

「근로자 건강진단 실시」 관련 해석지침

① 사무직과 기타직의 구분

- “상시 사용하는 근로자 중 사무직에 종사하는 근로자(공장 또는 공사현장과 **같은 구역***에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다)에 대하여는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시”하도록 규정(시행규칙 제99조)

* “같은 구역”이라 함은 담 또는 울타리를 경계로 하여 ‘동 경계 안’을 의미하며, 생산동과 사무동이 동일 건물에 있지 아니하고 충분한 이격 거리를 두고 있는 경우는 같은 구역으로 보지 아니함

- “사무직 근로자”는 사무실 등에서 주된 업무가 주로 정신적인 근로를 하는 자이며, 그 외 현장에 종사하는 근로자 및 사무실에서 단순 반복업무를 하면서 업무중에 자유롭게 움직이기 곤란한 업무(교대하지 않는 한 자리를 비울 수 없는 업무) 등을 하는 근로자는 “기타직 근로자”로 분류

☞ **아래표를 참고하여 사례별로 개별적·구체적으로 판단**

사무직과 기타직 구분(예시)

사무직	그 밖의 근로자(기타직)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등 사무업무 종사자 ○ 임원, 관리자(관리팀장, 인사팀장 등) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있는 사무실 종사자 ○ 제조·건설작업 종사자, 단순노무 종사자 ○ 장치, 기계조작 및 조립 종사자 ○ 현장을 수시 출입하는 생산팀장, 공무팀장 등의 현장 관리자

사무직	그 밖의 근로자(기타직)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 총무, 서무, 인사, 기획, 노무, 홍보, 경리, 회계, 판매, 설계, 영업 등 사무업무 종사자 - 고객 서비스 사무 종사자 · 방문·전화·인터넷 민원 일반 상담업무 종사자 · 호텔·음식점 접수원 등 - 병원 행정, 원무, 보험 사무원 - 일반 사무 보조원, 비서 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전관리자, 방화관리자 등 ○ 영업 등 직접 종사자 - 직접 판매에 종사하는 자 - 방문주문 및 수금업무 등을 주업무로 하는 영업직 근로자 - 114 안내업무, 전화고장 접수 등 TM전담상담원 - 항공기승무원, 선원, 자동차 운전원 - 이·미용사, 조리사 - 의사, 간호사, 약사, 의료기사 등
○ 내근기자	○ 외근기자
<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육기관 종사자 중 - 학원강사, 유치원교사, 보조교사, 일반교사 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육기관 종사자 중 - 기능강사, 실습강사, 이공계 학교 실습교사, 어린이집 보육교사 등
<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술, 방송, 공연관련 종사자 중 - 방송작가, 아나운서, 디자이너 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술, 방송, 공연관련 종사자 중 - 프로듀서, 연기자, 안무가 - 촬영, 녹음 등 방송관련 기사
<ul style="list-style-type: none"> ○ 금융, 증권, 보험업 종사자 - 은행원, 증권중개인, 손해사정인 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보험업 종사자 중 - 보험모집인 등 현장 종사자
<ul style="list-style-type: none"> ○ 건축설계사, 제도사 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 건물관리업 중 - 소장, 경리 등 일반 행정업무 종사자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 건물관리업 중 - 경비, 청소, 시설관리 등 현장업무 종사자

②건강진단 실시주기

- “상시 사용하는 근로자 중 사무직은 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시하고, 특수건강진단은 6월 또는 1년·2년에 1회 이상 실시”하도록 규정(시행규칙 제99조)
- 실시주기는 지금까지의 행정해석과 같이 전년도 실시일 다음 날부터 1년(또는 6월·2년) 이내에 실시하는 것이 원칙임

- 다만, 실제로 대부분 사업장의 건강진단 담당자나 근로자들이 실시주기에 대하여 회계연도 개념으로 이해하고 있고, 일반건강진단의 경우에는 일반적으로 국민건강보험공단이 지정(반드시 지켜야 하는 것은 아님)해 주는 시기에 건강진단을 실시하고 있음

※ 일부 지방관서 감독관은 검찰합동점검 시에 법을 엄격히 해석하여 직전 실시일로부터 실시주기(6월·1년·2년)를 단 1일 초과한 경우에 대해서도 건강진단을 미실시한 것으로 보아 즉시 과태료부과 등의 처분을 하고 있어 불만 민원이 폭증

○ 따라서 이러한 점을 감안하여 지난해 실시일로부터 1년(또는 6월·2년) 이내에 실시하지 아니하였더라도, 회계연도 기준으로 해석하였을 때 실시주기가 맞는 경우라면, 그 시기가 지연된 사유를 따져보아 건강진단 실시를 회피할 목적으로 지연한 것이 아니라면 실시시기를 위반하지 않은 것으로 간주

☞ 건강진단 실시가 법상의 실시주기를 일부 초과하였다라도 회계연도를 기준으로 매년(또는 6월·2년마다) 실시한 경우는 실시한 것으로 인정

사례1) 제조공정에서 선반가공 작업을 하는 A는 2005년 3월에 입사하여 정기 일반건강진단을 2006.5.29, 2007.4.30, 2008.5.20, 2009.5.10 실시하고 2010년에는 7월 현재 아직 실시하지 아니한 경우

답) 2008년도에 1년을 초과하여 실시하였고, 2010년도에도 1년을 초과한 상태에서 아직 실시하지 아니하였지만, 회계연도 기준으로 2006~2009년도에 매년 정기 건강진단을 실시한 것으로 보고, 2010년도는 아직 연도 말이 지나지 않았으므로 현재 기준으로 미실시로 보지 않음

사례2) 사무실에 근무하는 B는 2006.1월에 입사하여 정기 일반건강진단을 최초 2007.12.10 실시하고, 2010.7월 현재 실시하지 않은 경우

답) 2번째 정기 일반건강진단을 2009.12.10 이내에 실시하는 것이 원칙이고, 회계연도를 기준으로 2009년도 말까지 실시하지 않았으므로 이 경우는 2009년도 일반건강진단 미실시로 판단

③ 건강진단 미실시한 경우 처분대상 판단

- 건강진단 미실시에 대한 처분이 과태료인 경우 그 사유에 따라 사업주 또는 근로자를 대상으로 처분이 가능하므로 그 사유를 조사하여 처리함이 타당(법 제72조제3항·제5항, 제43조제1항·제3항)

👉 사업주의 적극적인 노력 여부를 확인하여 처분대상을 결정

사례1) 근로자 홍○○에게 제1차 건강진단을 받도록 개별 안내한 사실이 없거나, 1회 개별안내 후 실시 예정일자에 미실시하였음에도 이후 다른 조치를 하지 않은 경우

답 사업주가 근로자의 건강진단 실시를 위하여 최선을 다하였다고 보기 어려우므로 사업주를 처벌

사례2) 근로자 홍○○에게 제1차 건강진단을 받도록 사업주가 개별안내하고, 제1차 건강진단 실시 예정일자에 실시하지 아니하여 재차 안내하였음에도 건강진단을 실시하지 아니한 경우가 확인(서류 또는 진술 등)된 경우

답 사업주가 근로자의 건강진단 실시를 위해 적극적으로 노력하였으나, 근로자가 알고 있으면서도 미실시한 경우로 보아 근로자 홍○○를 처벌

사례3) 제2차 건강진단 대상자인 근로자 홍○○에게 제2차 건강진단에 대하여 사례1) 또는 사례2)의 경우

답 제2차 건강진단에 대하여 사례1)과 같이 개별안내 등이 소홀한 경우는 사업주를, 사례2)와 같이 2회 이상 개별안내한 경우는 근로자 홍○○를 처벌

④ 타 법에 의한 건강진단과의 관계

- 타법에 의한 건강진단을 실시한 경우 산업안전보건법에 의한 실시로 같음(시행규칙 제99조 제1항·제2항)


① 일반건강진단(시행규칙 제99조 제1항)

1. 「국민건강보험법」에 따른 건강검진
2. 「항공법」에 따른 신체검사
3. 「학교보건법」에 따른 건강검사
4. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단
5. 「선원법」에 따른 건강진단
6. 그 밖에 제100조제1항에서 정한 일반건강진단의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단

② 특수건강진단(시행규칙 제99조 제2항)

1. 「원자력법」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
2. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단(광물성 분진만 해당한다)
3. 「진단용 방사선 발생장치의 안전관리에 관한 규칙」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
4. 그 밖에 별표 13에서 정한 특수건강진단의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단(해당하는 유해인자만 해당한다)

- 타법에 의한 건강진단을 산업안전보건법에 의한 건강진단으로 인정하지 아니하는 경우는 동일한 검사항목에 대하여만 실시한 것으로 인정(시행규칙 제99조 제6항)

 이 경우, 시행규칙 제99조 제6항에 해당하는 타법 건강진단을 산업안전보건법상 실시주기에 맞게 실시하였다면 일부 검사항목만이 누락된 점을 감안하여 시정이 가능한 최근의 건강진단에 한하여 시정지시 등 행정조치하고, 불이행시 미실시로 과태료부과

⑤ 제조관련 관리자의 특수검진 대상여부

- 특수건강진단 대상 근로자는 “특수건강진단대상 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 근로자” 등을 말하는 것(시행규칙 제98조 제2호)이므로
 - 제조공정의 관리자가 상시 근무하는 장소(별도의 사무실이 있는 경우에도 제조공정과 동일한 건물 내에 인접한 경우)에 수시 출입하여 생산 등과 관련하여 업무지시, 감독, 교육, 감시 등의 업무를 수행한다면 소속근로자와 동일한 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 근로자로 보아야 할 것이며,
 - 제조공정의 관리자가 해당공정과 일정거리 떨어진 사무실(다른 건물)에 주로 상주하면서, 필요에 따라 해당공정에 수시 출입하여 위와 같은 업무를 수행하는 경우에도 그 관리자의 업무가 해당공정의 유해인자에 거의 매일 노출되는 정도라면 시간에 무관하게 해당 업무에 종사하는 근로자와 같은 특수건강진단 대상이라고 판단하고
 - 간헐적으로 생산공정에 출입하여 업무지시만 하는 등 해당공정에의 출입이, 당해 유해인자에의 노출로 인한 건강장해가 발생할 우려가 없을 정도로 제한적인 경우에는, 해당공정의 유해인자에 대한 특수건강진단 실시대상에서 제외될 수 있을 것임 (예 : 생산과장은 대상, 자재과장은 비대상)

⑥ 일반건강진단기관에 대한 처분

- 「국민건강보험법」에 따른 건강진단기관은 산업안전보건법에 의한 일반건강진단을 실시하는 기관(시행규칙 제98조의3제2항)이고, 건강진단기관이 건강진단 결과를 허위보고하거나 결과표를 보고하지 아니한 경우는 과태료부과 대상(법 제43조제4항, 제72조제5항)이지만
 - 법상 일반건강진단 결과표는 이에 대한 보고의무가 없으므로(시행규칙 제105조제5항에서 특수건강진단만 보고의무를 규정) 일반건강진단기관에 대해서는 처벌 곤란
- 지정기관에 대한 업무정지 등 행정처분의 경우에도 그 대상이 산업안전보건법에 의한 지정기관(법 제63조의2제2항, 시행규칙 제143조의2 별표20)이므로 일반건강진단기관은 행정처분의 대상이 되지 않음
 - ☞ **일반건강진단기관에서 건강검진기본법 시행령 제10조제3항 별표에 해당하는 위반 행위를 발견한 경우에는 동 기관에 대한 업무정지 등 행정처분 업무가 위임되어 있는 시군구청장에게 통보**