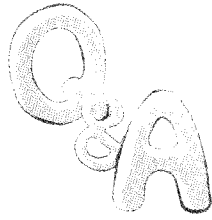


Q&A



제 목 | 인력파견업이 관리감독자 교육대상자에 포함되는지 여부

저는 인력파견업(서비스)을 운영하는 사업자입니다. 이런 업종에서도 산업안전보건법 31조의 정기교육(관리감독자교육)을 꼭 받아야하는지 궁금합니다. 또한 인력파견업의 관리직원이 3~5명이고 고용인원이 170명인데 안전관리 대행이 가능한지도 궁금합니다.



산업안전보건법 제15조 규정에 의한 안전관리자의 선임은 개별사업장에 대하여 구체적인 사업의 종류 및 규모 등을 면밀히 파악하여 결정되어야 할 것입니다. 또한 안전관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모와 안전·보건관리자의 수 및 선임방법은 시행령 별표3과 같다고 규정하고 있습니다.

또한 산업안전보건법 제3조 제1항 및 같은법 시행령 제2조의2 제1항 규정에 의하여 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 시행령 별표 1과 같다고 규정하고 있습니다.

귀하의 질의의 경우 정확한 판단은 사실확인 등이 필요한 바, 사업장 관할 지방노동청의 추가적인 상담이 필요하다고 사료되며, 질의의 인력파견업이 통계청 표준산업분류상의 인력공급업(사업지원서비스업)에 해당한다면 아래의 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장의 범위(사업지원서비스업)에 해당되어 산업안전보건법 제15조 및 제31조 적용이 제외되어 안전관리자 선임 및 정기교육 대상에서 제외될 수 있다고 사료됩니다.

※ 기계장비 및 소비용품대업, 정보처리 및 기타 컴퓨터 운용 관련업, 전문·과학 및 기술서비스업(사진 처리업 제외), 사업지원서비스업에 해당하는 사업(제3호·제6호 또는 제7호에 해당하는 사업을 제외한다)

제 목 | 육아휴직 종료 후 실업급여 수급이 가능한지 여부

저는 현재 육아휴직중이고 올해 10월이면 끝이 납니다. 그래서 복직여부를 알고 싶어 다니는 회사에 연락을 취했으나 경기가 너무 안 좋아 월급도 못주는 신체다 보니 현재 직원도 감원을 했다고 하면서 저 또한 복직은 힘들다고 하였습니다. 그래서 제가 다니는 회사에서는 육아휴직 종료후 실업급여를 받을 수 있도록 신청을 해주시겠다고 하는데 그게 가능한지 알고 싶습니다. 만약 가능하다면 피보험단위신청기간 산정을 어떻게 해야 하는지도 알고 싶습니다.



고용보험 실업급여는 고용보험 적용 사업장에서 퇴직 전 18개월 중 180일 이상 근무하다가 계약기간 만료·해고·구조조정·폐업 등 불가피한 사유로 어쩔수 없이 직장을 그만 둔 상태에서 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 재취업활동을 하는 경우 지급됩니다.

○ 육아휴직 종료 후 회사에서 복직을 시키지 않는다는 귀하 사례가 해고 또는 구조조정 등 회사의 일방적인 퇴직처리에 해당한다면 실업급여 지급이 가능하며, 육아휴직기간은 피보험단위기간을 산정함에 있어 동 기간을 제외하고 이전 기간을 대상으로 산정하게 됩니다.

○ 실질적으로 실업급여를 지급받을 수 있는지의 결정은 퇴직 후 신분증을 지참하고 거주지 관할 고용지원센터(고용보험 홈페이지 www.et.gov.kr 참조)에 방문하시어 실업의 신고(구직신청 및 수급자격의 인정신청)를 하시면 위와 같은 기준을 바탕으로 사실관계를 확인하여 실업급여 수급자격 여부를 결정하게 됨을 알려드립니다.

제 목 | 특조법에 의한 안전관리자 선임방법

특조법에 있는 사람들을 모두 채용했을 경우, 산업법 시행령제12조(안전관리자 선임 등)의 산업법 제15조제2항의 규정에 의한 안전관리자(2명)를 선임하지 않아도 되는지 궁금합니다.



○ 사업주는 산업법 제15조의 규정에 의거 안전에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자 및 안전담당자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 안전관리자를 두어야 하며, 그 선임기준은 산업법 시행령 제12조 및 특조법 제29조에서 구체적으로 정하고 있습니다.

○ 따라서 귀 사업장의 경우, 구체적으로 업종을 제시하지 않아 명확하지 않으나, 질의내용으로 보아 귀 사업장은 산업법 시행령제2조 별표3의 규정에 따라 안전관리자 2인을 선임하여야 할 대상으로 판단되며, 이 경우 특조법 제29조제항 각호의 1에 해당되는 자를 선임하더라도 산업법상의 안전관리자 2인 중 나머지 1인은 산업법 시행령제12조 별표3에서 정하고 있는 자격을 가진 자를 선임하여야 합니다.

※ 특조법제29조(안전관리자의 겸직 허용)

① 다음 각호의 1에 해당하는 자를 2인 이상 채용하여야 하는 자가 그 중 1인을 채용한 경우에는 그가 채용하여야 하는 나머지 자와 산업법제15조의 규정에 의한 안전관리자 1인도 채용한 것으로 본다.

1. 고압가스안전관리법제15조의 규정에 의하여 고압가스제조자·고압가스저장자 또는 고압가스판매자가 선임하여야 하는 안전관리자 2~4 (생략)

제 목 | 논 슬립테이프의 안전관리비 여부

당현장에서 겨울철 안전사고 예방을 위하여 통행로 및 가설계단에 논슬립테이프를 부착하여 미끄럼 방지를 하려고 합니다. 이 경우 논슬립테이프가 안전관리비로 정산이 가능한지 문의드립니다.



건설업산업안전보건관리비라 함은 건설사업장 및 본사 안전전담부서에서 산업재해 예방을 위하여 법령에 규정된 사항의 이행에 필요한 비용을 말하고, 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 별표 2(안전관리비의 항목별 사용내역)」 규정에 의거 안전관리비 사용이 가능하다고 규정하고 있습니다.

귀하의 질의의 경우 정확한 판단은 사업장 관할 지방노동청의 추가적인 상담이 필요하다고 사료되나, 질의의 가설계단상의 작업근로자의 안전사고예방을 위해 논 슬립테이프를 설치하는 경우라면 동비용은 안전관리비 사용이 가능할 것으로 사료됩니다.

제 목 | CCTV 설치 문제가 쟁의행위 대상이 되는지

사용자가 CCTV를 설치하자 노동조합은 이로 인해 근로조건이 저하된다고 단체교섭을 요구하였으나, 사용자는 노사협의회 사항이라며 교섭을 거부함. 이에 노동조합은 노동위원회에 조정을 신청하고 조정기간이 만료된 후 파업에 돌입한 경우 정당성 여부



1. 일반적으로 쟁의행위의 정당성은 “노동쟁의” 상태의 발생이라는 실질적 요건과 “조정전치, 조합원 찬반투표” 등 노조법에서 요구하는 절차적 요건의 충족여부와 아울러 쟁의행위의 주체, 목적, 절차, 수단(방법) 등을 종합적으로 검토, 판단하여야 하며, 특히 그 목적에 있어서 정당성을 인정받기 위해서는 ①사유재산제도를 부정하

지 않는 범위 내에서 근로조건 개선에 직접 또는 간접적으로 관련되고, ②사용자의 처분 가능한 범위 내에 있어야 하고, ③집단적 이익분쟁에 관한 사항이라는 요건 등을 충족하여야 할 것임

2. 따라서, 노동위원회의 조정을 거쳐 그 절차적 정당성이 인정된다 할지라도 CCTV 설치가 재산권 보호를 위한 사용자의 전속적 권리로 인정되어 의무적 교섭사항으로 볼 수 없는 이상, 단지 근로자 감시용으로 적용될 수 있다는 이유로 동 CCTV의 설치를 반대하여 쟁의행위를 하였다면 이는 그 목적상 정당성을 인정받기 어려울 것으로 판단됨 ☹

