

출처 : 고용노동부 고객상담센터

제 목 | 도급사업에서의 하도급업체 소속 근로자에 대한 안전보호구 지급, 안전교육 및 건강진단 실시 주체

1. 건설현장에서 원도급업체 “갑”과 하도급업체 “을”의 계약관계에서 하도급업체 소속 근로자의 안전보호구 지급, 건강진단 실시, 안전교육 실시 의무 주체는 어떻게 되는지요?
2. “을” 소속 근로자들의 건강진단 등의 서류를 “갑”이 의무적으로 구비하여야 하는지, 이에 대한 “갑”의 법률 위반여부는 어떻게 되는지요?
3. “갑”이 “을”에게 산업안전보건관리비를 지급하였을 경우에 안전보호구 지급, 건강진단 실시 의무주체와는 어떤 상관관계가 있는지요? 또 산업안전보건관리비를 지급하지 않은 경우 원수급인이 안전보호구 지급, 건강진단 실시의무 등을 지게 되는지요?
4. “을” 소속 근로자가 안전보호구 미착용으로 인한 산업재해발생시 “갑”의 안전보호구 미착용에 대한 법률위반 여부 등은 어떻게 되는지요?

☞ 1. 산업안전보건법 제2조의 규정에 의거 “사업주”라 함은 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말하고 대부분의 규정에서 사업주는 사업을 행함에 있어서 자기가 사용하는 근로자에게 위험이 발생하지 않도록 예방조치를 하여야 할 의무를 규정하고 있으므로 안전조치 등의 이행의무 주체는 근로자를 고용한 사업주에게 있습니다. 따라서, 귀질의 안전보호구 지급의무, 일반건강진단 등 각종 건강진단 실시의무, 정기교육 등 각종 교육 실시의무, 산업재해발생에 대한 보고의무, 산업재해기록 의무 등은 근로자를 고용하여 사용한 하도급업체 “을”이 이행의무 주체가 됩니다. 다만, 동법 제29조의 규정에 의거 동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 경우 동 사업주는 그의 수급인이 행하는 근로자의 안전·보건교육에 대한 지도와 지원을 할 의무가 있습니다.

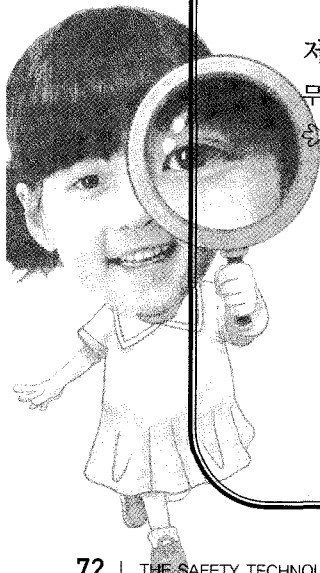
2. 건강진단, 안전보호구 지급, 안전교육 관련 서류는 “을” 사업주가 구비·보관하면 될 것으로 사료됩니다.
3. 법령에서 규정한 안전보호구 지급 등 위험예방조치 의무는 산업안전보건관리비 유무에 관계없이 이행하여야 하므로 산업안전보건관리비에 관계없이 이행의무 주체는 변동이 없으며, 산업안전보건관리비는 안전시설 등의 조치에 소요되는 비용으로 사용할 수 있습니다.
4. 산업안전보건법에서는 사업주 외에도 동일한 장소에서 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 경우 동법 제18조 및 제29조의 규정에 의한 도급인(원도급업체)에게도 안전·보건조치를 별도로 행하도록 하고 있는 바, 일반적으로 개인보호구 미착용에 대해서는 하도급업체의 책임으로 볼 수 있으나 재해발생시 구체적인 책임한계는 그 원인, 작업내용, 작업장소 및 작업지시 등에 따라 법 적용 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨.

제 목 | 무재해 달성 유도용 포상금의 비용인정여부

무재해 달성 동기부여를 위하여 일률적으로 지급하는 포상금의 산업안전보건관리비 사용 가능한지요?

☞ 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 별표2 “안전관리비의 항목별 사용내역”중 “포상비”라 함은 안전관리 활동이 우수하여 무재해 달성에 실질적으로 기여한 공이 있는 안전관계자 등에게 그 대가로 지급하는 금품을 말하는 것으로 가시적인 수여행위 등 사회통념상 포상이라고 인정되는 경우를 말합니다.

따라서, 무재해 달성시 지급되는 동기부여식의 포상은 현장 근로자등 실제로 안전수칙 준수 및 보호구 착용 등 타 근로자에 모범이 되는 등 무재해 달성에 기여한 사실이 객관적으로 입증 가능한 경우에 한하여야 하고, 무재해달성 사실만으로 전 근로자를 대상으로 지급하는 포상비에 대해서는 이를 산업안전보건관리비로 사용하기 어렵다고 사료됩니다.



제 목 | 지하철공사의 안전관리자 선임방법

○지하철공사의 안전관리자는 어떻게 선임하여야 하는지요? 즉, 동 공사 본사, 현업사무소 등을 포함한 전체를 하나의 사업장으로 취급하여야 하는지 아니면 각 단위 협업사무소를 별개의 사업장으로 보아야 하는지 답변 바랍니다.

☞ 산안법 제15조에 사업주로 하여금 안전에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자 및 안전담당자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 안전관리자를 두도록 규정하고 있는 바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 장소적으로 분산되어 있으면 별개의 사업장으로 보는 것이 원칙이며, 예외적으로 장소적으로 분산되어 있다 하더라도 근거리에 있는 출장소, 분소 등과 같이 규모가 극히 작고, 조직적 관련성, 사무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장으로 볼 수 있을 정도의 독립성이 없는 경우 직근 상위기구와 일괄하여 하나의 사업장으로 볼 수 있을 것입니다.

귀 공사의 경우 분소, 역 등의 세분화된 조직을 가지고 있는 역무사무소, 승무사무소, 차량사무소 등 현업기관이 상당한 거리에 떨어져 있고, 「지하철현업기관설치운영내규」, 「안전보건관리규정」, 「위임전결규정」, 「취업규칙」, 「단체협약」 등 귀 공사 관련 각종 운영규정에서 · 현업기관의 장에게 관할구역 내 업무의 총괄 및 지휘, 노사업무 협조 및 노무 관리에 관한 사항, 소속직원 지휘·감독, 소속직원의 인사 및 회계업무 관리, 교육계획 수립·실시, 직원의 출·퇴근, 결근 등의 복무관리, 업무(보직)부여, 인력 배치, 근무시간 및 근무형태의 변경, 차량의 검사, 시설물의 유지관리 및 점검, 시설 개·보수공사 및 시행, 안전관리계획 및 시행 등의 업무와 감독권한이 부여되어 있을 뿐만 아니라, · 안전보건위원회와 노사협의회가 각 현업기관별로 설치·운영되고 있는 등으로 보아 현업기관은 조직상 상당한 독립성을 가지고 있다고 판단됩니다. 따라서, 귀 공사는 본사와 역무사무소 및 승무사무소, 차량사무소, 설비사무소 등 각 현업기관을 별도의 사업장으로 보고, 그 사업의 종류와 규모에 따라 안전관리자 선임여부를 결정하여야 합니다.

제 목 | 산재보험처리 이외의 보상요구여부

산재보험 처리에 의한 보상금 이외에 사업주에게 보상 요구를 할 수 있는지요?

☞ 근로자가 사업장에서 업무수행과 관련하여 부상, 질병, 신체장애 또는 사망 기타 업무상의 재해를 당하였다면 산업재해보상보험법에 따라 일정한 보상(요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 장의비 등)을 받을 수 있습니다.

산재보험급여는 근로자가 업무상의 사유로 재해를 당한 경우 사업주의 고의, 과실여부에 관계없이 보험급여를 지급하나, 만약 그 재해가 사업자의 고의 또는 과실에 의한 경우에는 산재보상금 수령여부와 관계없이 민사상 불법행위로 인한 손해배상책임을 물어 손해배상액을 청구할 수 있습니다. 이와 관련하여 산업재해보상보험법 제80조에서는 수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 의한 보험급여를 받은 경우에는 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 민법 기타 법령에 의한 손해배상책임을 면제됨을 규정하고 있으므로, 동일한 업무상 재해에 대하여 민법 기타 법령에 의한 상당한 금품을 받은 때에는 그 한도 내에서 근로복지공단은 산업재해보험급여를 지급하지 아니합니다.

또한, 근로자가 업무상 재해로 인하여 산업재해보상금을 받았거나 받을 수 있는 경우에는 보험가입자인 사업자는 동일한 사유에 대하여 근로기준법에 의한 재해 보상책임을 면제되고, 산재법상의 보험급여를 먼저 받은 경우에는 그 범위 내에서 손해배상책임을 면제되게 됩니다. 그러므로 산재보상액이 예상한 손해배상청구액보다 적을 때에는 사업주를 상대로 민사상 손해배상청구의 소를 제기하여 부족한 만큼 더 지급하라는 판결을 받을 수 있습니다.

다만 그 소송과정을 통하여 사고발생에 있어서는 사용자측에 고의 또는 과실이 있었음이 입증되어야 하고, 사고발생에 관하여 근로자 본인의 과실이 있었다면 과실상계하여 손해배상금액이 적당한 비율로 감축될 수도 있다는 점, 그리고 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년, 불법행위를 한 날로부터 10년 내에 청구를 하여야 한다는 점을 감안하셔서 작업 중 부상에 대한 사용자의 고의, 과실을 입증하여 전체 손해액에서 이미 수령한 산재보상액을 제한 나머지 금액에 대하여 소송을 통하여 청구할 수 있습니다. ☺