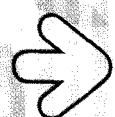




제 목 | 법정기준 안전관리자 초과선임시, 안전보건관리비 사용

150억 이상의 현장에서 안전관리자는 1인으로 되어있습니다. 9월1일에서 현재까지 현장안전관리자로 선임되어있고, 그 전에 근무하던 분이 9월 15일 날짜로 퇴직하였습니다. 기존 안전관리자가 퇴직하기에 제가 현장에 발령받아 근무하게 된 것입니다. 따라서 15일간 안전관리자가 2인이 선임되게 되었습니다. 현장안전관리자 2명(1명 1개월+1명 15일)을 모두 산업안전보건관리비로 사용해도 가능한지 궁금합니다.



건설업 산업안전보건관리비라 함은 건설사업장 및 본사 안전전담부서에서 산업재해 예방을 위하여 법령에 규정된 사항의 이행에 필요한 비용을 말하고, 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 별표 2 산업안전보건관리비의 항목별 사용 내역 항목 1 (안전관리자 등의 인건비 및 각종 업무수당 등)」에 의하면 아래사항에 대해서는 안전관리비 사용이 가능하도록 규정되어 있습니다. 전담 안전·보건관리자의 인건비 및 업무수행 출장비 다만, 지방관서에 선임 보고한 날 이후 발생한 비용에 한한다. 귀하의 질의의 경우 법상 선임하여야 할 안전관리자 수를 초과하여 안전관리자가 상기와 같은 절차에 따라 선임되어 안전관리 활동을 한 경우라면 일시적으로 추가 선임된 안전관리자 소요비용도 안전관리비 사용이 가능하다고 사료됩니다.

제 목 | 중소기업자등에 대한 안전관리자 고용의무의 완화

산업안전보건법 제15조의 규정의 산업안전관리자를 동조 제4항의 규정에 의거 관리대행기관에 위탁하고 있는 중소기업자는 기특법 규정에 의하여 특정가스사용시설의 사용자로서 특정가스사용시설 안전관리자 고용의무를 면제 받을 수 있는지 궁금합니다.



기업활동규제완화에관한특별조치법(이하 '기특법'이라 함) 제30조(중소기업자등에 대한 안전관리자 고용의무의 완화) 제1항은 "중소기업자가 산업안전보건법 제15조의 규정에 의하여 안전관리자 1인을 채용한 경우(대통령령이 정하는 사업의 종류·규모에 한하여 동조제4항의 규정에 의하여 안전관리대행기관에 위탁한 경우를 포함한다)에는 그가 채용하여야 하는 다음 각호의 자 각 1인도 채용한 것으로 본다"고 하고, 제3호에 "도시가스사업법 제29조의 규정에 의하여 특정가스사용시설의 사용자가 선임하여야 하는 안전관리자"를 규정하고 있습니다. 또한, 기특법 동조 제4항은 "제1항제1호 내지 제3호, 제2항제3호 내지 제5호 및 제3항제1호 내지 제3호의 규정에 의한 안전관리자의 범위는 대통령령으로 정한다."라고 정하고, 제3호에서 "법 제29조제1항제3호·제2항제3호, 법 제30조제1항제3호·제2항제5호·제3항제3호 및 법 제31조제1항제5호의 규정에 의한 안전관리자: '도시가스사업법 시행령' 제5조제1항의 규정에 의한 안전관리책임자"로 규정하고 있습니다. 따라서, 중소기업자가 기특법 규정에 의하여 특정가스사용시설의 사용자로서 특정가스사용시설 안전관리자 고용을 면제 받으려면, 그 중소기업자가 채용하거나 안전관리대행기관에 위탁한 안전관리자가 「도시가스사업법 시행령」 제5조제1항의 규정에 의한 안전관리책임자여야 할 것입니다.

제 목 | 자격수당의 통상임금 여부

자격수당이 통상임금에 해당되는지 궁금합니다.



통상임금이라 함은 근로기준법시행령 제6조의 규정에 의거 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말하며, 이러한 통상임금의 범위에 포함되기 위해서는 근로에 대한 대가성, 정기적·일률적으로 지급(1임금산정기간내)되는 조건을 모두 충족하여야 합니다. 구체적인 사례에 있어서 어떠한 금품이 통상임금에 포함되는지 여부에 대해서는 단순히 명칭만을 가지고 판단하기는 어려우므로 위 기준에 따라 해당여부를 판단하여야 할 것이나, 보통 정기적 일률적으로 지급(1임금산정 기간내) 되고 기술직이나 자격면허증 소

지자, 특수작업종사자에게 지급하는 기술수당, 자격수당, 면허수당은 통상임금에 해당되는 것으로 행정해석은 보고 있습니다.

제 목 | 퇴직금이 적용되지 않는 사업장 및 근로자 범위는

퇴직금이 적용되지 않는 사업장 및 근로자 범위는 어떻게 되는지 궁금합니다.

 퇴직급여보장법 제8조제1항의 규정에 의거 사용자는 계속근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하며, 근로년수가 1년미만인 경우에는 그러하지 아니합니다. 이러한 퇴직금제도는 같은 법 제10조제1항의 규정에 의거 상시 근로자 5인이상의 사용하는 사업 또는 사업장에 적용됩니다. 따라서 상시근로자수가 5인미만인 사업장이거나 또는 상시근로자수가 5인이상인 사업장에서 근로를 하였더라도 근로년수가 1년미만인 경우에는 근로기준법의 규정에 의한 퇴직금제도가 적용되지 않는 것입니다.

제 목 | 수직보호망 대체제 관련문의

당사의 방음쉼트를 동절기 보양막, 수직보호망 및 소음저감을 위한 방음막으로 사용시 산업안전보건관리비로 사용 가능하지 궁금합니다.

 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(노동부고시 제2008-67호, 2008.10.22) 별표2 「안전관리비의 항목별 사용내역」 항목2 (안전시설비 등)에 방음설비는 산업안전보건관리비로 사용이 가능하다고 규정하고 있는 바, 귀 질의와 같이 방음쉼트를 공사장주변 소음방지를 위한 시설이 아닌 소음으로 인한 근로자의 건강장해 예방 등을 목적으로 설치하는 경우라면 사용이 가능하며, 수직보호망으로 사용하는 경우 산업안전보건법 제33조의 규정에 의한 성능검정을 받아야 사용이 가능하고, 동 절기 보양막으로는 사용이 타당하지 않다고 사료됩니다.

노무안전

제 목 | 임신 6주 상태로 부당해고

2010년 7월 1일 임신한 사실을 사장님께 처음 알렸습니다. 그날 무리한 업무로 인해 축적됐던 피로로 하혈을 하여 제가 놀라서 사장님께 알리고 병원을 갔거든요. 그리고 그 다음날도 병원서 무리하면 안 된다고 유산될 수 있다고 해서 출근을 못했습니다. 그리고 토요일에 병원에서 입원을 하던지 집에서 꼼짝 말고 일주일은 누워 지내라고 진단받아 7월 5일 월요일에 일주일 병가 낸다고 회사에 전화하였는데 회사 사장님이 그만 나오라고 바쁘고 몸도 안 좋으니 그만 나오고 특별히 두달치 월급 주고 퇴직금을 주고 질병으로 인한 실업급여는 못 받는데 특별히 받게 해주겠다며 선심쓰듯 얘기했습니다. 임신이 질병은 아닌데 그리고 저는 2008년 11월 입사 이후 여지껏 1년 6개월 넘게

연차수당 월차수당도 받아 본적도 없고 쓴 적도 없습니다. 퇴직금과 두 달치 월급을 8월 20일에 준다고 했습니다. 월급일이 항상 20일이긴 하지만 8월 20일에 준다는 건 해고통보 30일전에 해야 한다는 사실때문인 것 같습니다. 제 경우엔 임신중 부당해고인데 이럴 경우 회사를 노동부에 고발하면 어떤 처벌을 받는지 궁금합니다.

 우선 사업주는 정당한 이유가 있을 경우 해고일로부터 30일 전에 해고예고를 하거나 해고예고를 하지 않는 대신 해고수당을 지급하고 즉시 해고할 수 있습니다. 이와 같이 해고로서 성립되기 위해서는 해고예고나 해고수당의 지급이 문제가 아니라며 정당한 해고사유의 존재 여부입니다. 질의 내용만으로는 정당한 해고사유 여부에 대해 구체적으로 답변을 드리는 데 한계가 있습니다. 우선 취업규칙상 병가의 인정 여부입니다. 정당한 병가 신청에 대해 회사가 이를 이유로 해고하는 것은 부당해고에 해당된다 할 것입니다. 한편 취업규칙상 병가가 인정되지 않을 경우에는 귀하의 병가신청시 진단서 또는 임신사실을 확인할 수 있는 소견서 첨부 여부 및 당시 상황을 참작하여 답변드려야 하겠지만 임신이 사실이라면 비록 취업규칙상 병가가 인정되 않는다 하더라도 해고는 부당해고로 판정될 가능성이 있습니다. 아무튼 귀하게서 부당해고를 주장하는 경우에는 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 할 수 있으며, 해고를 수용할 경우에는 회사에 해고수당을 청구할 수 있습니다.