

근로자 건강진단 관리규정

[시행 2020. 1. 16.] [고용노동부예규 제167호, 2020. 1. 15., 일부개정]



고용노동부(산업보건기준과), 044-202-8872

제1장 총칙

제1조(목적) 이 예규는 「산업안전보건법」 제129조부터 제136조 및 같은 법 시행규칙 제195조부터 제213조까지의 규정에 따른 근로자 건강진단기관의 지정 및 건강진단 업무처리에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① "정도관리"란 「특수건강진단기관의 정도관리에 관한 고시」제2조제1항에 따라 실시하는 정도관리를 말한다.

② 이 예규에서 사용하는 용어의 뜻은 이 예규에서 특별히 정한 것을 제외하고는 「산업안전보건법」(이하 "법"이라 한다), 「산업안전보건법 시행령」(이하 "령"이라 한다), 「산업안전보건법 시행규칙」(이하 "규칙"이라 한다) 및 관련 고시에서 정하는 바에 따른다.

제2장 건강진단업무처리

제3조(건강진단기관의 건강진단결과 보고에 대한 검토) ① 지방고용노동관서의 장은 규칙 제199조 및 제210조제4항에 따라 건강진단기관으로부터 건강진단결과를 제출 받은 때에는 다음 각 호의 사항을 확인한 후 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 건강진단 실시시기의 적정여부
2. 건강진단의 누락여부(실시대상, 검사항목 등)
3. 질병 유소견자의 발생여부
4. 질병 유소견자에 대한 사후관리 여부

② 지방고용노동관서의 장은 규칙 제210조제3항에 따른 사업주가 같은 조 제4항에 따라 사후관리 조치결과 보고서 등의 제출 하였는지 여부를 확인하여야 하고, 사업주가 사후관리 조치결과 보고서 등을 제출한 경우에는 해당 사후관리 조치결과 및 조치계획의 적절성을 확인하여야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 특정 사업장에서 동일 직업병 유소견자가 다수 발생하는 등 사안이 중요하다고 판단되는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고용노동부장관에게 지체 없이 보고하여야 한다.

1. 사업체 개요(명칭, 소재지, 대표자, 근로자수, 업종, 작업공정, 주생산품, 최근 3년간 직업병 유소견자의 종류별 발생인원)

2. 유소견자 내역(질병별 유소견자 성명, 연령, 입·퇴사 연월일, 직종, 유해인자, 질병종류, 발병경위, 진단기관, 검사치, 과거병력 및 산재요양·보상경력 등)
- ④ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 해당하는 사업장에 대하여 근로자 건강보호를 위하여 법령의 준수여부 확인, 작업환경점검 및 개선지도, 유소견자에 대한 사후관리지도 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제3장 건강진단기관의 지정 및 지도감독

제4조(건강진단기관의 지정 등) ① 지방고용노동관서의 장은 규칙 제211조제5항에 따라 건강진단기관을 지정하고자 할 때에는 관내에 소재하고 있는 의료기관 중에서 지정하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 지정을 신청한 의료기관의 지정요건 및 건강진단 실시능력 등을 확인하기 위하여 필요한 경우에는 한국산업안전보건공단(이하 "공단"이라 한다) 산업안전보건연구원, 사단법인 한국특수건강진단협회 등 관계전문기관의 의견을 들을 수 있다.

③ 지방고용노동관서의 장은 규칙 제211조제2항에 따른 건강진단기관을 지정할 경우 해당 의료기관의 업무(지정)지역을 영 제97조제2항에 해당하는 지역으로서 해당기관이 소재한 시 또는 군으로 한정하여야 한다.

④ 지방고용노동관서의 장은 제1항의 건강진단기관을 지정한 때에는 지정서 사본, 인력현황을 고용노동부장관에게 즉시 보고하여야 한다. 다만, 지정서 사본, 인력현황을 고용노동부의 노사누리시스템에 등록한 경우에는 그러하지 아니하다.

제5조(건강진단기관의 지정제한) 지방고용노동관서의 장은 규칙 제97조제1항에 따른 건강진단기관을 지정하고자 하는 때에는 최근 1년 이내에 실시한 정도관리(분석정도관리, 진폐정도관리 및 청력정도관리) 결과 적합판정을 받은 경우에만 지정하여야 한다.

제6조(건강진단 실시지역) ① 지방고용노동관서의 장은 사업주에게 건강진단의 실시를 안내할 때에는 관할구역 내 건강진단기관에서 실시할 수 있도록 지도하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 지방고용노동관서의 장은 사업주가 관할구역 외 지방고용노동관서의 장으로부터 지정받은 건강진단기관에서 건강진단을 실시하고자 하는 경우로서 그 건강진단기관이 다음 각 호에 해당하는 경우 이를 제한하여서는 아니 된다.

1. 영 제97조제1항에 따른 건강진단기관인 경우
2. 규칙 제211조제2항에 따른 건강진단기관이 「근로자 건강진단 실시기준」 제15조제1항에 따라 야간작업 특수 건강진단 등을 실시하는 경우
- ③ 지방고용노동관서의 장은 관할구역 내 원거리지역 또는 소규모 사업장에 대한 건강진단실시를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 건강진단기관을 정하여 건강진단을 실시하게 할 수 있다.

제7조(건강진단기관의 점검 및 보고 등) ① 지방고용노동관서의 장은 건강진단기관에 대하여 지정요건, 건강진단의 누락·부실·불공정 행위 등 업무수행 상황을 연 1회 이상 점검하여 영 제98조 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강진단기관에 대해서는 법 제163조 및 규칙 제240조에 따라 업무정지 등의 조치를 하여야 한다. 이 경우 확인된 인

력 등 지정사항의 변경내용을 고용노동부의 노사누리시스템에 등록하여 관리하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 점검을 실시할 때 관내 건강진단기관이 관외 사업장소속 근로자에 대하여 건강진단을 실시한 경우에는 지정조건 준수여부를 확인하여야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 건강진단기관에 대하여 업무정지 또는 지정취소 등의 조치를 한 경우에는 고용노동부장관에게 즉시 보고하여야 한다.

④ 지방고용노동관서의 장은 규칙 제212조에 따라 평가결과가 우수한 기관에 대하여는 정기 점검을 면제할 수 있다.

제8조(사업장 건강진단 실시지도) 지방고용노동관서의 장은 사업장에 대한 각종 감독을 할 때에 건강진단 실시현황을 파악하여 건강진단의 미실시, 부실실시 또는 불공정 행위 등을 방지하여야 한다.

제4장 일반건강진단기관협의회 등

제9조(협의회의 구성 등) ① 일반건강진단을 하는 의료기관은 일반건강진단업무의 효율적인 수행과 진단방법의 개선을 도모하고 건강진단기관 상호간 기술교류 등을 위하여 일반건강진단기관협의회를 구성·운영할 수 있다.

② 특수건강진단을 하는 의료기관은 특수건강진단업무의 효율적인 수행과 진단방법의 개선을 도모하고 건강진단기관 상호간 기술교류 등을 위하여 사단법인 한국특수건강진단협회를 설립·운영할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 건강진단의 효율적인 수행을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 제1항 및 제2항에 따른 협의회 등을 활용할 수 있다.

제10조(기능) ① 일반건강진단기관협의회는 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 일반건강진단 개선방안 조사·연구
2. 일반건강진단의 부실 및 누락방지 대책의 수립·시행
3. 일반질병 유소견자에 대한 사후관리 개선방안의 수립·시행
4. 일반건강진단 실시홍보 및 안내
5. 일반건강진단 제도개선에 관한 세미나 등 개최

② 사단법인 한국특수건강진단협회는 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 특수건강진단 개선방안 조사·연구
2. 특수건강진단의 부실 및 누락방지 대책의 수립·시행
3. 직업병 유소견자에 대한 사후관리 개선방안의 수립·시행
4. 특수건강진단 실시홍보 및 안내
5. 특수건강진단기관에 대한 건강진단 업무지원 및 특수건강진단 종사자 교육
6. 특수건강진단 제도개선에 관한 세미나 등 개최

제5장 유해인자별 특수건강진단 전문연구기관

제11조(지정분야 및 대상) 한국산업안전보건공단(이하 "공단" 이라 한다)은 법 제136조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 규칙 별표 24에 따른 특수건강진단 대상 유해인자별 특수건강진단 전문연구기관(이하 "전문연구기관"이라 한다)을 지정할 수 있다.

1. 규칙 제211조에 따른 특수건강진단기관으로 유해인자에 대한 연구실적 등을 감안하여 직업병 예방에 기여할 수 있다고 인정되는 경우
2. 지정받고자 하는 유해인자에 대한 연구를 수행할 수 있는 인력·시설·장비를 갖춘 비영리 법인이나 의과대학의 부속병원 또는 연구기관으로서 유해인자에 대한 연구실적 등을 감안하여 직업병 예방에 기여할 수 있다고 인정되는 경우

제12조(지정신청 및 지정 등) ① 전문연구기관으로 지정받고자 하는 기관의 대표자는 전문연구기관의 지정을 공단에 신청하여야 한다.

② 공단은 제1항에 따른 지정신청이 있을 경우 지정신청이 접수된 날부터 21일 이내에 제11조 각 호에 따라 검토하여 전문연구기관 지정여부를 결정한 후, 신청을 반려하거나 전문연구기관으로 지정하여야 한다.

③ 삭제

제13조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 예규에 대하여 2020년 1월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제167호, 2020.1.15.>

제1조 이 고시는 2020년 1월 16일부터 시행한다.