전으로 안전관리비 사용계획을 월별로 제출하라고 하여, 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고시 제 2007 -4호) 제9조(확인) 제1항 및 제2항을 근거로 제출을 할 수 없다고 공문을 발송하였습니다. 그런데 감리단에서는 건설교통부고시 제2005-499조 책임감리 업무수행지침서 제50조(안전관리) 6-6 안전관리 예산편성 집행계획의 적정성 검토를 이유로 매월 안전관리 예산 편성 및 집행계획 제출을 요구하고 있습니다. 또한 동종의 타 현장과 유선 통화를 하여도 매월 예산 편성 및 집행계획을 제출하는 현장이 없습니다. 이와 같은 경우에 안전관리비 예산 편성 및 집행계획을 매월 감리단에 보고를 하여야 하는 것인지 궁금합니다.

A 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(노동부고시 제2007-4호, 2007.2.21) 제9조에서 수급인 또는 자기공사자는 안전관리비 사용내역에 대하여 공사 시작 후 6개월마다 1회 이상 발주자 또는 감리원의 확인을 받아야 하고, 발주자 및 노동부 관계공무원은 안전관리 사용내역을 수시 확인할 수 있으며, 수급인은 이에 응하여야 한다고 규정하고 있는 바, 발주자(감리원)는 시공사의 산업안전보건관리비 적정 사용여부에 대해 확인이 가능합니다.

그러나, 안전관리비를 사용하기 전에 그 사용에 대하여 발주자의 승인을 받도록 한 산업안전보건법령상의 규정은 없음을 알려드립니다.

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