

KOSHA GUIDE

H - 4 - 2021

일반건강진단결과에 따른 사후관리 지침

2021. 12.

한국산업안전보건공단

안전보건기술지침의 개요

- 작성자 : 한국산업안전보건공단 산업보건실 박정선
- 개정자 : 한국산업안전보건공단 직업건강실
- 개정자 : 고신대학교 의과대학 김정원

- 제·개정 경과
 - 2010년 11월 산업보건관리분야 제정위원회 심의(제정)
 - 2012년 4월 산업보건관리분야 제정위원회 심의(개정, 법규 개정에 따른 정비)
 - 2021년 8월 (개정, 법규 개정에 따른 정비)

- 관련규격 및 자료
 - 일본. 건강진단 결과에 기초하여 사업주가 강구해야 할 지침, 2008개정
 - 사업장 근로자의 업무적합성평가 기본지침, 한국산업안전보건공단, 2018
 - KOSHA 가이드. 사업장 건강증진 활동 계획 수립 및 시행에 관한 지침 (H-162-2014)
 - KOSHA 가이드. 직장에서의 뇌·심혈관질환 예방을 위한 발병위험도 평가 및 사후관리지침(H-1-2013)

- 관련법규·규칙·고시 등
 - 산업안전보건법 제129조, 제133조, 제134조, 제138조 등
 - 산업안전보건법 시행규칙 제195조, 제197조, 제199조, 제210조 등
 - 고용노동부 고시 제2021-33호, 근로자 건강진단 실시기준

- 기술지침의 적용 및 문의

이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈페이지 안전보건기술지침 소관 분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2021년 12월

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

일반건강진단결과에 따른 사후관리 지침

1. 목 적

이 지침은 근로자의 건강을 유지하기 위하여 산업안전보건법(이하 “법”이라 한다) 제132조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제210조에 따라 사업주가 일반건강진단 실시결과 사후관리를 하는데 필요한 사항을 정하는데 그 목적이 있다.

2. 적용범위

이 지침은 일반건강진단 실시결과 사업주가 취해야 할 사후관리에 대해 적용한다.

3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

(가) "사후관리 조치"란 법 제132조 제4항에 따라 사업주가 건강진단 실시결과에 따른 작업장소 변경, 작업전환, 근로시간 단축, 야간근무 제한, 작업환경측정, 시설·설비의 설치 또는 개선, 건강상담, 보호구 지급 및 착용 지도, 추적검사, 근무 중 치료 등 근로자의 건강관리를 위하여 실시하는 조치를 말한다.

(2) 그 밖에 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 이 지침에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은 법 시행령, 같은 법 시행규칙, 산업안전보건기준에 관한 규칙 및 관련 고시에서 정하는 바에 의한다.

4. 건강진단 실시

- (1) 사업주는 법 제129조에 의하여 일반건강진단을 실시하고, 제132조 제4항에 의하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.
- (2) 사업주는 제135조 제1항에 따른 특수건강진단기관 또는 「건강검진기본법」 제3조제2호에 따른 건강검진기관(이하 “건강진단기관”이라 한다)에서 일반건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 법 제129조와 동일법 시행규칙 제196조에 의하여 「국민건강보험법」에 따른 건강검진, 「선원법」에 따른 건강진단, 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단, 「학교보건법」에 따른 건강검사, 「항공안전법」에 따른 신체검사, 그 밖에 제198조제1항에서 정한 법 제129조제1항에 따른 일반건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단을 실시한 경우 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.
- (3) 사업주는 법 제129조의 규정에 따른 건강진단을 실시하는 경우 근로자대표가 요구하면 근로자대표를 참석시켜야 한다.
- (4) 건강진단 실시에 있어서는 사업주는 수진율이 향상되도록 근로자에게 알리고, 지도할 필요가 있다.
- (5) 사업주는 “산업보건의, 의사인 보건관리자, 보건관리전문기관 의사 등 당해 사업장의 근로자 건강관리를 담당하는 의사(이하 “의사”라 한다)” 또는 건강진단기관 의사에게 건강진단 계획과 실시상의 주의에 대하여 조언을 구할 필요가 있다.
- (6) 근로자는 법 제129조의 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.

- (7) 사업주는 법 제129조의 규정에 의한 건강진단 중 일반건강진단에 있어서 건강진단기관 의사의 진단결과에 기초하여 제2차 건강진단 대상이 된 근로자를 파악하여 당해 근로자가 반드시 제2차 건강진단을 받도록 지도하여야 한다.

5. 건강진단결과에 대한 사후관리 의견 청취

사업주는 산업안전보건법 시행규칙 제209조 제3항의 규정에 의하여 건강진단기관으로부터 시행규칙 별지 84호의 “근로자 건강진단 사후관리 소견서(<부록 1> 참조)”를 제출받아야 한다. 건강진단기관은 건강진단을 실시한 날부터 30일 이내에 일반건강진단결과표를 사업주에게 송부해야한다. 또한, 법 제129조 제1항 단서에 따라 건강진단을 실시한 사업주는 근로자의 건강보호를 위하여 그 결과를 건강진단을 실시한 기관에 요청하는 경우 산업안전보건법 시행규칙 별지 제84호(일반건강진단결과표)를 통보받을 수 있다.

5.1 의사에 대한 정보 제공

- (1) 사업주는 건강진단기관 의사 등이 건강진단결과 사후관리 및 업무수행적합여부판정(<부록 2> 참조)을 위하여 근로자에 관련된 작업환경, 근로시간, 노동강도, 야간근무의 횟수 및 시간수, 작업방식, 작업부하 상황, 과거의 건강진단 결과 등에 관한 정보나 작업장 순회를 요구할 때 기회를 제공한다.
- (2) 건강진단결과만으로는 근로자의 신체적 정신적 상태를 판단하기 위한 정보가 충분하지 않은 경우에는 근로자와의 면담 기회를 제공하는 것이 바람직하다.

5.2 의사로부터 의견 청취

- (1) 사업주는 당해 사업장의 근로자 건강관리를 담당하는 의사(의사인 보건관리자 혹은 산업보건의, 보건관리전문기관의 의사)가 근로자 개인별 건강상태와 작업내용 작업환경에 대하여 보다 상세하게 파악할 수 있으므로 이들로부터 의견을 듣는 것이 바람직하다.

- (2) 사업장의 근로자 건강관리를 담당하는 의사가 지정되어 있지 않은 경우에는 건강진단기관 의사로부터 의견을 듣는 것이 바람직하다.

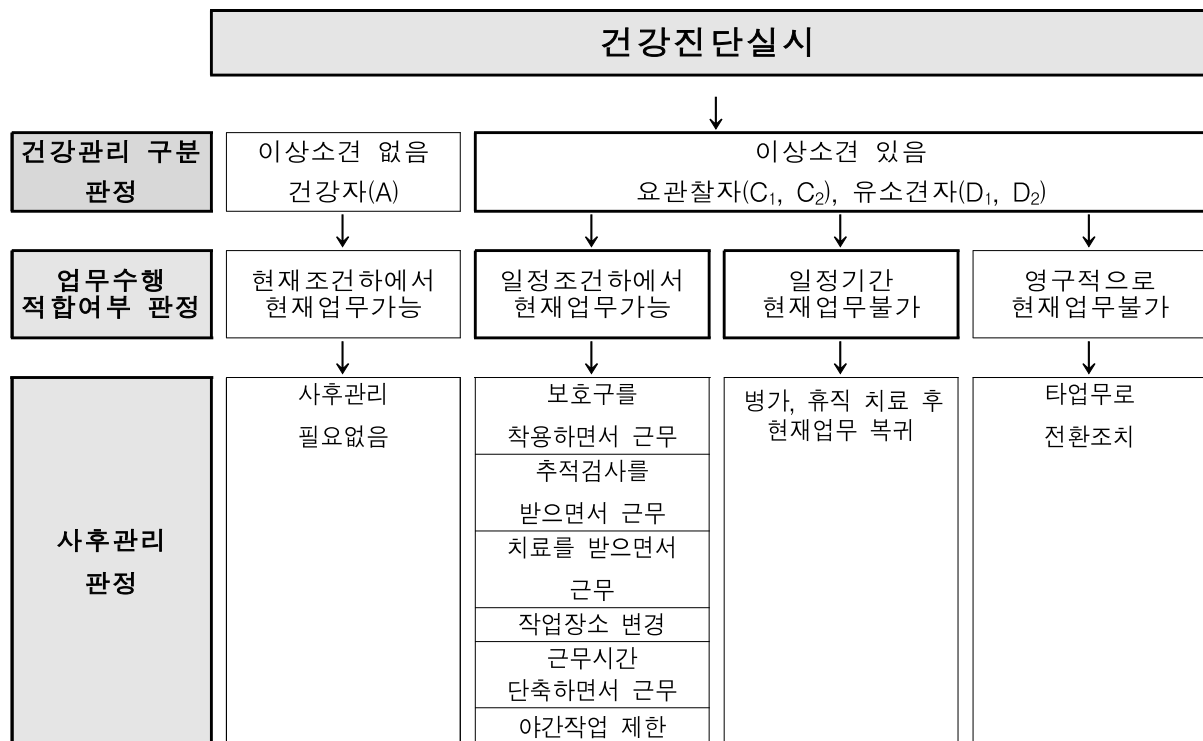
5.3 의견의 내용

사업주는 사후관리조치에 관하여 그 필요성의 유무, 강구해야 할 조치내용에 관한 의견을 의사로부터 들을 필요가 있다.

- (1) 사후관리조치 및 업무수행적합여부판정에 대한 의견

사업주는 의사로부터 건강진단결과에 따른 사후관리조치 및 업무수행적합여부판정에 대한 의견을 들을 때 다음 <표 1>을 참고로 하면 좋다. 또 업무수행적합여부에 대해서는 직업환경의학과 전문의의 의견을 듣는 것이 바람직하다.

<표 1> 근로자의 사후관리조치 및 업무수행적합여부판정



- (2) 작업환경관리 및 작업관리에 관한 의견

건강진단결과에 따라 작업환경관리 및 작업관리를 개선할 필요가 있는 경우에는 작업환경측정 실시, 시설 또는 설비의 설치 또는 정비, 작업방법 개선 및 기타 적절한 조치의 필요성에 대하여 의견을 구하도록 한다.

5.4 사후관리 조치의견 청취방법 및 시기

- (1) 사업주는 건강진단을 실시한 의사에 대하여 산업안전보건법 시행규칙 별지 제84호의(1)서식 2면에 의한 “근로자 건강진단 사후관리 소견서”양식에서 “검진소견”, “사후관리 소견”, “업무수행 적합 여부”에 대한 기재 여부를 확인하여 기재 내용이 누락된 경우 그 내용을 기입하도록 요구한다.
- (2) 기재 내용이 불명확한 경우에 대해서는 당해 의사에게 내용 확인을 요구하여야 한다.
- (3) 의견청취는 신속하게 하는 것이 바람직하고 특히 제2차 건강진단에 관한 의견청취는 가능한 한 신속하게 행하는 것이 바람직하다.

6. 사후관리조치의 결정

6.1 근로자로부터 의견 청취

- (1) 사업주는 5절의 의사 의견에 기초하여 사후관리조치를 결정하는 경우에는 미리 당해 근로자를 면담하여 의견을 듣고 충분히 설명을 하여야 하며 그 근로자로부터 양해를 얻도록 노력하여야 한다.
- (2) 건강진단결과 의사 소견에 따른 조치가 불가능하다고 판단되는 경우 사업주는 면담결과에 따라 근로자건강진단을 실시한 의사 또는 산업보건의(의사인 보건관리자 포함)의 의견을 들어 다른 방법으로 필요한 조치를 취할 수도 있다.
- (3) 산업보건의나 의사인 보건관리자가 선임되어 있는 사업장에서는 필요에 따라서 해당 의사가 임회한 상태에서 근로자의 의견을 듣는 것이 바람직하다.

6.2 산업안전보건위원회에 의사 의견 보고

- (1) 산업안전보건위원회(이하 “위원회”라 한다)에서 근로자의 건강장해 예방대책 및 건강유지/증진대책에 대한 조사·심의를 할 때에는 근로자의 건강상태를 파악하고 나서 조사·심의를 하는 것이 권장된다. 따라서 위원회의 설치의무가 있는 사업장의 사업주는 필요에 따라 건강진단 결과에 관한 의사의 의견을 위원회에 보고하는 것이 바람직하다
- (2) 이러한 보고에 있어서는 근로자의 사생활이나 개인정보 등이 침해되지 않도록 배려하여 근로자 개인이 누구인지 알 수 없도록 의사 의견을 적절하게 집약하거나 가공하는 조치를 강구할 필요가 있다.
- (3) 사업주는 작업환경 측정 실시, 시설 또는 설비의 설치 또는 정비, 작업 방법의 개선, 기타 적절한 조치를 결정하는 경우 산업안전보건위원회의 설치의무가 있는 사업장에서는 필요에 따라 위원회를 개최하여 조사·심의 하는 것이 바람직하다.

6.3 사후관리조치에서의 유의사항

- (1) 사업주는 법 제138조에 따라 감염병(전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 경우 제외), 정신질환(조현병, 마비성치매) 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 근로자(심장, 신장, 폐 등의 질환이 있는 사람으로서 근로에 의하여 병세가 악화될 우려가 있는 근로자)에게는 의료법 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.
- (2) 사업주는 사후관리조치를 실시하거나 당해 조치의 변경 또는 해제하려는 경우 의사와 기타 당해 사업장의 근로자 건강관리 담당부서 및 인사노무관리 부서와의 연계에도 충분히 유의할 필요가 있다.
- (3) 사후관리조치 실시에 있어서는 특히 근로자가 근무하는 부서의 관리감독자의 이해를 얻는 것이 필요하므로 사업주는 사생활을 배려하면서 당해 관리

감독자에 대하여 사후관리조치의 목적, 내용에 대하여 이해를 얻을 수 있도록 필요한 설명을 하는 것이 적당하다.

- (4) 사후관리조치는 당해 근로자의 건강을 유지하는 것이 목적이므로 당해 근로자의 건강유지에 필요한 조치를 벗어난 조치를 강구해서는 안 되며, 의사 의견만을 이유로 해고해서는 안 된다.
- (5) 사후관리조치를 강구한 후 건강상태가 좋아진 경우 법 제138조 제2항에 따라 의사 의견을 들어 즉시 통상근무에 복귀시키는 등 적절한 조치를 강구하여야 한다.
- (6) 사업주는 건강진단 실시결과에 따라 사후관리조치를 시행할 때 건강진단기관, 산업보건의, 보건관리자, 근로자 건강센터 중 어느 하나를 활용할 수 있다.
- (7) 근로자는 사업주가 실시하는 사후관리 조치를 따라야 한다. 근로자가 원할 때에는 다른 전문기관에서 이에 상응하는 조치를 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다.

7. 기타 유의사항

7.1. 건강진단결과의 통지

사업주는 근로자가 자신의 건강상태를 파악하여 스스로 건강관리를 할 수 있도록 법 제134조 제1항의 규정에 의하여 건강진단기관이 건강진단을 받은 근로자에 대하여 그 결과를 사업주와 근로자에게 통보해야 할 법적 의무가 있음을 잘 알고 이를 챙겨야 한다.

사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 직접 또는 건강진단을 한 건강진단기관에 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다. 다만, 개별 근로자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개할 수 없다.

7.2. 보건지도

- (1) 사업주는 근로자 스스로의 건강관리를 촉진하기 위하여 일반건강진단 결과 특히 건강관리에 노력할 필요가 있다고 인정되는 근로자가 산업보건의 또는 보건관리자에 의한 보건지도를 받도록 노력해야한다. 이 때 사업주는 관리감독자로 하여금 산업보건의 또는 보건관리자에 의한 보건지도에 협조하도록 지시하여야 한다.
- (2) 이 경우 보건지도로써 필요에 따라 건강생활습관 지도 (금연, 절주, 영양, 운동 등), 건강정보 제공, 정밀검사 내지 기초질환관리를 위한 수진 장려 이외에도 보건지도의 원활한 실시를 위해 지역의 보건소 등 관련기관과의 연계를 꾀하는 등의 노력이 필요하다.
- (3) 산업보건의나 의사인 보건관리자가 선임되어 있는 사업장에서는 개별 근로자의 건강상태 및 작업내용, 작업환경에 대하여 보다 상세하게 파악할 수 있는 의사가 중심이 되어 실시하는 것이 바람직하다.

7.3. 건강정보의 보호

- (1) 사업주는 법 제132조 제2항에 의거, 본인의 동의 없이는 개별 근로자의 건강진단결과를 공개하여서는 아니 된다는 점을 유의하여 개인의 건강정보는 사업장의 근로자 건강관리업무 담당자 외에 제공되지 않도록 하고 유출되지 않도록 유의하여야 한다.
- (2) 사업주는 건강진단의 결과를 근로자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용해서는 안 된다.

7.4. 건강진단 결과 기록보존

- (1) 법 제164조 제1항 단서 및 이 규칙 제241조 제2항에 따라 사업주는 건강진단기관에서 송부 받은 건강진단 결과표 및 법 제133조 단서에 따라 근로자가 제출한 건강진단결과를 증명하는 서류(전산입력 된 자료를 포함한다)를 5년간 보존하여야 한다. 다만, 고용노동부장관이 정하여 고시하는 물질을 취급하는 근로자에 대한 건강진단 결과의 서류 또는 전산입력 자료는 30년간 보존해야 한다. 또 건강진단 결과에는 의료에 관한 정보가 포함되므로 사업주는 개인건강정보가 잘 보호되도록 조치하여야 한다.

(2) 건강진단 개인표의 보존에 있어서는 당해 근로자의 동의를 얻는 것이 필요하다.

7.5 건강진단결과의 제출

시행규칙 제199조에 따라 지방고용노동관서의 장은 근로자의 건강 유지를 위하여 필요하다고 인정되는 사업장의 경우 해당 사업주에게 일반건강진단 결과표를 제출하게 할 수 있다.

※ 일반건강진단과는 달리, 특수건강진단, 수시건강진단, 임시건강진단의 결과 특정 근로자에 대하여 사후관리조치를 하여야 하는 사업주는 그 조치 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

※ 기타, 개별 질환의 사후관리와 관련하여 사업장 건강증진 활동 계획 수립 및 시행에 관한 지침(H-162-2014), 직장에서의 뇌·심혈관질환 예방을 위한 발병위험도 평가 및 사후관리지침(H-1-2013), 당뇨병을 진단 받은 근로자에 대한 건강관리지침(H-98-2012) 등을 참고할 수 있다.

<부록 1> 근로자건강진단 사후관리 소견서

(제2쪽)

근로자 건강진단 사후관리 소견서¹⁾

사업장명:

실시기간:

공정(부서)	성명	성별	나이	근속 연수	건강 구분	검진 소견 ²⁾	사후관리 소견 ²⁾	업무수행 적합 여부 ²⁾

년 월 일

건강진단 기관명:

건강진단 의사명:

(서명 또는 인)

작성방법

1) 이 법에 해당하는 건강진단 항목만 기재

2) 검진 소견, 사후관리 소견, 업무를 수행하는 데 적합 여부는 요관찰자, 유소견자 등 이상 소견이 있는 검진자의 경우만 기재

<부록 2> 건강관리구분, 사후관리내용 및 업무수행 적합여부 판정

1. 건강관리구분 판정

건강관리구분		건 강 관 리 구 분 내 용
A		건강관리상 사후관리가 필요 없는 자(건강한 근로자)
C	C ₁	직업성 질병으로 진전될 우려가 있어 추적검사 등 관찰이 필요한 근로자(직업병 요관찰자)
	C ₂	일반질병으로 진전될 우려가 있어 추적관찰이 필요한 근로자(일반질병 요관찰자)
D ₁		직업성 질병의 소견을 보여 사후관리가 필요한 근로자(직업병 유소견자)
D ₂		일반 질병의 소견을 보여 사후관리가 필요한 근로자(일반질병 유소견자)
R		건강진단 1차 검사결과 건강수준의 평가가 곤란하거나 질병이 의심되는 근로자(제2차건강진단 대상자)

※ “U”는 2차건강진단대상임을 통보하고 30일을 경과하여 해당 검사가 이루어지지 않아 건강관리구분을 판정할 수 없는 근로자 “U”로 분류한 경우에는 해당 근로자의 퇴직, 기한내 미 실시 등 2차 건강진단의 해당 검사가 이루어지지 않은 사유를 시행규칙 제209조제3항에 따른 건강진단결과표의 사후관리소견서 검진소견란에 기재하여야 함

2. 사후관리조치 판정

구 분	사 후 관 리 조 치 내 용
0	필요없음
1	건강상담 ()
2	보호구지급 및 착용지도 ()
3	추적검사 ()검사항목에 대하여 20 년 월 일경에 추적검사가 필요
4	근무중 ()에 대하여 치료
5	근로시간 단축 ()
6	작업전환 ()
7	근로제한 및 금지 ()
8	산재요양신청서 직접 작성 등 당해 근로자에 대한 직업병확진의뢰 안내 (3)
9	기타 ()

3. 업무수행 적합여부 판정

구 분	업 무 수 행 적 합 여 부 내 용
가	건강관리상 현재의 조건 하에서 작업이 가능한 경우
나	일정한 조건(환경개선, 보호구착용, 건강진단주기의 단축 등)하에서 현재의 작업이 가능한 경우
다	건강장해가 우려되어 한시적으로 현재의 작업을 할 수 없는 경우 (건강상 또는 근로조건상의 문제가 해결된 후 작업복귀 가능)
라	건강장해의 악화 또는 영구적인 장해의 발생이 우려되어 현재의 작업을 해서는 안되는 경우

지침 개정 이력

□ 개정일 : 2021. 8.

- 개정자 : 고신대학교 복음병원 김정원
- 개정사유 : 2019년 전부 개정된 산업안전보건법에 맞추어 개정 필요.
- 주요 개정내용
 - 사후관리조치용어 정리
 - 개정된 산업안전보건법에 따른 사후관리조치의 의무사항 및 참고사항
 - 사업주의 일반건강진단을 실시의무 및 참고사항 정리
 - 사후관리조치 시 사업주가 알고 있어야 하는 근로자의 권리, 의무 정리