

**제 목 | 산업안전보건법 제50조제2항 관련 질의**

“산업안전보건법 시행규칙 제131조[안전보건개선계획 수립대상 사업장등] ⑦법 제50조제2항의 규정에 의하여 안전보건진단을 받아 안전보건개선계획을 수립 제출하도록 명할 수 있는 사업장은 다음 각호의 1에 해당하는 사업장으로한다. 3. 직업병에 걸린자가 연간 2명 이상(상시근로자 1천명 이상 사업장의 경우 3명 이상) 발생한 사업장” 시행규칙 제131조 제7항 3호의 직업병에 소음성 난청과 근골격계질환 발생자가 포함되는지와 소음성난청 발생시점은 어떻게 구분하는지 궁금합니다.



산업안전보건법 시행규칙 제131조 규정에 의거 안전·보건진단을 받아 안전보건개선계획을 수립·제출하도록 명할 수 있는 사업장은 다음 각 호의 1에 해당하는 사업장으로 한다고 규정하고 있습니다.

1. 산업재해율이 동종업종의 규모별 평균산업재해율보다 높은 사업장중 중대재해(사업주가 안전·보건조치의무를 이행하지 아니하여 발생한 중대재해에 한한다)발생 사업장
  2. 산업재해발생률이 동종업종 평균산업재해발생률의 2배 이상인 사업장
  3. 직업병에 걸린 자가 연간 2명 이상(상시근로자 1천명 이상 사업장의 경우 3명 이상)발생한 사업장
  4. 작업환경불량, 화재·폭발 또는 누출사고 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장
  5. 삭제 <1994.3.29>
  6. 제1호 내지 제4호의 규정에 준하는 사업장으로서 노동부장관이 따로 정하는 사업장
- 귀하의 질의의 직업병에 걸린 자가 연간 2명 이상인 경우에서 직업병에는 소음성난청 및 근골격계질환도 포함되며, 소음성난청 직업병 발생시점은 특수건강진단의 직업병 판정시점이며, 근골격계질환 직업병은 근로복지공단의 직업병 판정시점으로 사료됩니다.

**제 목 | 한주에 이틀근무해도 4대보험 가입해야 하는지**

오후 한시부터 열시까지, 대형마트에서 카드 이관작업을 하고 있습니다. 주 금 토 일만 근무해서 사실상 근무일은 12일입니다. 이런 경우에도 4대보험이 적용이 되어서 지급 급여에서 보험료가 발생되는지 궁금합니다. 또 저녁시간이 되면, 직원 식당으로 가서 밥을 먹습니다. 직접 돈을 주고 식권을 사서 밥을 먹게 되었습니다. 물론 저녁식사비제공을 따로 되지 않구요. 저녁식사시간은 나중에 일하고 나서 지급되는 시간에서 제외되는데 이렇게 하는 것이 적절한 것인지 궁금합니다.



고용보험법에서 적용이 제외되는 근로자는 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자입니다. 귀하의 경우 1월에 12일을 근로하고 총 소정근로시간이 60시간을 초과한다면 고용보험의 당연적용대상이 되어 보험료를 공제하는 것이 합법적이며, 근로기준법 제54조에서는 휴게시간을 규정하고 있는 바, 사업주는 4시간 근로 시 30분, 8시간 근로시 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하여야 합니다. 통상적으로 식사시간은 사업주의 지배 하에서 벗어나 자유로운 이용이 가능하다면 휴게시간으로 적용하여 임금지급의무가 면제되는 경우가 일반적입니다. 식대의 지급여부에 대하여는 법에 규정하여 놓은 바가 없으므로 사업주와 근로자 양 당사자간 근로계약을 통해 규정하게 되며, 지급하기로 하고 나서 지급하지 않는 경우에는 문제가 될 수 있으나 식대를 지급하지 않기로 약정하였더라도 범위반의 문제는 발생하지 않습니다.

## 제 목 | 외국인 연수생의 퇴직금 지불관련

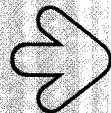
외국인 연수생의 퇴직금 지급과 관련하여 질의 드립니다. 캄보디아 연수생이 당시에 입사하여 퇴사(출국)하였습니다. 입사 당시 1년간은 연수생으로 나머지 기간 1년 4개월 18일은 취업생으로 퇴직금을 지급하려고합니다. (입사 계약서 작성시 연수생은 퇴직금을 지불하지 않아도 되었음) 연수기간을 빼고 퇴직금을 지급하려고합니다. 괜찮은지요?



근로기준법 제34조 및 근로자퇴직급여보장법 제8조에 의한 외국인산업기술연수생에 대한 퇴직금 지급여부는 '07.8.30 헌법재판소의 결정에 따라, '07.8.29 이전에 발생한 퇴직금에 대하여는 지급의무가 없다고 할 것이나, '07.8.30이후(8.30포함) 발생한 퇴직금에 대하여는 지급의무가 발생한다고 할 것입니다. 또한, 출입국관리법 제19조의 제3제3항(산업연수생의 관리등)에서 규정하고 있는 "연수취업자"는 동법 제18조제1항(외국인의고용제한) 및 동법시행령 제23조제1항(외국인의 취업과 체류자격)의 규정에 의거 취업활동을 할수 있는 체류자격을 받은자로서 근로기준법이 적용됩니다. 따라서 연수취업자로서 상시 5인이상 사업또는 사업장에서 1년 이상 계속 근로한 경우에는 근로기준법 제34조에 의한 퇴직금 지급사유가 발생한다고 사료됩니다.

## 제 목 | 정년 규정에 대한 유권해석

신청인의 생년월일은 1949. 2. 00 입니다. 이 경우, "관리소장의 정년은 만 60 세 까지로 한다"라고 취업규칙에 명시되어 있을 경우 만 60 세가 되는 2009. 2.26 일에 직장을 그만두어야 하는 것인지, 아니면 만 60 세 까지인 2010. 2.26 일 까지 근무할 수 있는 것인지 귀부의 유권해석을 부탁드립니다. 또한 귀 부의 유권해석이 있다면 그 해석은 사회통념상의 해석인지, 아니면 판례 등 정년 해석에 관한 별도의 근거에 의한 것인지도 답변 부탁드립니다.



근로자의 정년에 관하여는 근로기준법에 정하고 있지 아니하므로 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 판단한 사안이나 정년을 '60세'로만 정하고 만 60세에 도달하는 날을 의미하는지 만 60세가 종료되는 날을 의미하는지를 명확히 하지 않았다면 만 60세가 도달하는 날을 정년으로 보는 것이 타당합니다.

### ▶ 노무안전

## 제 목 | 육아 때문에 퇴사할 경우 실업급여를 받을 수 있는지요?

18개월된 아이를 어린이집에 보내며 맞벌이를 하고 있습니다. 그런데 남편이 매일 야근에 주말에도 출근을 하는 편이라서 퇴근후 어린이집에서 찾아와 씻기고 놀아주고 간식먹이고 재우면 9시반쯤 됩니다. 그때부터 늦은 저녁을 먹고 집안 대충 정리하고 애기 아침 먹일거 준비하고 잠자면 11시쯤 되네요. 주말에 남편 출근하면 그야말로 전쟁입니다. 그리고 왜이리 자주 아픈건 지.. 아프면 회사 눈치보며 칼 퇴근해 애가 얼마나 아픈가 가슴이 콩당콩당.. 병원에 15키로되는 애를 업고 혼자 왔다갔다하기 너무 힘이 듭니다. 하여 서울에서 언제 짐장만할지 모르는 위험부담을 무릎쓰고 퇴사를 할까 합니다. 이런 이유도 실업급여 조건에 해당하는지요? 회사가 인원이 5명밖에 안되는 작은 회사라 육아 휴직은 말도 꺼내지 못했습니다. 오전만 일할 수 있는 직장이나 회사가 좀 가까운 곳으로 찾아볼 생각은 있습니다.



1. 귀하께서 의뢰하신 육아상 퇴직의 경우, 1) 생후 3년 미만 자녀의 육아로 인해 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 2) 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우에는 자발적인 퇴직의 경우도 실업급여 수급자격을 인정받을 수 있습니다.

2. 이런 경우는 그 사유가 종결될 경우 원직에 복귀하는 것이 원칙이므로 사업장의 관행 등 이직의 불가피성이 객관적으로 입증된 경우에 정당한 사유가 있는 이직으로 인정하게 됩니다.

즉, 1) 그 사업장에서 당해 사유로서 직장을 계속 다닌 직원이 한 명도 없는 등 계속해서 육아로 인하여 퇴직한 사례가 있고, 2) 사업주가 이를 인정하는 객관적인 입증자료가 요구됩니다. ☺

노동부(www.molob.go.kr)전자민원창구