



제433회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

산업안전보건법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사업주의 건강진단 휴가 부여의무 〉
■ 이용선의원 대표발의(의안번호 제2214406호)

2026. 3.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 사업주의 건강진단 휴가 부여의무	2

I. 제안경위

2025년 11월 10일 이용선의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정법률안은 2025년 11월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주로 하여금 매년 근로자의 건강진단을 실시하도록 하고, 이를 위반한 사업주에 대하여 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음.

그러나 건강진단이 사업주에 부여된 의무사항임에도 근로자가 건강검진을 받기 위한 경우의 휴가 사용이나 휴가 부여에 대해서는 법적 규정을 두고 있지 않아 상당수의 근로자들이 연차휴가를 사용하거나 주말에 검진을 받는 등의 불편을 겪고 있음.

이에 사업주가 근로자에게 연차 유급휴가 외 별도의 건강진단을 위한 유급휴가를 그 근로자가 원하는 시기에 사용하도록 함으로써 사업주의 책임을 강화하여 근로자의 건강권 보장에 기여하고자 함(안 제132조의2 및 제175조제4항제7호의2·제7호의3 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주의 건강진단 휴가 부여의무

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주에게 근로자가 일반건강진단, 특수건강진단 등을 받기 위한 「근로기준법」에 따른 휴가를 연차 유급휴가와¹⁾ 별도로 유급으로 주도록 하는 의무를 부과하면서 이를 위반하였을 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과 내용임(안 제132조의2 등).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제132조의2(건강진단휴가) ① 사업주는 근로자가 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 받기 위하여 휴가(이하 “건강진단휴가”라 한다)를 신청하는 경우에는 근로자가 신청한 시기에 휴가를 주어야 한다. 이 경우

1) 「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.

③ 삭제

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.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

제175조(과태료) ① ~ ③ (생략) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 7. (생략) <u><신설></u> <u><신설></u> 8. (생략) ⑤ ~ ⑦ (생략)	<u>사용한 휴가기간 중 1일은 유급으로 한다.</u> ② <u>사업주는 제1항에 따라 근로자가 신청한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</u> ③ <u>사업주는 건강진단휴가를 이유로 해당 근로자의 「근로기준법」에 따른 연차 유급휴가 일수를 삭감하여서는 아니 된다.</u> ④ <u>건강진단휴가의 신청방법 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u> 제175조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- -----. 1. ~ 7. (현행과 같음) 7의2. <u>제132조의2제1항에 따른 건강진단휴가를 주지 아니하거나 같은 항 후단을 위반하여 유급으로 주지 아니한 자</u> 7의3. <u>제132조의2제3항을 위반하여 연차 유급휴가 일수를 삭감한 자</u> 8. (현행과 같음) ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법은 사업주에게 상시 사용하는 근로자를 대상으로 일반건강진단을, 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 근로자 등을 대상으로 특수건강진단을 실시하여야 하는 의무와 유해인자에 노출되는 근로자들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등에 고용노동부장관의 임시건강진단 명령에 따라 해당 근로자를 대상으로 건강진단을 실시하여야 하는 의무를 부과하면서, 일반건강진단과 특수건강진단을 실시하지 않은 사업주에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고, 임시건강진단 명령을 이행하지 않은 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

한편, 현행 「국가공무원 복무규정」은 휴가를 연가(年暇), 병가, 공가(公暇) 및 특별휴가로 구분하고,²⁾ 행정기관의 장으로 하여금 소속 공무원이 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 받을 경우 필요한 시간을 공가로 승인하도록 명시하고 있음.³⁾

건강진단을 위한 휴가는 「근로기준법」에 따른 취업규칙 작성 시 규정되는 경우가 일반적이고,⁴⁾ 고용노동부는 산업안전보건법에 따른

2) 제14조(휴가의 종류) 공무원의 휴가는 연가(年暇), 병가, 공가(公暇) 및 특별휴가로 구분한다.

3) 제19조(공가) 행정기관의 장은 소속 공무원(제12호의 경우 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3제2항에 따른 근무시간 면제자는 제외한다)이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간 또는 시간을 공가로 승인해야 한다.

7. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단, 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진등을 받을 때

건강진단은 사업주의 의무사항임을 고려하여 검진에 소요되는 통상적인 시간을 근로시간으로 인정하는 것이 타당하다는 입장을 견지하여⁵⁾ 지금도 근로자는 건강진단을 위한 유급휴가를 사용하거나 근로시간에 건강진단을 받을 수 있으나,

개정안은 「국가공무원 복무규정」과 유사하게 사업주가 일반건강진단, 특수건강진단 및 임시건강진단 실시할 경우 근로자에게 1일의 유급 휴가를 주도록 하면서 이를 이행하지 않는 경우 1천만원의 과태료를 부과하도록 법률에 명시하여 건강진단 실시과정에서 모든 근로자의 편의를 도모하고 근로자의 건강관리를 위한 사업주의 의무가 보편적임을 명시한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

고용노동부는 대다수 사업장은 근로시간 중에 단체출장검진을 하거나, 단체협약·취업규칙 등을 통해 건강진단일(시간)을 공가 또는 유급휴일로 지정하여 운영 중이므로 별도로 휴가를 신설할 필요성이 크지 않고 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조 규정에 따른 건강진단은 종류별로 실시주체·시기·주기·목적 등이 상이하여 일률적인 건강진단 휴가를 부여하기도 어려울 뿐 아니라, 매년 건강진단휴가를 부여하는 것도 일반건강진단 주기가 사무직 근로자는 2년에 1회, 그 밖의 근로자는 1년에 1회 이상이라는 점을 고려할 때 근로자간 형평성 논란이

4) 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

9. 안전과 보건에 관한 사항

5) 산업보건기준과-213('22.1.14)

발생할 수 있기 때문에 개정안은 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

아울러 최근 ①관공서 공휴일을 유급휴일로 적용(15일+α), ②1~2년차 연차휴가 확대(11일 증가) 등으로 휴일·휴가 일수가 증가하였고, ③해외 주요국과 달리 우리나라는 주휴일을 유급으로 하고 있으므로 추가적인 유급휴가 의무 도입과 의무 위반에 대한 과태료 부과는 충분한 사회적 합의가 선행되어야는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5545