



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 건강진단휴가 신설 〉

■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2211820호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 건강진단휴가 신설(안 제62조의2 신설 등)	2

I. 제안경위

2025년 7월 29일 김태선의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 7월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차 유급휴가를 부여하도록 규정하고 있으며, 「산업안전보건법」은 사업주에게 근로자의 건강진단 실시 의무를 부여하고 있습니다.

그러나 건강진단을 받는 시간에 대하여 유급으로 처리할지 근로시간으로 인정할지에 대한 명확한 법적 기준이 마련되어 있지 않아, 일부 사업장에서는 건강검진 시간이 무급 처리되거나 연차휴가에서 차감되는 사례가 발생하고 있습니다.

일부 사업장에서는 단체협약이나 취업규칙 등 내부 규정을 통하여 건강진단 시간을 공가나 유급휴가로 인정하고 있으나 전체 근로자에게 공통적으로 적용되는 법적 권리로 보장되고 있지 않은 실정입니다.

이에 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 연차 유급휴가와 별도로 「산업안전보건법」에 따른 건강진단을 위한 유급휴일을 부여함으로써, 근로자의 건강권을 실질적으로 보장하려는 것입니다(안 제62조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 건강진단휴가 신설(안 제62조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 건강진단휴가를 주도록 의무화하고, 건강진단휴가를 근로자가 청구한 시기에 주되 이를 유급으로 하며, 동 휴가를 1년간 행사하지 않으면 소멸하도록 하되 다만 사용자의 귀책사유로 인한 것일 경우에는 그러하지 아니하도록 하는 내용임.

또한 개정안은 건강진단휴가 부여 의무를 위반한 사용자에게 대해 1천만원 이하의 과태료를 부과함.

현행	개정안
<u><신설></u>	<u>제62조의2(건강진단휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 연 1일의 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 위한 휴가(이하 “건강진단휴가”라 한다)를 주어야 한다.</u> <u>② 사용자는 건강진단휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을</u>

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. ②·③ (생략)	지급하여야 한다. ③ 건강진단휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다. 제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우 2. 제62조의2제1항·제2항을 위반한 자 ②·③ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행 「산업안전보건법」은 사업주가 상시 사용하는 모든 근로자를 대상으로 건강관리를 위하여 주기적으로 실시하는 건강진단인 ‘일반건강진단’, 특정한 업무에 종사하는 근로자 및 직업병 소견이 있는 근로자로서 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자에게 정기적으로 실시하는 건강진단인 ‘특수건강진단’, 특정한 업무로 인하여 건강장애 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자를 대상으로 사업주가 실시하는 ‘수시건강진단’ 등 여러 건강진단제도를 규정하고 있으

며, 건강진단을 실시하는 것을 사업주의 의무로 규정하고 있음.¹⁾

한편, 현행 「근로기준법」은 근로자에게 의무적으로 부여하여야 할 연차 유급휴가에 대해 규정하고 있는바, 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주도록 하고, 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주도록 함.²⁾

다만, 「근로기준법」은 휴가의 목적 등에 대하여는 별다른 규정을 두고 있지 않고, 「산업안전보건법」은 사업주의 건강진단 실시의무만을 규정하고 있어 건강진단을 위한 휴가의 부여 방식은 단체협약, 취업규칙 등에 따라 각 사업장별로 상이하게 적용되고 있음.

이에 대해 고용노동부는 검진에 소요되는 시간을 근로시간으로 인정하는 것이 타당하다는 행정해석³⁾을 내리고 있으나, 일부 사업장의 경우 건강진단으로 인한 휴가 사용 시 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하도록 하거나, 주말에 건강검진을 받는 등 불편을 겪는 사례도 발생하고 있음.⁴⁾

1) 자세한 내용은 <참고 1> 「산업안전보건법」 상 근로자 건강진단 제도 개요, <참고 2> 「산업안전보건법」 상 근로자 건강진단 관련 조문을 참조

2) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

3) 산업안전보건법에 따른 건강진단은 사업주의 의무사항임을 고려하여, 검진에 소요되는 통상적인 시간을 근로시간으로 인정하는 것이 타당하다고 사료됨<산업보건기준과-213('22.1.14)>

4) 아주경제, 「[포커스]건강검진 ‘의무’라는데...“회사가 개인연차 쓰라고 하는 게 맞나요?”」, 2023.12.13.

이에 개정안은 사용자가 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 건강진단을 위하여 연 1일의 유급휴가를 부여하도록 의무화하는 내용으로 근로자에게 연차 유급휴가와 별도의 건강진단을 위한 유급휴가를 보장하여 근로자의 건강권 보장에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 「근로기준법」은 노동관계법의 일반법적 지위를 가진 법으로서, 특정한 목적에 의해 부여되는 휴가의 경우 그 목적에 관한 사항을 규율하는 별도의 법률에 규정되는 입법례도 있으므로, 건강진단휴가의 법제화 시 제도의 성격과 목적을 고려하여 「근로기준법」 또는 「산업안전보건법」 중 어느 법률에 규정하는 것이 타당한지 검토할 필요가 있음.

이와 관련하여, 「근로기준법」은 특정한 사유의 휴가 중 생리휴가(제73조), 임신 중인 여성에 대한 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가(제74조) 등을 규정하고 있으나, 이외에도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3) 및 가족돌봄휴가(제22조의2)를, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」은 예방접종 휴가(제32조의2)를, 「평생교육법」은 학습휴가(제8조)를 각각 규정하고 있고,

「산업안전보건법」이 근로자 건강진단을 할 의무를 사업주에게 부여하고 있다는 점도 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

둘째, 개정안은 건강진단휴가를 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여하는 것으로 그 대상을 한정하고 있으며, 이는 연차 유급휴가의 입법례에 따른 것으로 보이나, 현행법이 연차 유급휴가에 출근율 등의 제한을 두고 있는 것은 연차 유급휴가의 경우 근로에 따른 보상적 성격을 일정 부분 가진다는 점⁵⁾을 고려한 것으로서 근로자의 건강권 보장을 위한 건강진단휴가에도 이와 같은 제한을 두는 것이 타당한지에 대한 검토가 필요하다고 보임.

셋째, 개정안은 연간 1일의 건강진단휴가를 부여하도록 의무화하고 있으나, 건강진단의 종류별, 근로자의 직군·직무별로 수검 주기가 상이한바 연간 1일의 건강진단휴가를 일률적으로 부여하는 것이 타당한지에 대한 고려도 필요함.

참고로, 「산업안전보건법 시행규칙」은 일반건강진단의 주기에 대하여 사무직 근로자는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자는 1년에 1회 이상으로 규정하고 있고, ⁶⁾ 특수건강진단의 시기 및 주기에 대해서는 대상 유해인자별로 1개월~24개월로 다양하게 정하고 있음.⁷⁾

5) 다만, 현행법은 1년 미만 근속 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게도 1개월 개근 시 1일의 휴가를 부여하고 있으며, 이는 연차 유급휴가가 일정 부분 휴식 보장적 성격도 가지고 있기 때문임.

6) 「산업안전보건법 시행규칙」 제197조(일반건강진단의 주기 등) ① 사업주는 상시 사용하는 근로자 중 사무직에 종사하는 근로자(공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며, 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다)에 대해서는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자에 대해서는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시해야 한다.

7) 「산업안전보건법 시행규칙」 [별표 23] 특수건강진단의 시기 및 주기

구분	대상 유해인자	시기 (배치 후 첫 번째 특수건강진단)	주기
1	N,N-디메틸아세트아미드, 디메틸포름아미드	1개월 이내	6개월

개정안에 대해 고용노동부는 ① 「산업안전보건법」이 사업주의 건강진단 실시의무를 부여하고 있어 사업장은 상황에 따라 근로시간 중에 건강진단을 실시하거나 단체협약 등을 통해 건강진단일(또는 시간)을 공가 또는 유급휴일로 지정·운영 중이므로 별도 휴가의 신설 필요성이 크지 않다는 점, ② 「산업안전보건법」의 건강진단은 실시 주체, 시기, 주기 및 목적 등이 상이하여 연 1일의 일률적인 건강진단휴가를 부여하기 어렵다는 점, ③ 건강진단휴가 부여 대상 근로자를 제한하는 경우 현행보다 단기·일용직 근로자에 대한 보호가 취약해질 수 있다는 점, ④ 유급휴가 증가에 대한 사업주 부담 측면도 고려할 필요가 있다는 점 등을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5535

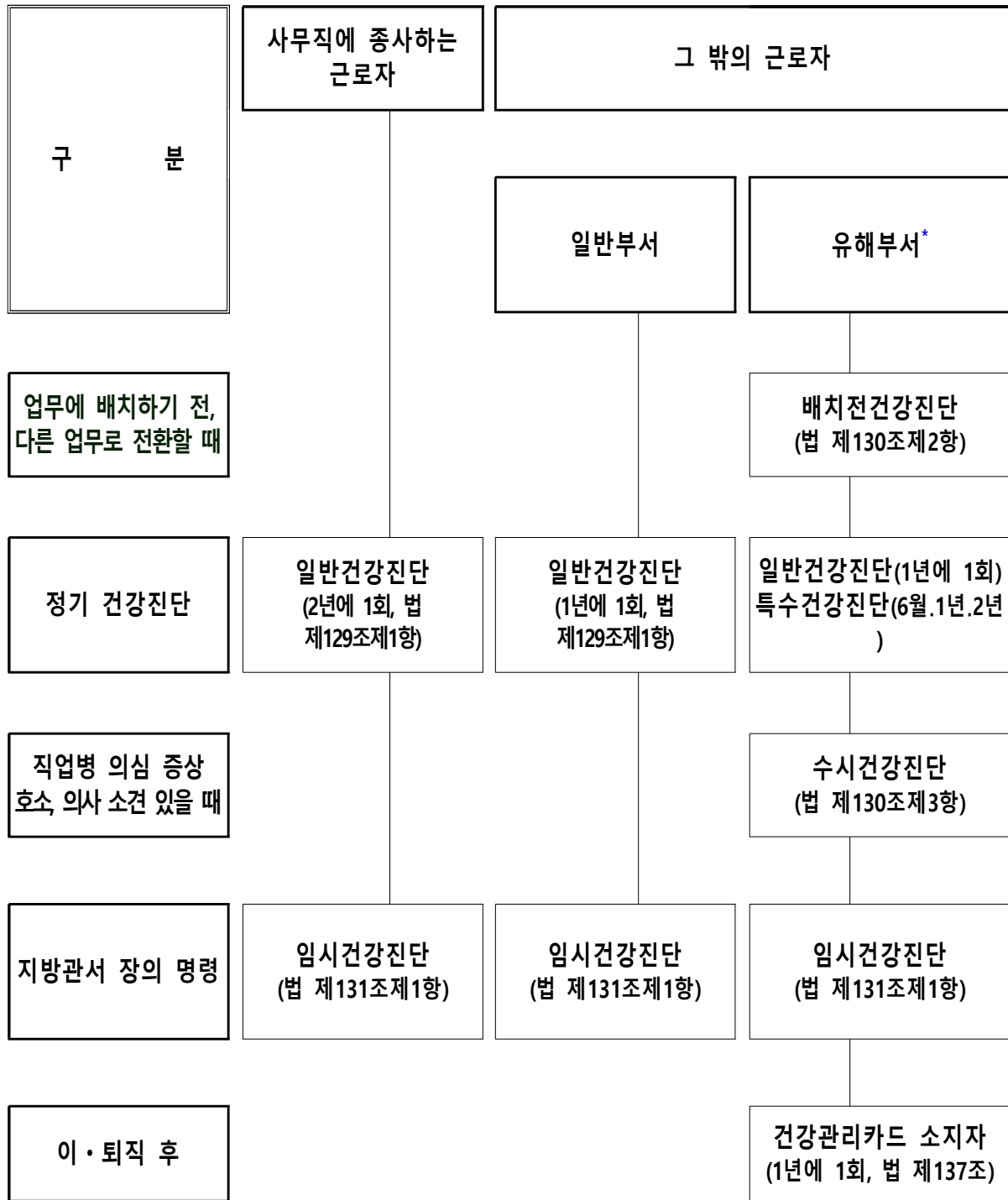
2	벤젠	2개월 이내	6개월
3	1,1,2,2-테트라클로로에탄, 사염화탄소, 아크릴로니트릴, 염화비닐	3개월 이내	6개월
4	석면, 먼 분진	12개월 이내	12개월
5	광물성 분진, 목재 분진, 소음 및 충격소음	12개월 이내	24개월
6	제1호부터 제5호까지의 대상 유해인자를 제외한 별표22의 모든 대상 유해인자	6개월 이내	12개월

참고 1

「산업안전보건법」 상 근로자 건강진단 제도 개요

1

근로자 건강진단 종류별 대상, 시기 및 주기 비교



* 유해부서: 특수건강진단 대상유해인자(181종)에 노출되는 부서 또는 업무

2

근로자 건강진단 종류

□ 일반건강진단(법 제129조제1항 및 시행규칙 제197조제1항)

- 사업주가 상시 사용하는 모든 근로자를 대상으로 건강관리를 위하여 주기적(사무직 근로자: 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자: 1년에 1회 이상)으로 실시하는 건강진단
- * 국민건강보험법에 따른 건강검진 등을 실시한 경우 일반건강진단으로 같음

□ 특수건강진단(법 제130조제1항, 시행규칙 제200조)

- 사업주가 직업병 발생 원인이 되는 유해인자*에 노출되는 업무에 종사하는 근로자 및 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받은 후 판정의 원인이 된 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자에게 정기적(시행규칙 [별표23]에 따라 유해인자별 시기 및 주기 상이: 1/2/3/6/12/24개월)으로 실시하는 건강진단
- * 특수건강진단 대상 유해인자: 총 181종

□ 배치전건강진단(법 제130조제2항, 시행규칙 제204조)

- 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자에 대하여 배치 예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 사업주가 실시하는 건강진단(해당 작업에 배치하기 전에 실시)

□ 수시건강진단(법 제130조제3항, 시행규칙 제205조제1항)

- 특수건강진단대상업무로 인하여 해당 유해인자에 의한 직업성 천식, 직업성 피부염, 그 밖에 건강장해 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자를 대상으로 사업주가 실시하는 건강진단(근로자나 근로자 대표, 산업보건의, 보건관리자 등이 요청)

□ 임시건강진단(법 제131조제1항 및 시행규칙 제207조제1항)

- 특수건강진단대상 유해인자 또는 그 밖에 유해인자에 의한 중독 여부, 질병에 걸렸는지 여부 또는 질병의 발생원인 등을 확인하기 위하여 다음의 경우에 지방고용노동관서의 장의 명령에 따라 사업주가 실시하는 건강진단

- ① 같은 부서에 근무하는 근로자 또는 같은 유해인자에 노출되는 근로자에게 유사한 질병의 자각·타각증상이 발생한 경우
- ② 직업병 유소견자가 발생하거나 여러 명이 발생할 우려가 있는 경우
- ③ 그 밖에 지방고용노동관서의 장이 필요하다고 판단하는 경우

참고 2

「산업안전보건법」 상 근로자 건강진단 관련 조문

제129조(일반건강진단) ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

② 사업주는 제135조제1항에 따른 특수건강진단기관 또는 「건강검진기본법」 제3조제2호에 따른 건강검진기관(이하 “건강진단기관”이라 한다)에서 일반건강진단을 실시하여야 한다.

③ 일반건강진단의 주기·항목·방법 및 비용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제130조(특수건강진단 등) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “특수건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.

1. 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 “특수건강진단대상업무”라 한다)에 종사하는 근로자

2. 제1호, 제3항 및 제131조에 따른 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환을 하거나 작업 장소를 변경하여 해당 판정의 원인이 된 특수건강진단대상업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 소견이 있는 근로자

② 사업주는 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자의 배치 예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 건강진단(이하 “배치전건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대해서는 배치전건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

③ 사업주는 특수건강진단대상업무에 따른 유해인자로 인한 것이라고 의심되는 건강장애 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자 중 보건관리자 등이 사업주에게 건강진단 실시를 건의하는 등 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대하여 건강진단(이하 “수시건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다.

④ 사업주는 제135조제1항에 따른 특수건강진단기관에서 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 건강진단의 시기·주기·항목·방법 및 비용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제131조(임시건강진단 명령 등) ① 고용노동부장관은 같은 유해인자에 노출되는 근로자들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 사업주에게 특정 근로자에 대한 건강진단(이하 “임시건강진단”이라 한다)의 실시나 작업전환, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

② 임시건강진단의 항목, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ① 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하는 경우 근로자대표가 요구하면 근로자대표를 참석시켜야 한다.

② 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 직접 또는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 한 건강진단기관에 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다. 다만, 개별 근로자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개해서는 아니 된다.

③ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단의 결과를 근로자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용해서는 아니 된다.

④ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정 또는 다른 법령에 따른 건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 적절한 조치를 하여야 하는 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주는 그 조치 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제133조(건강진단에 관한 근로자의 의무) 근로자는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따라 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 건강진단기관이 아닌 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출하는 경우에는 사업주가 실시하는 건강진단을 받은 것으로 본다.

제134조(건강진단기관 등의 결과보고 의무) ① 건강진단기관은 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시한 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 결과를 근로자 및 사업주에게 통보하고 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

② 제129조제1항 단서에 따라 건강진단을 실시한 기관은 사업주가 근로자의 건강보호를 위하여 그 결과를 요청하는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.