



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

산업안전보건법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 특수형태근로종사자로부터
노무를 제공받는 사업주에게 건강진단 의무 부과 등〉
■ 김주영의원 대표발의(의안번호 제2209593호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 특수형태근로종사자로부터 노 무를 제공받는 사업주에게 건강진단 의무 부과	3

I. 제안경위

2025년 4월 4일 김주영의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정 법률안은 2025년 4월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행 「산업안전보건법」에 따라 특수건강진단 등 건강장해 예방을 위한 조치를 적용받는 근로자와 달리 특수형태근로종사자의 경우는 같은 법에 따라 일부 안전 및 보건 조치와 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하고 있을 뿐, 종사자의 건강상태를 확인하는 건강진단을 제도적으로 의무화할 수 있는 법률적 근거가 부재한 실정임.

근로자의 경우 특수건강진단 결과에 따라 업무시간대를 조정하는 등의 건강장해 예방 조치에 대한 법적 근거가 마련되어 있으나, 특수형태근로종사자의 경우는 이와 같은 예방 조치에 대한 법적 근거가 없어 건강관리가 충분히 이루어지지 못하는 상황임.

이에 야간작업 등 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 특수형태근로종사자에 대하여 건강진단 또는 업무전건강진단을 실시하도록 하고 그 결과에 따라 야간업무 제한 등의 적절한 조치를 하도록 의무화함으로써, 특수형태근로종사자의 건강을 보호하려는 것임(안 제 77조의2부터 제77조의4까지 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주에게 건강진단 의무 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자에게 업무 전 업무 적합성 평가를 위한 건강진단과 건강관리를 위한 건강진단을 실시할 의무를 부과하고, 이를 실시하지 않았을 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하며, 건강진단의 결과 필요한 경우 해당 특수형태근로종사자와 협의하여 업무시간 단축, 야간업무 제한 등의 조치를 취할 의무를 부과하고 이를 위반하였을 경우 500만원 이하의 벌금을 부과하도록 하려는 것임 (안 제77조의 2 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 <u>이 조 및 제6조</u>	제5조(사업주 등의 의무) ① ---- ----- ----- ----- ----. ---- <u>이 조, 제6조 및 제7</u>

에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. ~ 3. (생략)

② (생략)

<신설>

7조의2부터 제77조의4까지-----

----- 이

조, 제6조 및 제77조의2부터 제7

7조의4까지-----

-.

1. ~ 3. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제77조의2(특수형태근로종사자의

건강진단 등) ① 대통령령으로

정하는 특수형태근로종사자로부터

노무를 제공받는 사업주(이하

이 조, 제77조의3 및 제77조의4

에서 “노무수령사업주”라 한다)

는 제130조제1항제1호에 따른

업무에 종사하는 특수형태근로

종사자의 건강관리를 위하여 건

강진단을 실시하여야 한다.

② 노무수령사업주는 제130조제

1항제1호에 따른 업무에 종사할

특수형태근로종사자의 업무 적

합성 평가를 위하여 건강진단(이

하 “업무전건강진단”이라 한다)

을 실시하여야 한다. 다만, 고용

<신 설>

노동부령으로 정하는 특수형태 근로종사자에 대해서는 업무전 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

③ 노무수령사업주는 제135조제 1항에 따른 특수건강진단기관에서 제1항에 따른 건강진단 및 제2항에 따른 업무전건강진단을 실시하여야 한다.

④ 제1항에 따른 건강진단 및 제2항에 따른 업무전건강진단의 시기·주기·항목·방법 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제77조의3(건강진단에 관한 노무수령사업주 및 특수형태근로종사자의 의무) ① 특수형태근로종사자는 노무수령사업주로부터 제77조의2제1항에 따른 건강진단 또는 같은 조 제2항에 따른 업무전건강진단을 요구받은 때에는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 노무수령사업주가 지정한 특수건강진단기관이 아닌 특수건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 노무수령사

<신 설>

업주에게 제출한 경우에는 노무수령사업주가 실시하는 건강진단을 받은 것으로 본다.

② 노무수령사업주는 제77조의2에 따른 건강진단의 결과 특수형태근로종사자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 해당 특수형태근로종사자와 협의하여 업무시간 단축, 야간업무(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 업무를 말한다)의 제한 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

③ 노무수령사업주는 제77조의2에 따른 건강진단의 결과를 특수형태근로종사자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용해서는 아니 된다.

제77조의4(특수건강진단기관 등의 결과보고 의무) 특수건강진단기관은 제77조의2에 따른 건강진단을 실시한 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 결과를 특수형태근로종사자 및 노무수령사업주에게 통보하여야 한다.

제135조(특수건강진단기관) ①

「의료법」 제3조에 따른 의료기관이 특수건강진단, 배치전건강진단 또는 수시건강진단을 수행하려는 경우에는 고용노동부장관으로부터 건강진단을 할 수 있는 기관(이하 “특수건강진단기관”이라 한다)으로 지정받아야 한다.

② ~ ⑥ (생략)

제162조(비밀 유지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 업무상 알게 된 비밀을 누설하거나 도용해서는 아니 된다. 다만, 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. ~ 3. (생략)

<신설>

4. ~ 13. (생략)

제172조(벌칙) 제64조제1항제1호부터 제5호까지, 제7호, 제8호 또는 같은 조 제2항을 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제135조(특수건강진단기관) ① --

----- 제77조의2제1항에 따른 건강진단, 배치전건강진단, 업무전건강진단 -----

-----.

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제162조(비밀 유지) -----

-----.

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

3의2. 제77조의2에 따른 건강진단을 하는 자

4. ~ 13. (현행과 같음)

제172조(벌칙) -----

----- 제2항, 제77조의3제2항 -----
-----.

제175조(과태료) ① ~ ③ (생략) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u> 5. ~ 8. (생략) ⑤ (생략) ⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. 1.·2. (생략) 3. <u>제40조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제108조제5항, 제123조제2항, 제132조제3항, 제133조 또는 제149조를 위반한 자</u> 4. ~ 6의2. (생략) <u><신설></u> 7. ~ 18. (생략) ⑦ (생략)	제175조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) <u>4의2. 제77조의2에 따른 건강진단을 하지 아니한 자</u> 5. ~ 8. (현행과 같음) ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- -----. 1.·2. (현행과 같음) 3. <u>제40조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제77조의3제1항 및 제3항</u>----- ----- 4. ~ 6의2. (현행과 같음) <u>6의3. 제77조의4에 따른 통보를 하지 아니하거나 거짓으로 통보한 자</u> 7. ~ 18. (현행과 같음) ⑦ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 사업주에게 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위한 일반건강진단과¹⁾ 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 근로자의 건강관리를 위한 특수건강진단,²⁾ 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자의 배치 예정 업무에 대한 적합성 평가를 위한 배치전건강진단,³⁾ 특수건강진단대상업무에 따른 유해인자로 인한 것이라고 의심되는 건강장애 증상을 보이는 경우 등에 실시하여야 하는 수시건강진단⁴⁾ 실시 의무를 부과하고 있음.

개정안은 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 특수형태근로종사

-
- 1) 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.
- 2) 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
- 3) 제130조(특수건강진단 등) 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.
- 4) 제130조(특수건강진단 등) 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.

자로부터 노무를 제공받는 자에게 업무 전 업무 적합성 평가를 위한 건강진단과 건강관리를 위한 건강진단을 실시할 의무를 부과하고, 이를 실시하지 않았을 경우 과태료를 부과하도록 하며, 건강진단의 결과 필요한 경우 해당 특수형태근로종사자와 협의하여 업무시간 단축, 야간업무 제한 등의 조치를 취할 의무를 부과하고, 이를 위반한 경우 벌금에 처하도록 할 뿐 아니라 업무전건강진단을 요구받은 특수형태근로종사자에게는 해당 건강진단을 받을 의무를 부과함으로써 특수형태근로종사자도 일반 근로자와 같이 건강보호를 위한 「산업안전보건법」이 보장하는 제도에 편입되도록 한다는 데 입법의 의의가 있음.

다만, 개정의 형식과 관련하여 개정조문이 제5장 “도급 시 산업재해 예방” 중 제4절 “그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방”에 위치하고 있는데, 현행 「산업안전보건법」의 체계를 고려한다면 제8장 “근로자 보건관리” 중 제2절 “건강진단 및 건강관리”에 두는 방안을 고려할 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 노무수령사업주에게 특수형태근로종사자에 대한 건강진단 의무를 부여하여 건강진단을 실시하고, 그에 따른 적절한 조치를 하도록 하여 건강장해를 예방하려는 개정안 취지에 적극 공감하면서, 다만, 개정안의 ‘건강진단’ 및 ‘업무전건강진단’ 실시 의무 및 그에 따르는 적절한 조치 의무를 부여하고 위반시 제재를 규정하기 위해서는 그때그때 여러 명에게 노무를 제공하는 업무 특성상 건강진단 등의 실시 의무를 누구에게 부여할 것인지와 특수형태근로

종사자의 일할 기회가 제한될 우려는 없는지 등에 대한 쟁점이 존재하는 바, 건강진단 도입을 위한 연구용역을 추진 중으로 연구 결과를 토대로 전문가 등과 심도 있는 논의를 추진할 계획이라면서, ‘업무전 건강진단’의 경우, 과거 「산업안전보건법」상 근로자 ‘채용시 건강진단’ 규정이 있었으나, 질병자의 고용기회를 제한할 소지가 있다는 이유로 국가인권위에서 폐지를 권고하여(’05.10월), 해당 제도가 폐지된 점과 건강진단 결과에 따라 업무시간 단축 등 적절한 조치를 취하도록 하고 있어 해당 특수형태근로종사자와의 계약 해지 수단으로 악용될 소지가 있는 점도 고려할 필요가 있으며, 적절한 조치 의무 위반 시 형사처벌을 하도록 하여(500만원 이하의 벌금), 유사한 산안법의 다른 규정에 비해 과도한 규제로 판단하는바, 법제화 이전에 관련 연구용역을 통해 합리적인 제도적 방안을 마련한 후 시범운영 등을 추진하는 등 단계적인 접근이 바람직하다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5545