

회사가 제공하는 '건강검진' 안 받아도 되나요?

현장의 궁금증을 해결해 드립니다

글 공주영



회사에서 매년 제공하는
건강검진을 꼭 받아야 하나요?
만약 받지 않을 경우에 회사나 근로자에게
어떤 불이익이 있는지도 궁금합니다.

사업장(직장가입자) 건강검진 주요 내용

대상 및 검진주기	비사무직 근로자 → 매년 사무직 근로자 → 2년에 1회(출생연도 홀짝 기준)
검진 항목	신체계측, 혈압, 혈액·소변 검사, 흉부 X-ray, 구강검진 등 성별·연령별 추가 항목 있음
과태료	사업주: 근로자 1명당 1차 10만 원, 2차 20만 원, 3차 30만 원, 최대 1,000만 원 이하, 건강유지 조치 불이행 시 1,000만 원 이하 벌금 근로자: 1차 5만 원, 2차 10만 원, 3차 15만 원
검진기간/기한	사업장에서 지정된 검진은 연말까지 완료해야 함 일부 확진 검사 등은 다음 연도 1월 31일까지 가능

Health

Checkup





사업주는 「산업안전보건법」에 따라 근로자의 건강관리를 위해 건강검진을 실시해야 합니다. 대상은 직장가입자 전체이며 사무직 근로자는 2년에 1회, 비사무직 근로자는 1년에 1회 건강검진을 받아야 합니다.

특히 유해 인자에 노출된 업무에 종사하는 근로자, 직업병 소견이 있는 근로자, 의사의 소견이 있는 근로자는 특수건강진단기관에서 정기적으로 검진을 받아야 합니다. 또한 특수건강검진 대상 업무에 배치될 예정인 근로자는 배치 전 건강진단을 통해 업무 적합성을 평가받는 것이 의무입니다.

그 밖에도 특수건강검진 대상 업무로 인해 건강장해가 의심되거나 의학적 소견이 있는 경우에는 수시건강진단을, 유사 질병 증상이 발생한 경우 등에는 임시건강진단을 받아야 합니다.

「산업안전보건법」은 사업주에게 단순히 건강검진 실시 의무뿐 아니라 검진 결과 관리 의무까지 부과하고 있습니다. 건강검진에서 이상 소견이 발견되면, 사업주는 근로자의 건강 보호를 위해 필요한 조치를 취해야 합니다. 근로시간 조정, 작업 환경 개선, 직무 전환, 경우에 따라 휴직 등도 이에 포함됩니다. 예를 들어, 건강진단 결과 의사의 소견에 따라 야간근무를 줄이거나 분진 노출 작업을 피해야 한다면, 사업주는 이를 반영해 근로 조건을 조정해야 합니다.

근로자 역시 사업주가 실시하는 건강검진을 받아야 하며, 지정 기관이 아닌 다른 건강진단기관에서 상응하는 검진을 받고 결과를 증명할 수 있습니다.

만약 건강검진을 받지 않을 경우, 사업주와 근로자 모두 과태료를 부과받을 수 있습니다. 사업주는 미 실시 근로자 1명당 위반 횟수에 따라 10~30만 원, 최대 1,000만 원 이하의 과태료가 부과되며, 근로자는 위반 횟수에 따라 5~15만 원의 과태료가 부과됩니다.

건강검진은 단순한 법적 의무를 넘어, 근로자의 건강을 지키고 안전한 작업 환경을 확보하기 위한 필수 제도입니다. 정기적인 검진과 그에 따른 조치를 통해 근로자는 안전하게 일할 수 있고, 사업주는 법적 책임을 예방할 수 있습니다. 🗣️

자료출처

- 「산업안전보건법」
- 「산업안전보건법 시행규칙」 제197조
- 「산업안전보건법, 시행령」 별표35 과태료 부과기준(제119조 관련)
- 국민건강보험공단, 2025년 건강검진 사업안내(보건복지부, 2025.3.11)

직장인 건강검진에 대한

궁금증 Q&A



올해 입사한 직장인입니다. 입사한지 아직 1년이 되지 않았는데 직장인 건강검진의 대상이 되나요?

직장을 다니고 있다면 직장인 건강검진 대상자입니다. 「산업안전보건법」에 따라 비사무직은 입사일 기준 1년에 1회 이상, 사무직은 입사일 기준 2년에 1회 이상 받아야 합니다.



사무직과 비사무직은 어떻게 구분하나요?

사무직은 사무실 등에서 주로 정신적인 근로를 하는 직장인을 말합니다. 단, 현장에 종사하는 근로자나 사무실에서 단순 반복 업무를 하면서 업무 중에 자유롭게 움직이기 곤란한 업무를 하는 근로자는 비사무직으로 분류합니다. 즉, 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있는 사무실에서 일하는 경우는 비사무직에 속합니다.



회사에서 건강검진을 받으라는 안내를 제대로 해주지 않아서, 건강검진을 놓친 경우에도 근로자가 과태료를 내야 하나요?

건강검진 미실시로 인한 처분 대상을 판단할 때 사유에 따라 처리합니다. 사업주가 근로자에게 개별 안내를 한 사실이 없거나, 1회 개별 안내 후 실시 예정일자에 근로자가 건강검진을 미 실시해도 이후 다른 조치를 하지 않았다면 사업주가 최선을 다했다고 보기 어려우므로 사업주를 처벌합니다. 이와 반대로 근로자에게 개별 안내했고, 건강검진 실시 예정일자에 실시하지 않은 것을 확인 후 재차 안내했음에도 불구하고 근로자가 건강검진을 받지 않았다면 근로자를 처벌합니다.