

건강진단 관련법

김 정 호

(노동부 산업보건환경과 사무관)

I. 산업안전보건법의 이론과 내용

제1장 산업안전보건법의 제정 및 그 의의

국가가 국민의 자유·권리를 제한하든가 국민에게 새로운 의무를 부과하려 할 때에는 국회가 제정한 법률에 의하거나 법률에 근거가 있어야 한다. 우리나라는 이러한 법치주의를 채택하고 있으며 행정과의 관계에 있어서도 법치행정에 원칙을 두고 있다. 우리 헌법은 「근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다(제32조제3항)」라고 규정하고 있다. 이는 당사자간의 자유로운 계약에 의한 근로조건에 법률이 최저한의 제한을 둔다는 것을 의미한다. 자유주의 국가에서는 근로자의 근로조건은 당사자의 자유로운 계약에 의하는 것이 원칙이었지만 이경우 경제적 약자인 근로자에게 불리할 것이므로 근로조건이 인간의 존엄성에 적합하도록 최저기준을 법률로 정함으로써 근로자를 보호하고 근로조건을 감내할 수 있도록 하기 위한 것이다.

이에 근거하여 '53년도에 근로기준법이 제정되었으며, '81년에는 동 법 제6장(안전과 보건)의 내용에서 독립된 법률인 산업안전보건법을 제정하게 되었다. 산업보건관리의 소홀로 발생하는 산업재해 및 직업병이 근로자에게 미치는 중대성 때문에 국가가 근로자의 건강장해예방에 관해 규제하고 있는 것이다.

산업안전보건법의 제정·시행으로 사업경영자에게 안전보건에 관한 책임이 있음을 분명히 하고, 유해물질에 대한 규제를 정비하며, 안전보건교육 및 안전보건개선계획을 작성토록 하는 등 적극적이고 과학적인 산업재해 및 직업병의 예방이 가능하게 되었다. 산업안전보건법은 근로자의 안전과 보건에 관한 기준을 확립하고, 산업재해 및 직업병을 예방하며 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하는데 그 목적을 두고 있다.

이러한 법의 목적달성을 위하여 사업장에 안전보건관리체제를 조직하도록 하고, 유해요인으로 인한 근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 보건상의 조치를 하며, 근로자의 보건관리를 위하여 작업장내 화학물질에 대해서는 물질안전보건자료를 작성·비치하고, 유해작업장에 대한 작업환경측정을 실시함과 아울러 근로자에 대해서는 정기적으로 건강진단을 실시하도록 규정하는 등 산업보건관리를 위한 제반 사항을 규정하고 있는 것이다.

산업보건관리를 위한 제반 의무는 모두 사업주에게 부여하고 있다. 그 이유는 직업병의 예방을 위한 조치를 누가 해야 할 것인가 하는 문제와 관련해서 작업환경과 근로조건 등의 관리 소홀이 직업병의 발생에 밀접한 관계가 있기 때문이다. 이를 예방하기 위해 최저기준을 정하고 사업주로 하여금 준수토록 하는 것은 당연하다 하겠다.

제2장 사업장 보건관리의 개관

산업보건관리의 소홀로 발생하는 직업병이 근로자에게 미치는 중대성 때문에 산업안전보건법은 근로자의 건강장해예방에 관해 규정하고 있는 것이다. 산업안전보건법은 안전보건에 관한 책임이 사업경영자에게 있음을 분명히 하고, 근로자의 안전과 보건에 관한 기준을 확립하여 직업병을 예방토록 함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하는데 그 목적을 두고 있다.

이러한 법의 목적달성을 위하여 사업주는 사업장내 유해요인으로 인한 근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 보건상의 조치를 하여야 하며, 근로자의 보건관리를 위하여 근로자에 대해서는 정기적으로 건강진단을 실시하도록 규정함과 아울러 유해작업장에 대한 작업환경측정을 실시토록 하는 등 산업보건관리를 위한 제반 사항을 규정하고 있는 것이다.

산업보건관리를 위한 제반 의무는 모두 사업주에게 부여하고 있다. 그 이유는 직업병의 예방을 위한 조치를 누가 해야 할 것인가 하는 문제와 관련해서 작업환경과 근로조건 등의 관리 소홀이 직업병의 발생에 밀접한 관계가 있기 때문이다. 이를 예방하기 위해 최저기준을 정하고 사업주로 하여금 준수토록 하는 것은 당연하다 하겠다.

근로자 건강진단은 근로자 보건관리에 있어서 매우 중요한 수단이다. 보건관리는 근로자의 건강을 보호하기 위한 제반 조치 즉, 근로자 건강진단 및 그에 따른 사후관리, 작업방법·작업강도·작업시간 등의 적정한 조절, 작업환경관리 등의 사항이 포함된다 하겠으나 산업안전보건법에서는 근로자의 보건관리에 관하여 근로자 건강진단, 건강관리수첩 교부를 통한 건강진단, 질병자 근로금지 및 제한, 작업환경측정 등을 규정하고 있다.

2-1 보건관리체제

사업장의 산업보건에 대한 의무와 책임은 모두 사업주에게 부과되어 있다. 그리고 사업장내 산업보건관리를 위하여 필요한 최소한의 인원과 자격기준을 정하는 등 일정규모 이상의 사업주는 산업안전보건관리조직체제를 구축토록 하고 있다. 이 조직은 책임자, 관리자, 담당자에 이르는 라인 조직으로 이루어지게 된다.

산업안전보건법규에 의거 사업주는 사업장내 보건관리업무를 총괄·관리하게 하기 위하여 안전보건관리책임자를 두도록 규정하고 있다. 또한 보건에 관한 기술적인 사항에 대해 사업주 또는 안전관리책임자를 보좌하기 위하여 보건관리자를 선임하여야 하며, 근로자의 건강관리 기타 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 산업보건의를 선임토록 하고 있다(법 제13조 내지 제17조). 그리고 사업장의 경영조직에서 생산과 관련되는 당해 업무와 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자에게 당해 업무와 관련된 보건상의 업무를 수행하도록 하기 위하여 관리감독자를 정하도록 하고 유해·위험방지가 특히 필요한 작업은 관리감독자를 안전담당자로 지정토록 하고 있다.(법 제14조). 이러한 산업보건관리조직체제를 통하여 보건관리자 및 산업보건의는 사업주가 이행해야 할 보건관리업무를 보좌토록 하고 안전담당자는 보건업무 등을 수행토록 한 것이다.

사업장에서 근로자의 건강장해 예방에 대하여 사업주가 조치를 강구할 때에 근로자의 의견을 반영시킴과 동시에 근로자의 관심을 높여 산업보건관리대책을 일층 향상시키기 위해 일정규모의 사업장은 산업안전보건위원회를 구성·운영토록 하고 있다(법 제19조). 위원회에서 다루어지는 사항에 대해서는 노사가 대화를 통하여 일치된 의견을 도출하여 처리하는 것이 바람직하다. 노사협의회법에 의해 노사협의회가 설치된 사업장에 있어서는 이를 산업안전보건위원회로 갈음할 수 있도록 하고 있으므로 노사협의회만이 설치되어 있는 사업장은 노사협의회에서 산업안전보건위원회의 기능을 하여야 한다. 다만, 상시근로자수가 1,000인 이상인 사업장의 경우에는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다.

산업안전보건위원회의 기본성격은 사업장에서의 안전보건문제에 관해 근로자 참가의 중심이 되는 기구가 되며, 사업주에 대한 자문과 안전보건문제에 관해 스스로 발의를 하고 심의할 뿐 만 아니라 의결할 수 있도록 하는 심의·의결기구이다.

2-2 유해·위험의 예방 조치

1. 보건상의 조치

보건상의 조치는 예방적 측면에서 가장 기본이 되는 규정이다. 사업주는 근로자가 작업하는 장소의 여러 가지 유해인자로부터 발생할 수 있는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 제반 조치를 강구하여야 한다. 산업안전보건법에서는 「사업주는 사업을 행함에 있어서 발생하는 건강장해를 예방하기 위하여 유해인자별로 필요한 조치를 하여야 한다(법 제24조)」라고 규정되어 있는 것이다. 유해인자라 하면 물리적·화학적 또는 생물학적 유해인자를 모두 포함하는 것이며, 필요한 조치라 하면 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 유해원인의 제거(예, 대체물의 사용·작업 방법 및 시설의 변경 또는 개선 등), 유해인자의 발산 억제 및 전파 방지 및 이를 위한 설비와 그 성능의 유지(예, 작업장의 유해인자의 발생 또는 노출정도가 보건상 유해한 정도를 초과하지 아니하도록 발산을 억제·밀폐하는 설비를 설치하거나 국소배기장치 또는 전체환기장치를 설치), 작업과 휴식의 적정 배분, 분진·연·유기용제·특정화학물질·고기압·산소결핍 등으로 인한 건강장해 예방을 위한 조치에 관해 산업보건기준에 관한 규칙(노동부령)에 규정된 사항을 말한다.

2. 유해물질에 대한 조치

유해물질에 대하여는 산업안전보건법상 제조·수입·양도·사용 등을 근원적으로 금지하는 물질과 일정한 기준에 적합한 경우에 한하여 제조·사용을 허가하는 물질, 그리고 용기에 담거나 포장하여 양도·제공하고자 하는 경우에 명칭, 인체에 미치는 영향 등의 유해성 정보를 표시해야 하는 물질, 작업장에 유해성 정보를 작성·비치해야 하는 물질, 그리고 기존에 없는 새로운 물질을 제조·수입하고자 하는 경우 발암성 여부, 독성 등 유해성을 사전에 확인하도록 하는 물질 등을 규정하고 있다.

제조·수입·양도·사용 등을 근원적으로 금지하는 물질은 근로자의 건강에 특히 해로운 물질로서 인간에게 암을 유발시키는 것으로 확인된 물질 등이다. 이러한 물질의 제조·사용 등은 원칙적으로 금지된다. 그러나 제한된 경우에 한하여 즉, 시험연구를 위해서 제조·수입 또는 사용하고자 하는 경우에 노동부장관의 승인을 받아 사용하여야 한다. 이 경우 제조·수입 또는 사용시의 승인 기준은 노동부장관이 따로 정하고 있다.

노동부장관이 정하는 기준에 적합한 경우에 한하여 제조·사용을 허가하는 물질은 동물실험결과 암을 유발하는 것으로 확인되는 등 발암성 추정물질 등이다. 유해물질의 명칭을 표시하거나 물질에 대한 유해성 정보 즉, 물질안전보건자료(MSDS)를 작성·비치토록 한 물질은 근로자에게 건강장해를 일으킬 유해·위험성이 높은 물질 등이다.

3. 유해작업 및 도급사업에 대한 조치

동일한 사업장내에서 제품생산에 필요한 공정의 일부분을 도급받게 되는 경우에는 대체로 사업의 영세성과 도급받은 공정이 자기 사업장이 아니기 때문에 독자적인 노력으로는 유해작업환경을 개선할 수 없다. 도급함으로써 발생할 수 있는 근로자의 건강장해 예방을 위하여 산업안전보건법에서는 특정 유해작업의 도급은 원칙적으로 금지하고 있으며, 당해 작업을 분리하여 도급하고자 하는 경우에는 안전보건상의 조치기준에 적합한 경우에 한하여 노동부장관의 인가를 받도록 규정하고 있다. 이러한 도급인가행위는 안전보건기준에 적합한 작업환경 등을 확보토록 함으로써 도급자 밑에서 작업을 하는 근로자의 건강장해를 방지하기 위해 필요한 조치이다. 산업안전보건법은 도급작업, 수은·연·카드뮴 등 중금속을 제련·가공 및 가열하는 작업, 제조·사용허가물질을 제조·사

용하는 작업 등에 대해서는 도급시 인가를 받도록 규정하고 있다.

도급은 전 업종에서 일반화되고 있는 실정이고 하청기업들은 원청기업내의 설비의 수리·포장·도장 등 유해성이 높은 작업을 분담하는 일이 많은데다가 원청기업내에서 작업이 같이 이루어지기 때문에 독자적인 노력으로는 직업병예방의 실효를 거두기 어렵다. 따라서 산업안전보건법에서는 동일한 장소에서 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업주는 그가 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업을 할 때 생기는 산업재해 및 직업병을 예방하기 위하여 사업주간 협의체의 구성, 수급인이 행하는 안전보건교육에 대한 지도와 지원 등 필요한 안전보건상의 조치를 하도록 규정하고 있다. 또한 사업을 타인에게 도급하는 자가 도급계약을 체결하거나 자체 사업으로 영위하는 자가 자체사업계획을 수립할 경우 표준안전관리비를 도급금액 또는 사업비에 계상토록 하고 있다.

4. 근로자·보건관리자 등에 대한 조치

작업장에는 근로자들의 건강을 위협하는 다양한 유해인자가 존재하고 있다. 유해인자에 의한 근로자의 건강장해는 적합하지 못한 작업환경, 유해물질에 대한 유해정보 미비 등 다양한 요소의 복합작용으로 일어날 수 있다. 그러함에도 근로자는 작업장내 유해요인에 대한 인식과 그 유해성에 대한 정보가 부족하다. 따라서 근로자에게 유해요인에 대한 정보를 체계적으로 접할 기회가 마련되어야 한다. 산업안전보건법에서는 사업주는 당해 사업장의 근로자에 대하여 정기적으로 보건교육을 실시하여야 한다. 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때 그리고 채용후 정기적으로 당해 업무와 관계되는 보건에 관한 내용을 교육토록 하고 있다. 특히 유해작업에 근로자를 사용할 때에는 당해 업무와 관계되는 특별안전보건교육을 실시하여야 한다.

또한 사업장의 보건관리체제를 이루고 있는 안전보건관리책임자와 보건관리자·산업보건의 등에 대하여도 근로자에 대한 보건교육의 역할을 담당하는 직에 있는 자이므로 교육을 통해 당해 업무와 관련되는 새로운 지식·기술을 습득하고 업무를 적절하게 수행할 수 있도록 능력 향상을 도모함으로써 사업장내 보건기준을 확보토록 하는 것은 무엇보다도 중요하다 하겠다. 산업안전보건법에 의하면 안전보건관리책임자 및 보건관리자·산업보건의·보건관리대행기관 종사자 및 관리감독자·안전담당자는 노동부장관이 실시하는 보건에 관한 교육을 받아야 한다.

5. 기계·기구에 대한 조치

작업장내 유해·위험 기계·기구에 대하여는 유해·위험방지조치를 하도록 규정하고 있으며 국소배기장치의 경우에는 사업주가 스스로 일정기간 마다 자체적으로 주요 구조와 기능의 이상유무를 점검하고 이상 발견시 보수하는 등 작업환경설비의 성능을 항상 유효한 상태로 유지하여야 한다. 산업안전보건법에서는 국소배기장치에 대하여 정기적으로 자체검사를 실시하고 그 결과를 기록 보존토록 하고 있다.

2-3 근로자의 보건관리

보건관리는 근로자의 건강을 보호하기 위한 제반 조치 즉, 작업환경관리, 근로자 건강진단 및 그에 따른 사후관리, 작업방법·작업강도·작업시간 등의 적정한 조절 등의 사항이 포함된다 하겠으나 산업안전보건법에서는 근로자의 보건관리에 관하여 작업환경측정, 근로자 건강진단, 유해작업에

대한 근로시간 연장의 제한 및 자격 등에 의한 취업제한 등을 규정하고 있다.

1. 작업환경측정에 의한 관리

산업안전보건법에서의 작업환경측정은 작업환경의 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 측정계획을 수립하여 시료의 채취 및 그 분석·평가를 하는 것이라고 정의하고 있다. 사업주는 인체에 해로운 작업장에 대해서는 유해인자의 발생 정도 또는 근로자의 노출 정도를 측정하고 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 취하도록 규정하고 있다.

2. 근로자 건강진단 등에 의한 관리

가. 근로자 건강진단

건강진단은 근로자의 질병을 조기에 발견하고 현재의 건강상태를 정확하게 파악하여 적절한 사후조치를 함으로써 근로자의 건강보호 및 노동생산성 향상에 기여하고자 실시하는 것이며, 산업안전보건법에서는 건강진단의 의무를 사업주에게 부여하고 있다.

사업주는 근로자를 채용할 때에 그리고 채용한 후에도 정기적으로 근로자에 대하여 건강진단을 실시하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다. 사업주가 건강진단(채용시의 건강진단을 제외한다)을 실시한 때에는 그 결과를 지체없이 근로자에게 통보하고 노동부장관에게 보고(일반건강진단결과는 근로자의 건강유지를 위하여 지방노동관서장이 필요하다고 인정하여 당해 사업장에 제출을 요구하는 경우에 한하여 보고)토록 하고 있다. 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 요구가 있을 때에는 직접 또는 건강진단을 실시한 기관으로 하여금 건강진단결과에 대한 설명을 하여야 한다. 다만, 본인의 동의없이 개별 근로자의 건강진단결과를 공개하여서는 아니된다.

근로자는 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 그러나 사업주가 지정한 의사(치과의사를 포함한다)의 건강진단을 회망하지 아니하는 경우에 있어서는 다른 의사에 의하여 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다.

건강진단결과 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 사업주는 당해 근로자에 대해 작업장소의 변경·작업의 전환·근로시간의 단축 등의 조치와 작업장에 대한 작업환경측정·시설설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하도록 규정하고 있다.

노동부장관은 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주에 대하여 특정 근로자에 대한 임시건강진단의 실시 기타 필요한 사항을 명할 수 있다.

나. 건강관리수첩의 교부

암을 유발하는 등의 건강장해를 발생시킬 우려가 높은 유해작업에 종사한 근로자는 이직후에도 재직중의 유해인자 노출로 인하여 건강상태가 악화될 수 있다. 건강관리수첩교부제도는 유해작업에 종사한 근로자에 대하여 이직후에도 건강진단 등의 조치를 통하여 건강감시를 하기 위한 것이다. 건강관리수첩교부자에 대하여는 당해 유해인자에 의한 건강장해 발생 여부 등 건강상태의 지속적인 감시와 질병의 조기발견을 위하여 정기적으로 건강진단을 실시토록 하고 있다. 건강

<표 1> 건강진단 종류별 건강진단 실시시기

| 건강진단의 구분 | 건강진단 실시시기 | |
|--|---|---|
| 채용시 건강진단 | 근로자를 채용하는 때에는 작업에 배치하기전에 | |
| 일반건강진단 | 사무직에 종사하는 근로자에 대하여는 2년에 1회이상, 기타 근로자에 대하여는 1년에 1회이상 ※ 다음 법령에 의한 건강진단은 일반건강진단을 실시한 것으로 봄(△공무원 및 사립학교 교직원의료보험법 △항공법 △공중위생법 △식품위생법(식품접객업에 한함) △의료보험법) ※ 다른 법령에 의해 같은 항목의 건강진단을 실시한 경우에는 당해 항목의 검사를 생략할 수 있음 | |
| 특수건강진단 | 대상 근로자 | 실시 시기 |
| | 1)연·4알킬연·유기용제·특정화학물질·코크스 업무에 종사자는 근로자 | 채용시, 당해업무 배치전환시 및 6월에 1회이상(작업환경측정 횟수의 조정승인을 받은 사업장의 경우 당해 유해인자에 대한 근로자의 특수건강진단은 1년에 1회) |
| | 2)소음·분진 또는 특정분진·고압실내 작업 등·유해광선 및 진동 업무에 종사하는 근로자 | 채용시, 당해업무 배치전환시 및 1년에 1회이상 |
| 3)근로자 건강진단실시결과 직업병 유소견자로 판정받은 후 잔업전환을 하거나 작업장소를 변경하고 직업병유소견 판정의 원인이된 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자 | 직업병유소견자 발생의 원인이 된 업무에 따라 특수건강진단을 실시하여야 함 | |
| 임시건강진단 | 4) 임시건강진단 : 동일부서에 근무하는 근로자 또는 동일한 유해인자에 노출되는 근로자에게 유사한 질병의 자각 및 타각증상이 발생하거나 직업병유소견자가 발생하거나 다수 발생할 우려가 있는 경우에 특수건강진단대상 유해인자 및 기타 유해인자에 의한 중독의 여부, 질병의 이환여부 또는 질병의 발생원인 등을 확인하기 위하여 지방노동관서장의 지시 또는 보건규칙이 정하는 기준절차에 따라 사업주가 임시로 실시 | |

관리수첩 교부 대상 유해작업은 석면을 제조하거나 취급하는 업무에서 3년이상 종사한 근로자로서 사업장을 이직하는 때에 발급하게 된다. 건강관리수첩을 교부받은 자는 신청에 의하여 매년 건강진단을 받을 수 있다. 수첩소지자에 대한 건강진단 비용은 한국산업안전공단에서 부담한다. 건강관리수첩을 교부받은 자는 당해 수첩을 타인에게 양도 또는 대여하지 못하도록 하고 있다.

<표 2> 근로자 건강관리수첩 교부대상 및 요건

| 교부대상 업무 | 요건 |
|-----------------|--|
| 베타-나프틸아민 및 그 염 | 3개월 이상 종사 |
| 벤지딘 염산염 | 3개월 이상 종사 |
| 석면 | 3년이상 종사 |
| 비스-(클로로 메틸) 에테르 | 3년이상 종사 |
| 벤조트리클로리드 | 3년이상 종사 |
| 염화비닐 | 4년이상 종사 |
| 크롬산.중크롬산 및 이들 염 | 4년이상 종사 |
| 삼산화비소 | 5년이상 종사 |
| 제철용코크스 | 6년이상 종사 |
| 베릴륨 또는 그 화합물 | 업무종사자중 양 폐야에 베릴륨에 의한 만성 결 절성염영이 있는자 |
| 특정분진작업 | 3년이상 종사한자중 흉부방사선 사진상 진폐가 있다고 인정되는 자 |

다. 질병자의 근로금지·제한

근로로 인하여 타 근로자에게 전염의 우려가 있는 질병, 정신장애로 자신을 해할 우려가 있는 정신병, 근로로 인하여 병세가 악화될 우려가 있는 질병 등 노동부령으로 정하는 질병에 이환된 자는 의사의 진단에 의하여 근로를 금지하거나 제한하여 근로자의 건강을 보호토록 하고 있다. 이러한 질병에 이환된 자의 근로를 금지하거나 제한하여야 하는 것은 산업안전보건법상 사업주의 의무로 규정하고 있다. 취업으로 인하여 근로자 본인의 질병이 악화되는 것을 방지할 뿐 만 아니라 다른 근로자의 건강을 보호하기 위한 조치이다. 사업주는 근로자를 근로금지하거나 근로를 재개하도록 하는 때에는 미리 보건관리자(의사인 보건관리자에 한함)·산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들어야 한다. 그러나 근로를 금지하거나 제한받은 근로자가 건강을 회복한 때에는 지체없이 취업하도록 하여야 한다.

<표 3> 질병자의 근로금지 및 근로제한 대상

| 구분 | 대상 질병 |
|---------|--|
| 근로금지 대상 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 전염의 우려가 있는 질병에 걸린자. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 때에는 그러하지 아니하다. ○ 정신분열증·마비성치매 기타 정신질환에 걸린 자 ○ 심장신장폐 등의 질환이 있는자로서 근로에 의하여 병세가 악화될 우려가 있는 자 |

| | |
|---------|--|
| 취업제한 대상 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 사업주는 건강진단결과 연·4알킬연·유기용제·특정화학물질 등의 유해물질에 중독된 자, 당해 유해물질에 중독될 우려가 있다고 의사가 인정하는 자, 진폐의 소견이 있는 자 또는 방사선에 피폭된 자를 당해 유해물질 또는 방사선을 취급하거나 당해 유해물질의 분진·증기 또는 가스가 발산되는 업무 또는 당해 업무로 인하여 근로자의 건강을 악화시킬 우려가 있는 업무에 종사하도록 하여서는 아니됨 ○ 사업주는 다음의 질병이 있는 근로자를 고기압업무에 종사하도록 하여서는 아니됨 <ul style="list-style-type: none"> - 감압증 기타 고기압에 의한 장애 또는 그 후유증 - 결핵·급성 상기도감염·진폐·폐기종 기타 호흡기계의 질병 - 빈혈증·심장관막증·관상동맥경화증·고혈압증 기타 혈액 또는 순환기계 질병 - 정신신경증·알코올중독·신경통 기타 정신신경계의 질병 - 메니에르씨병·중이염 기타 이관협착을 수반하는 이질환 - 관절염·류마티스 기타 운동기계의 질병 - 천식·비만증·바세도우씨병 기타 알레르기성 내분비계·물질대사 또는 영양장애 등에 관련된 질병 |
|---------|--|

3. 근로자의 자격 등에 의한 관리

유해·위험작업으로서 특정한 작업에 있어서는 그 작업에 필요한 자격, 경험 또는 기능 등을 가지지 않은 경우에는 근로자의 취업을 제한하고 있다. 작업자의 특성에 따라 적성한 능력을 가진 자로 하여금 작업을 행하도록 함으로써 당해 유해위험작업으로 인하여 발생할 수 있는 재해 및 직업병을 사전에 예방토록 한 것이다. 산업안전보건법에서는 가연성가스 및 산소를 사용하여 금속을 용접·용단 또는 가열하는 작업 등에 대해서는 당해 작업 수행에 적합한 국가기술자격법에 의한 자격 등을 갖추어야 한다.

4. 근로시간 제한 및 유해위험방지 조치에 의한 관리

특정한 유해·위험작업에 종사하는 근로자에 대해서는 근로시간을 제한하고 작업에 있어서 작업시간, 작업방법 등을 정하여 근로자의 안전과 보건을 유지토록 하거나 유해·위험예방조치이외에 근로자의 건강을 보호토록 규정하고 있다. 산업안전보건법에서는 잠함·잠수작업 등 고기압하에서의 작업에 대해서는 잠함·잠수작업시간, 가압·감압방법 등을 규정하여 이를 준수토록 하고 있고, 갯내에서의 작업, 유해방사선을 취급하는 작업, 중량물 취급 작업 등에 대해서는 유해·위험예방조치 이외에 작업과 휴식의 적정배분, 기타 근로조건의 개선을 통하여 당해 근로자의 건강을 보호토록 하고 있다.

2-4 벌칙 등

근로자 건강진단(제43조제1항)의무 위반인 경우에는 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금을 부과하게 되며, 건강진단결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요한 작업장소의 변경 등 사

후관리조치 의무(제43조제5항)를 위반한 경우와 질병자 근로금지·제한(제45조제1항)의무를 위반한 경우에는 1천만원이하의 벌금을 부과한다. 건강진단결과보고 의무(제43조제1항) 위반인 경우와 근로자 건강진단 수진의무 위반인 경우에는 과태료 300만원이하를 부과토록 하고 있다. 산업안전보건법 위반의 경우에는 양벌규정을 적용토록 하고 있으며, 법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인·사용인(관리감독자를 포함한다) 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제 67조(벌칙) 내지 제70조(벌칙)에 해당하는 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다. 다만, 관리감독자가 위반의 계획을 알고 그 방지에 필요한 조치를 하였거나 위반행위를 알고 그 시정에 필요한 조치를 하였을 때에는 그러하지 아니하다.

제3장 기업활동규제완화에관한특별조치법

기업활동에 관한 행정규제의 완화 및 특례에 관한 사항을 규정하여 원활한 기업활동을 도모하고 국민경제의 건전한 발전에 기여함을 목적으로 기업활동규제완화에 관한 특별조치법이 '93년도에 제정된 바 있다. 최근 우리 경제의 어려움과 관련하여 기업활동의 불확실성을 제거하고 기업 생산·투자에 전념할 수 있는 여건을 조성하며 국가경쟁력을 높인다는 취지에서 '97.4.10 동 특별조치법을, '97.6.11 동 특별조치법 시행령을 개정하였다. 특별조치법령의 개정으로 산업보건관련법의 일부규정을 적용 배제하거나 완화하고 있는 것이다. 그 동안 산업안전보건제도의 선진화를 이룩하는 기틀을 마련하기 위해 산업안전보건법령을 개정하는 등 제반 노력을 경주해 온 반면 특별조치법의 시행으로 사업장내 안전보건관리활동 분위기가 이완되는 측면이 있다. 즉, 2,000인 이상 사업장의 경우 3인의 보건관리자를 선임토록 한 것을 2인으로 축소하였으며, 산업보건의를 자율고용토록 하거나, 동일한 산업단지등에서 사업을 영위하는 경우 3이하의 사업장의 사업주가 공동으로 보건관리자를 채용할 수 있도록 하였다(이 경우 이들이 상시 사용하는 근로자수의 합계는 300인이내이어야 함). 또 안전관리자·보건관리자와 안전·보건관리대행기관의 종사자 등에 대한 안전보건교육 의무를 면제한 것이 그것이다. 이러한 안전보건관리 분위기가 이완될 수 있는 시점에서 산업안전보건체제의 정착이 무엇보다도 중요하다 할 것이다.

II. 최근 산업안전보건법규 개정 주요내용

1. 산업안전보건법령개정 주요내용

가. 산업안전보건위원회 관련

○ 산업안전보건위원회의 설치의무를 확대하였고, 동 위원회에 의결기능을 부여하였으며, 동 위원회의 의결사항을 정하였음

○ 동 위원회에서 당해 사업장의 안전보건에 관한 사항을 정할 수 있도록 하였으며,

○ 동 위원회에서 심의의결 또는 결정한 사항에 대해서는 노사가 성실히 이행토록 하는 등 관련사항을 정함

법 제19조(산업안전보건위원회) ①사업주는 제13조제1항 각호의 사항등을 심의 또는 의결하기 위하여 근로자·사용자 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다. 다만, 상시 1,000인미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우에 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의 회로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 노사협의회가 설치되어 있는 사업장에 있어서는 당해 노사협의회를 이 법에 의한 산업안전보건위원회로 본다. <개정 96·12·31 법5247>

②사업주는 다음 각호의 사항에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제13조제1항제1호 내지 제5호 및 제7호에 관한 사항
2. 제13조제1항제6호의 규정중 중대재해에 관한 사항
3. 제15조의 규정에 의한 안전관리자 및 제16조의 규정에 의한 보건관리자의 수·자격·직무· 권한등에 관한 사항

③산업안전보건위원회는 당해 사업장의 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 사업장의 안전·보건에 관한 사항을 정할 수 있다.

④사업주 및 근로자는 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회가 심의·의결 또는 결정한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

⑤제2항 및 제3항의 규정에 의한 산업안전보건위원회의 심의·의결 또는 결정은 이 법과 이 법에 의한 명령·단체협약·취업규칙·제20조의 규정에 의한 안전보건관리규정에 반하여서는 아니된다.

⑥안전관리자·보건관리자·산업보건원은 산업안전보건위원회에 출석하여 안전·보건에 관한 의견을 진술할 수 있다.

⑦산업안전보건위원회를 설치하여야 할 사업의 종류 및 규모와 산업안전보건위원회의 구성 및 운영과 의결되지 아니한 경우의 처리방법등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 96·12·31 법5248]

<<시행령>>

제25조(산업안전보건위원회의 설치 대상) ①법 제19조제7항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 할 사업은 다음 각호와 같다.

1. 상시 근로자 100인이상을 사용하는 사업장
2. 상시 근로자 50인이상 100인미만을 사용하는 사업중 다른 업종과 비교할 때 근로자수대비 산업재해 발생빈도가 현저히 높은 유해·위험업종으로서 노동부령이 하는 사업장(이하"유해·위험사업" 이라 한다)

제25조의2(산업안전보건위원회의 구성) ① 산업안전보건위원회의 근로자위원은 다음 각호의으로 구성한다.

1. 근로자대표(노동조합이 조직되어 있는 경우에는 당해 노동조합의 대표자를 말하되, 당해 사업장에 단위 노동조합의 산하 노동단체가 조직되어 있는 경우에는 지부·분회등 명칭여하에 불구하고 당해 노동단체의 대표자를 말한다. 이하 같다)

2. 근로자대표가 지명하는 1인이상의 명예산업안전감독관(법 제61조의2의 규정에 의한 명예산업안전감독관이 위촉되어 있는 사업장의 경우에 한한다. 이하 이조 및 제25조의4에서 같다)

3. 근로자대표가 지명하는 9인 이내의 당해 사업장의 근로자(명예산업안전감독관이 근로자위원으로 지명되어 있는 경우에는 그 수를 제외한 수의 근로자를 말한다)

② 사용자위원은 다음 각호의 자로 구성한다. 다만, 유해·위험사업의 경우에는 제4호에 해당하는 자를 제외하고 구성할 수 있다.

1. 당해사업의 대표자(동일 사업내에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우에는 그 사업장의 최고책임자를 말한다. 이하 같다)

2. 안전관리자(안전관리자의 업무를 안전관리대행기관에 위탁한 사업장의 경우에는 그 대행기관의 당해 사업장 담당자) 1인

3. ~~보건관리자~~ **보건관리자의 업무를 보건관리대행기관에 위탁한 사업장의 경우에는 그 대행기관의 당해 사업장 담당자) 1인**

4. 당해 사업의 대표자가 지명하는 7인이내의 당해 사업장 부서의 장

③ 법 제19조제1항 단서에서 "대통령령이 정하는 기준에 해당하는 노사협의회"라 함은 노사협의회의 근로자위원에 근로자대표와 명예산업안전감독관이 포함되어 있고, 노사협의회의 사용자위원에 안전관리자 및 보건관리자가 포함되어 있는 노사협의회를 말한다.

④ 상시 1,000인미만의 근로자를 사용하는 사업장중 노사협의회가 설치되어 있는 사업장으로서 당해 노사협의회의 근로자위원에 근로자대표 또는 명예산업안전감독관이 포함되어있지 아니한 사업장의 경우에는 다음 각호의 요건을 갖추어 산업안전보건위원회를 구성할 수 있다.

1. 당해 노사협의회의 근로자위원에 포함되어 있지 아니한 근로자대표 또는 명예산업안전감독관을 추가할 것

2. 당해 노사협의회의 사용자위원에 제2항제2호 및 제3호의 자가 포함되어 있지 아니한 경우에는 이를 포함시킬 것

3. 근로자위원의 수와 사용자위원의 수가 서로 다른 경우에는 근로자대표 및 당해 사업의대표자는 미달한 부분이 동수에 이를 때까지 당해 사업장의 근로자 또는 부서의 장을 추가로 지명할 것

제25조의3(위원장) 산업안전보건위원회의위원장은 당해 사업의 대표자가 된다. 다만, 제25조의2제3항 및 제4항의 경우에는 당해 노사협의회의 의장이 된다.

제25조의4(회의등) ① 산업안전보건위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하되, 정기회의는 3월마다 위원장이 소집하며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.

② 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의하며 출석위원 과반수의찬성으로 의결한다.

③ 근로자대표·명예산업안전감독관·당해 사업의 대표자·안전관리자 또는 보건관리자는 회의에 출석하지 못할 경우에는 당해 사업에 종사하는 자중에서 1인을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다.

제25조의5(의결되지 아니한 사항 등의 처리) ① 산업안전보건위원회는 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 근로자위원 및 사용자 위원 합의에 의하여 산업안전보건위원회에 중재기구를 두어 해결하거나 제3자에 의한 중재를 받아야 한다.

1. 법 제19조제2항에 규정된 사항에 관하여 산업안전보건위원회에서 의결하지 못한 경우
2. 산업안전보건위원회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법등에 관하여 의견의 불일치가 있는 경우

② 제1항의 규정에 의한 중재결정이 있는 때에는 산업안전보건위원회의 의결을 거친 것으로 보며 사업주 및 근로자는 이에 따라야 한다.

제25조의6(회의결과등의 주지) 산업안전보건위원회의 위원장은 산업안전보건위원회에서 심의·의결된 내용등 회의결과와 중재 결정된 용등을 사내방송·사내보·게시 또는 자체정례조회 기타 적절한 방법으로 근로자에게 신속히 알려야 한다.

나. 근로자 건강진단 관련

○ 근로자 건강진단시 근로자 대표의 요구가 있을 경우 근로자 대표를 입회시키도록 하고, 건강진단결과에 대한 사업주 또는 검진기관의 설명의무를 신설하여 건강진단의 신뢰도를 제고토록 함

○ 특수건강진단대상 유해인자를 확대(2-브로모프로판 추가, 크크스 제조 사용업무를 추가) 함

○ 직업병유소견자로 판정받아 직업전환된 자에 대하여 특수건강진단기회를 부여함

○ 특수건강진단 대상 유해인자 뿐 만 아니라 기타 유해인자도 임시건강진단 대상으로 하는 등 시건강진단 실시대상과 요건을 확대함

○ 기타 건강진단 실시에 있어서 근로자의 조력 의무를 명시하는 등 근로자 건강진단 실시와 관련한 사항을 개정함

법 제43조(건강진단) ①사업주는 정기적으로 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 근로자를 채용할 때에도 또한 같다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다. <개정 96·12·31 법5248>

②근로자는 사업주가 실시하는 제1항의 규정에 의한 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 의사(치과의사를 포함한다)의 건강진단을 회망하지 아니하는 경우에 있어서는 다른 의사에 의하여 제1항의 건강진단에 상당하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다.

③사업주는 제1항의 규정에 의한 건강진단(채용시의 건강진단을 제외한다)을 실시한 때에는 그 결과를 지체없이 근로자에게 통보하고 노동부장관에게 보고하여야 한다.

④노동부장관은 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주에 대하여 특정 근로자에 대한 임시건강진단의 실시 기타 필요한 사항을 명할 수 있다.

⑤사업주는 제1항 및 제4항 또는 다른 법령의 규정에 의한 건강진단결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간의 단축 및 작업환경

- 측정의 실시, 시설·설비의 설치 또는 개선 기타 적절 한 조치를 하여야 한다. <신설 95·1·5>
- ⑥사업주는 제19조의 규정에 의한 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 요구가 있을 때에는 직접 또는 건강진단을 실시한 기관으로 하여금 건강진단결과에 대한 설명을 하여야 한다. 다만, 본인의 동의없이 개별 근로자의 건강진단결과를 공개 하여서는 아니된다. <신설 96·12·31 법5248>
- ⑦제1항 내지 제3항의 규정에 의한 건강진단을 실시하여야 할 사업의 종류, 건강진단의 회수·검사 항목·검진비용, 건강진단의료기관의 지정요건·지정절차·지정의 취소등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. <개정 95·1·5>

<<시행규칙>>

제98조 (정의) 이 장에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다. <개정 92·3·21, 94·3·29, 95·11·23, 97·10·16>

1. "채용시 건강진단"이라 함은 법 제43조제1항의 규정에 의하여 근로자를 신규로 채용하는 때에 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다.
 2. "일반건강진단"이라 함은 법 제43조제1항의 규정에 의하여 상시 사용하는 근로자에 대하여 정기적으로 실시하는 건강진단을 말한다.
 3. "특수건강진단"이라 함은 다음 가목 내지 자목의 1에 해당하는 업무에 종사하거나 종사할 근로자와 차목에 해당하는 근로자에 대하여 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다.
 - 가. 보건규칙 제6조제1항 각호의 규정에 의한 소음발생 장소에서 행하는 업무
 - 나. 보건규칙 제33조제2호 및 제3호의 규정에 의한 분진작업 또는 특정분진작업
 - 다. 보건규칙 제51조제5호의 규정에 의한 연업무
 - 라. 보건규칙 제96조제5호의 규정에 의한 4알킬연등업무
 - 마. 보건규칙 제117조제6호의 규정에 의한 유기용제(2-브로모프로판을 포함한다)업무
 - 바. 보건규칙 제148조제1호의 규정에 의한 특정화학물질등 취급업무
 - 사. 제93조제1항제9호의 규정에 의한 코우크스 제조 또는 사용업무
 - 아. 보건규칙 제213조제1호의 규정에 의한 고압실내작업, 동조제2호의 규정에 의한 잠수작업
 기타 이상기압하에서의 업무
 - 자. 기타 유해광선, 강렬한 진동 등이 발생하는 장소에서 행하는 작업 등 인체에 해로운 업무
 - 차. 근로자건강진단 실시결과 직업병 유소견자로 판정받은 후 작업전환을 하거나 작업장소를 변경하고 직업병 유소견판정의 원인이 된 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자
 4. "임시건강진단"이라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 경우에 별표 13의 규정에 의한 유해인자 기타 유해인자에 의한 중독의 여부, 질병의 이환여부 또는 질병의 발생원인 등을 확인하기 위하여 법 제43조제4항의 규정에 의한 지방노동관서의 장의 지시 또는 보건규칙이 정하는 기준·절차에 따라 사업주가 임시로 실시하는 건강진단을 말한다.
 - 가. 동일 부서에 근무하는 근로자 또는 동일한 유해인자에 노출되는 근로자에게 유사한 질병의 자각 및 타각증상이 발생한 경우
 - 나. 직업병유소견자가 발생하거나 다수 발생할 우려가 있는 경우
 - 다. 기타 지방노동관서의 장이 필요하다고 판단하는 경우
- 제98조의2 (건강진단의 실시등) ①사업주는 법 제43조의 규정에 의하여 건강진단의 실시시기 및 대상을 기준으로 채용시 건강진단·일반건강진단·특수건강진단 및 임시건강진단을 실시하여야 한다.

②사업주는 근로자의 건강진단이 원활히 실시될 수 있도록 적극 노력하여야 하며, 근로자는 사업주가 실시하는 건강진단 및 의학적 조치에 적극 협조하여야 한다.[본조신설 97·10·16]
제98조의3 (건강진단 실시기관등) 사업주는 제98조의 규정에 의한 일반건강진단과 특수건강진단을 지방노동관서의 장이 지정하는 의료기관에서 실시하여야 한다. 이 경우 의료보험법에 의하여 보건예방사업 검진기관으로 인정을 받은 의료기관은 지방노동관서의 장이 지정한 일반건강진단 기관으로 본다.[본조신설 97·10·16]

제99조 (건강진단의 실시시기등) ①사업주는 근로자를 채용하는 때에는 작업에 배치하기 전에 채용시 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 다른 사업장에서 당해연도중에 채용시 건강진단·일반건강진단 또는 특수건강진단을 받아 건강진단개인표 또는 그 사본을 제출한 근로자에 대하여는 채용시 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다. <개정 92·3·21>

②사업주는 상시 사용하는 근로자중 사무직에 종사하는 근로자에 대하여는 2년에 1회이상, 기타 근로자에 대하여는 1년에 1회이상 일반건강진단을 실시하여야 하며, 채용시 건강진단을 받은 근로자에 대하여는 당해 연도의 일반건강진단을 실시하지 아니할 수 있다. 이 경우 "사무직에 종사하는 근로자"라 함은 공장 또는 공사현장 과 동일한 구내에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등 사무 업무(판매업무등에 직접 종사하는 근로자를 제외한다)에 종사하는 근로자를 말한다. <개정 97·10·16>

③사업주는 제98조제3호 다목 내지 사목의 1에 해당하는 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 채용시, 당해 업무 배치전환시 및 6월에 1회(제93조의3의 규정에 의하여 작업환경측정 횟수의 조정승인을 받은 사업장의 경우 당해 유해인자에 대한 근로자의 특수건강진단은 1년에 1회)이상 정기적으로 특수건강진단을 실시하여야 한다.<개정 92·3·21, 97·10·16>

④사업주는 법 제43조제1항의 규정에 의하여 제98조제3호 가목·나목·아목 및 자목에 해당하는 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 채용시, 당해 업무 배치전환시 및 1년에 1회이상 정기적으로 특수건강진단을 실시하여야 한다. <개정 97·10·16>

⑤사업주는 제98조제3호 차목에 해당하는 근로자에 대하여는 직업병유소견자 발생의 원인이 된 업무에 따라 제3항 또는 제4항의 규정에 의하여 특수건강진단을 실시하여야 한다. <신설 97·10·16>

⑥다음 각호의 1에 해당하는 법령의 규정에 의하여 건강진단을 실시한 사업주는 그 근로자에 대하여 이 규칙에 의한 일반건강진단을 실시한 것으로 본다. <개정 92·3·21, 95·11·23>

1. 공무원및사립학교교직원의료보험법
2. 항공법
3. 공중위생법
4. 식품위생법(식품접객업에 한한다)
5. 의료보험법

⑦제6항의 규정에 의한 경우외에 다른 법령의 규정에 의하여 같은 항목의 건강진단을 실시한 경우에는 당해 항목에 한하여 이 규칙에 의한 검사를 생략할 수 있다. <신설 92·3·21, 97·10·16>

제99조의2 및 제99조의3 삭제 <95·11·23>

제99조의4 (건강진단실시시기의 명시) 제99조제2항 내지 제4항의 규정에 의하여 일반건강진단 또는 특수건강진단을 실시하여야 할 사업주는 정기적인 건강진단실시시기를 안전보건관리규정 또는 취업규칙에 명시하여야 한다.

[본조신설 92·3·21]

제100조 (검사항목) ①채용시 건강진단의 제1차 건강진단검사항목(이하 "검사항목"이라 한다)은 다음 각호와 같다.

1. 과거병력, 작업경력 및 자각·타각증상(시진·촉진·청진 및 문진)
2. 혈압·요당·요단백 및 빈혈검사
3. 체중·시력 및 청력
4. 신장·색신 및 혈액형
5. 흉부엑스선 직접촬영
6. 혈청 지·오·티 및 지·피·티, 총콜레스테롤
7. 치과검사(결손치·치주질환 및 치아우식증)

②일반건강진단의 제1차 검사항목은 다음 각호와 같다.

1. 과거병력, 작업경력 및 자각·타각증상(시진·촉진·청진 및 문진)
2. 혈압·혈당·요당·요단백 및 빈혈검사
3. 체중·시력 및 청력
4. 흉부엑스선 간접촬영
5. 혈청 지·오·티 및 지·피·티, 감마 지·티·피 및 총콜레스테롤

③제2항의 규정에 의한 제1차 검사항목중 혈당·총콜레스테롤 및 감마 지·티·피는 노동부장관이 따로 정하는 근로자에 대하여 실시한다.

④제1항 및 제2항의 규정에 의한 검사결과 질병의 확진이 곤란한 경우에는 제2차 건강진단을 받아야 하며, 제2차 건강진단의 범위·검사항목·방법 및 시기등은 노동부장관이 따로 정한다.

⑤특수건강진단의 제1차 검사항목은 별표 13과 같다. 다만, 동표의 규정에 의한 제2차 검사항목은 검사결과 질병의 확진이 곤란한 자에 한하여 검사하며, 노동부장관이 따로 정하는 바에 의하여 제1차 검사항목에 제2차 검사항목의 일부를 통합하여 검사하는 경우에는 제2차 검사항목의 검사를 하지 아니한다.

⑥임시건강진단의 검사항목은 별표 13의 규정에 의한 검사항목중 그 전부 또는 일부와 건강진단 담당의사가 필요하다고 인정하는 검사항목으로 한다. <개정 97·10·16>

⑦건강진단의 검사방법 기타 필요한 사항은 노동부장관이 따로 정한다.[전문개정 92·3·21]

제101조 (건강진단비용) 법 제43조제7항의 규정에 의한 건강진단의 검진비용은 의료보험법에서 정한 기준에 따른다. <개정 95·11·23, 97·10·16>

제102조 (건강진단기관의 지정요건) 일반건강진단기관 또는 특수건강진단기관의 지정 요건은 의료법에 의한 의료기관으로서 별표 14의 규정에 의한 인력·시설 및 장비를 갖춘 자로 한다. <개정 97·10·16>

제103조 (지정의 신청) ①법 제43조제7항의 규정에 의하여 일반건강진단기관 또는 특수건강진단기관으로 지정을 받고자 하는 자는 별지 제4호서식의 건강진단기관지정신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 관할지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 92·3·21, 95·11·23, 97·10·16>

1. 의료법에 의한 의료기관 개설신고필증 사본 또는 개설허가증 사본
2. 내지 4. 삭제 <95·11·23>
5. 별표 14의 규정에 의한 인력기준에 해당하는 자의 자격과 채용을 증명할 수 있는 서류
6. 건물등기부등본·건물임대차계약서 사본 기타 사무실의 보유를 증명할 수 있는 서류와 시설·장비명세서
7. 최초 1년간 건강진단사업계획서

②지방노동관서의 장은 제1항의 규정에 의한 지정신청을 받아 특수건강진단기관을 지정하는 경우에는 의사 1인당 연간 특수건강진단실시 연인원이 1만인을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. <신설 97·10·16>

③제18조제2항 내지 제5항의 규정은 건강진단기관에 대한 지정서의 교부·지정받은 사항의 변경·지정서의 반납등에 관하여 이를 준용한다. <개정 95·11·23>

④건강진단기관의 지정방법·관할지역등 기타 건강진단기관의 지정·관리에 필요한 사항은 노동부장관이 따로 정한다. <개정 95·11·23>

제103조의2 (건강진단기관의 정도관리) 건강진단기관은 노동부장관이 고시하는 바에 의하여 정도관리를 받아야 한다.[본조신설 92·3·21]

제104조 (건강진단기관의 지정의 취소등) 지방노동관서의 장은 건강진단기관이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 지정을 취소하거나 6월이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있다. <개정 97·10·16>

1. 허위 기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때
2. 지정받은 사항에 위반하여 건강진단업무를 행한 때
3. 제100조의 규정에 의한 검사항목을 누락시키거나 노동부장관이 정한 검사방법을 준수하지 아니한 때

4. 제102조의 규정에 의한 지정요건에 미달한 때

5. 제103조의2의 규정에 의한 정도관리를 받지 아니하거나 정도관리 판정결과 불합격한 때

6. 제105조제1항의 규정에 의한 건강진단개인표를 허위로 작성한 때

7. 검진비용을 부당하게 징수하거나 무자격자에 의하여 건강진단을 실시한 때

8. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때 [전문개정 95·11·23]

제105조 (건강진단결과와 보고등) ①건강진단기관이 건강진단을 실시한 때에는 그 결과를 별지 제20호서식 및 별지 제21호(1)서식 내지 별지 제21호(14)서식의 건강진단개인표에 기록하고, 건강진단실시일부터 30일 이내에 이를 사업주에게 송부하여야 한다. 이 경우 건강진단기관이 실시한 건강진단이 특수건강진단 또는 임시건강진단인 경우에는 별지 제21호(1)서식 내지 별지 제21호(14)서식의 건강진단개인표 전산입력자료를, 일반건강진단인 경우에는 별지 제22호(1)서식의 일반건강진단결과표 전산입력자료를 노동부장관이 정하는 바에 의하여 공단에 송부하여야 한다.

②사업주는 제1항의 규정에 의한 건강진단개인표를 송부받은 때에는 지체없이 근로자에게 이를 교부하고, 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정한 때에는 법 제43조제5항의 규정에 의한 조치를 하여야 한다. 다만, 채용시 건강진단의 경우에는 그러하지 아니하다.

③사업주는 특수건강진단 또는 임시건강진단을 실시한 후 제1항의 규정에 의한 건강진단개인표를 송부받거나 법 제43조제2항 단서의 규정에 의하여 특수건강진단 또는 임시건강진단 결과를 증명하는 서류를 근로자로부터 제출받은 때에는 법 제43조 제3항의 규정에 의하여 지체없이 별지 제22호(2)서식의 특수·임시건강진단결과표를 작성하고 건강진단기관의 확인을 받아 관할지방노동관서의 장에게 이를 보고하여야 한다. 다만, 채용시 건강진단의 경우에는 그러하지 아니하다.

④건강진단기관은 건강진단실시결과 질병유소견자가 발견된 경우에는 당해 근로자에 대하여 건강진단실시일부터 30일 이내에 의학적소견 및 이에 필요한 사후관리 내용을 설명하고 건강진단개인표를 직접 교부하여야 한다. 이 경우 직업병유소견자가 발견된 때에는 지체없이 별지 제22호의2서식의 직업병유소견자발생보고서를 관할지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

⑤지방노동관서의 장은 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정하는 사업장의 경우 당해 사업주에 대하여 별지 제22호(1)서식의 일반건강진단결과표를 제출하게 할 수 있다.

[전문개정 97·10·16]

제106조 (건강진단심의회) ①노동부장관은 제100조의 규정에 의한 검사항목, 방법 기타 건강진단에 관한 전문가의 의견을 듣기 위하여 산업보건에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 20인이내로 근로자건강진단심의회를 구성·운영할 수 있다. <개정 92·3·21, 95·11·23>

②제1항의 규정에 의한 근로자건강진단심의회 위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 노동부장관이 위촉 또는 지정하는 자로 한다. <개정 97·10·16>

1. 건강진단·산업위생 등 산업보건 관련기관의 전문가
2. 대학이상의 학교에서 산업보건 관련학과의 부교수이상인 자
3. 노동부 및 기타 관계부처의 산업보건 관련업무를 담당하고 있는 4급이상 공무원
4. 기타 산업보건에 관한 학식과 경험이 풍부한 자

③위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 공무원 또는 공단 직원이 위원인 경우에는 당해 업무에 재직하는 기간으로 한다. <신설 97·10·16>

④제1항의 규정에 의한 근로자건강진단심의회 구성·기능 및 운영등에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 따로 정한다. <개정 95·11·23>

제107조 (건강진단결과의 보존) 사업주는 제105조제2항의 규정에 의하여 송부받은 건강진단개인표, 동조제3항의 규정에 의하여 작성한 건강진단결과표 및 법 제43조제2항 단서의 규정에 의하여 근로자가 제출한 건강진단결과를 증명하는 서류(이들 자료가 전산입력된 경우에는 그 전산입력된 자료를 말한다)를 5년간 보존하여야 한다. 다만, 노동부장관이 고시하는 발암성확인물질 취급하는 근로자에 대한 건강진단결과서류 또는 전산입력자료는 30년간 보존하여야 한다. <개정 95·11·23, 97·10·16>

2. 하위규정 개정 주요 내용

가. 근로자 건강진단실시기준(개정 1998. 1. 3. 노동부고시 제97-63호)

○ 특수건강진단시의 일반건강진단 항목 포함(제5조제2항) : 1년에 2회이상 특수건강진단을 실시하는 사업장은 전반기에 일반건강진단 검사항목을 포함하여 실시하여야 함. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 함

○ 특수건강진단 검사항목의 통합·조정(제8조) : 전년도 작업환경측정결과 단위 작업장의 측정농도가 노출기준을 초과하거나 전년도 건강진단결과 직업병 유소견자가 발생한 경우에 특수건강진단의 제1차 검사에 제2차 검사항목의 일부를 통합하여 검사하여야 하는 경우에 기존 이황화탄소, 연, 카드뮴 유해인자이외에 4알킬연, 수은, 망간 및 크롬을 추가함

○ 흉부엑스선 검사(제15조) : 채용시 건강진단대상자와 특수건강진단 대상자중 분진작업 및 특정분진작업 종사자이외에 기타 근로자에 대해서도 바로 직접촬영을 실시할 수 있도록 함

○ 엑스선 필름의 판독(제16조) : 엑스선 필름은 당해 건강진단기관 소속 진단방사선 전문의 2인이상의 판독을 받거나 한국산업안전공단 산업보건연구원에서 실시하는 진폐정도관리(흉부방사

선사진판독분야에 한함)를 받은 진단방사선전문의 2인 이상에게 의뢰하여 판독을 받아야 함. 다만, 진단방사선 전문의 1인당 연간 판독 실시 엑스선 필름이 총7만매를 초과하지 아니하도록 하여야 함

○ 건강진단결과서의 제출(제19조제1항) : 건강진단을 실시한 의료기관은 건강진단을 완료한 날로부터 30일 이내에 일반건강진단개인표 및 일반건강진단결과표를 사업주에게 송부하여야 함

○ 건강진단결과 서류의 보존(제19조제3항) ③건강진단기관은 제1항 각호의 서류(이들 자료가 전산입력된 경우에는 그 전산입력된 자료를 말한다)를 5년간(발암성 확인물질 취급근로자인 경우에는 30년간) 보존하여야 함

○ 일반건강진단결과보고서의 폐지(제19조제4항) : 건강진단기관으로부터 건강진단에 관한 서류를 받은 사업주는 일반건강진단결과표 1부를 관할지방노동관서의 장에게 제출하여야 함. 다만, 규칙 제105조제5항의 규정에 의하여 지방노동관서장이 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정하는 사업장의 당해 사업주에 한함

○ 건강진단결과서의 송부(제19조의2)

- 특수건강진단 또는 임시건강진단을 실시한 건강진단기관은 특수·임시건강진단개인표 전산입력자료, 일반건강진단을 실시한 건강진단기관은 일반건강진단결과표 전산입력자료를 매분기 익월말까지 공단에 송부하여야 함.

- 건강진단개인표 및 건강진단결과표의 전산입력·송부에 관하여 필요한 사항은 공단이 노동부장관의 승인을 얻어 정하는 바에 따름.

○ 건강관리수첩교부자의 건강진단비용(제20조제1항 및 제5항) : 건강진단의 수검기관은 공단 산업보건연구원 또는 공단이 지정하는 기관으로 하며, 수첩소지자에 대한 건강진단비용은 공단에서 부담함

○ 특수건강진단기관 정도관리

- 정도관리의 종류 및 분야(제24조의2) : 특수건강진단기관에 대하여 실시하는 정도관리의 종류 및 분야는 다음과 같음

1. 유해물질의 체내 폭로지표로서 생체시료중의 유해물질자체 또는 그 대사산물 등의 생체지표물질 분석에 대한 정도관리(이하 "분석정도관리"라 함)

가. 유기용제분야

나. 금속 및 중금속분야

2. 진폐진단을 위한 흉부방사선 사진촬영 및 판독에 대한 정도관리(이하 '진폐정도관리'라 함)

가. 흉부방사선사진촬영분야

나. 흉부방사선사진판독분야

3. 소음성난청 진단을 위한 청력검사에 대한 정도관리(이하 '청력정도관리'라 함)

- 정도관리 대상기관(제26조) : 규칙 제103조2의 규정에 의하여 정도관리를 받아야 할 건강진단기관은 규칙 제103조제1항의 규정에 의하여 지정받았거나 지정받고자 하는 특수건강진단기관으로 함. 다만, 특수건강진단기관으로 부터 흉부방사선사진 판독의뢰를 받았거나 받고자 하는 진단방사선 전문의는 진폐정도관리(흉부방사선사진 판독분야에 한한다)를 받을 수 있음

- 정도관리구분 및 실시주기(제26조의2) : 정도관리는 정기정도관리 및 임시정도관리로 구분하여 실시함. 정기정도관리는 정도관리 실시계획에 의하여 매년 전·후반기에 각각 1회 실시함. 임시정도관리는 정도관리에 신규로 참여하고자하는 기관이 3개소 이상이거나 대상기관의 능력향상을 도모하고자 할 필요가 있을 때 정기정도관리 실시시기외의 시기에 추가로 실시 할 수 있음.

- 정도관리 실시계획의 공고 등(제26조의3) : 실시기관은 정기정도관리 실시 30일전에 공단이 발행하는 정기간행물에 공고하고 대상기관에 안내문을 발송하여 정도관리실시계획을 알려야 함

- 합격기준 및 업무정지의 범위(제26조의4) : 정도관리의 실시결과에 따른 합격판정은 분석정도관리, 진폐정도관리, 청력정도관리의 각 분야별로 당해년도의 정도관리 실시결과 각각 1회 이상 적합판정을 받은 경우에 한함. 이 경우 정도관리에 미참여한 분야는 부적합판정을 받은 것으로 봄. 정도관리의 실시결과 불합격 판정을 받은 경우에는 정도관리 불합격 판정결과통보를 받은 날로부터 30일 이내에 지방노동관서장이 불합격 판정을 받은 정도관리의 해당분야 업무에 대한 업무정지조치를 하여야 함.

나. 근로자 건강진단관리규정(개정 1997.12.26. 노동부예규 제360호)

○ 특수건강진단기관 지정시의 연간 특수건강진단 인원(제9조) : 지방노동관서의 장이 건강진단기관을 지정하는 때에는 당해 건강진단기관을 지정한 지방노동관서의 건강진단인원을 모두 합하여 의사 1인당 연간 특수건강진단 실시 연인원 10,000명을 초과하지 않도록 하여야 함.

○ 건강진단기관의 지정제한(제10조) : 지방노동관서의 장은 건강진단 기관을 지정하고자 하는 때에는 신청기관으로 하여금 1년 이내에 실시한 정도관리(분석정도관리, 진폐정도관리 및 청력정도관리)실시결과를 제출하도록 하여 정도관리에 합격한 경우에 한하여 지정하여야 함. 이 경우 진폐정도관리는 흉부방사선사진촬영분야를 말함.

○ 건강진단실시 지역의 예외(제11조) : 지방노동관서의 장은 사업주가 타지방노동관서로부터 지정받은 건강진단기관에서 건강진단을 실시하고자 하여 노·사 합의 또는 산업안전보건위원회의 의결로 건강진단기관을 선정할 경우에는 이를 제한하여서는 아니됨.

○ 지정취소 등의 기준(제13조) : 지방노동관서의 장은 건강진단기관이 다음의 사유에 해당하는 때에는 당해 건강진단기관에 대하여 지체없이 지정 취소 등의 조치를 하여야 함

1. 정도관리의 판정결과 불합격 한 때
2. 건강진단업무를 태만히 하거나 부실건강진단 또는 의료법 위반으로 사회적 물의를 일으킨 때
3. 정도관리에 1년이상 참여하지 아니한 때 등

○ 건강진단기관의 점검 및 보고 등(제14조)

- 지방노동관서의 장은 건강진단기관에 대하여 인력 및 시설·장비기준 등의 지정요건을 매년 1월 및 2월중에 재심사하여 부적격 의료기관에 대하여는 지정취소 등의 조치를 하고, 적격의료기관의 명단을 2월말까지 사업주에게 통보 하여야 함. 이 경우 관외 소재 지정건강진단기관중 당해기관의 소재지를 관할하는 지방노동관서로부터 지정받지 아니한 기관에 대하여는 당해기관을 최초로 지정한 지방노동관서장이 지정요건을 재심사하여야 함

- 지방노동관서의 장은 건강진단의 누락, 부실 및 특정기간 집중 등의 사례를 방지하기 위하여 각종 사업장 점검시에 반드시 건강진단 실시상황을 지도·점검하여야 함

- 지방노동관서의 장은 관내 사업장에 대한 건강진단 지도·감독을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관외 건강진단기관이 관내 사업장에 대해 실시한 건강진단실시상황을 지도·점검할 수 있으며 점검결과 규칙 제104조의 규정에 해당하는 경우에는 당해 건강진단기관을 지정한 지방노동관서에 이를 통보하여 지정취소 등 필요한 조치를 하게 할 수 있음

○ 근로자 건강진단심의회

- 심의회의 기능(제16조) : 심의회의 기능에 다음 각호의 사항을 심의 또는 조사할 수 있도록 추가

1. 근로자 건강진단 판정기준 및 건강보호에 관한 사항
2. 근로자 건강진단대상자 선정 및 실시주기에 관한 사항
3. 근로자 건강진단 실시결과 이의제기에 관한 사항 기타 근로자 근로자 건강진단에 관련된 사항