

❖ 기 배포한 「안내문(24.12.17)」에 대한 질의를 검토하고 아래와 같이 추가 안내함

1. 배치전건강진단 지정한계 인원(질의 ④ 관련)

○ (적용시점) '25.1.1.부터 실시'하는 배치전건강진단부터 계산

④ 【💡 질의】 사업 중도에 의사가 추가 채용되거나 변경된 경우 연인원 계산은?

➡ 기관의 지정한계를 초과할 수 없고, 의사 1명당 1만3천명을 초과할 수 없으므로 종전 의사가 실시한 건강진단 수와 변경된 의사가 실시한 건강진단 수를 합하여 지정한계를 초과하지 않아야 함

* <예시1> '25.1.1. 검진기관으로 지정을 받은 곳에서 5.31.까지 A의사가 5천명을 실시한 후 퇴사하고 B의사로 변경된 경우, B의사는 '25.12.31.까지 8천명 수검 가능

* <예시2> 검진기관이 '25.5월말 C의사를 추가 채용할 경우, 검진기관은 C의사를 채용한 날로부터 연간 1만3천명까지 수검 가능

④-1 【💡 질의】 변경되는 지정한계 인원은 언제부터 적용되는지?

➡ '25.1.1.부터 적용되므로 검진기관은 '25.1.1.을 시작으로 '25.12.31.까지 특수건강진단 및 배치전건강진단 실시인원이 기준을 초과하지 않도록 관리하여야 함

* '24년까지 실시인원과 관계없이, '25년부터 실시하는 건강진단부터 연인원 계산

2. 배치전건강진단 결과 보고(질의 ① 관련)

○ (적용시점) '25.1.1.부터 실시'하는 배치전건강진단부터 적용(제1차 검사)

① 【💡 질의】 입사전 배치전건강진단을 실시하여 채용여부를 결정하려 하는데 이 경우 건강진단기관은 배치전건강진단을 실시할 수 있는지?

➡ 배치전건강진단은 배치예정업무에 대한 적합성 평가를 하는 것으로 이를 채용시 건강진단으로 활용하거나, 채용여부를 결정하는 도구로 활용해서는 안될 것임

➡ 건강진단기관에서는 입사일을 필수로 입력하도록 하고 있고, 검진일은 입사일 이후로 설정되어 있는바, 검진일이 입사일을 앞설 경우 결과 송부가 안되어 진단기관에 불이익(행정처분)이 발생할 수 있음

①-1 【💡 질의】 일용직은 검진일이 입사일보다 앞설 경우가 많은데 이런 경우에는 어떻게 처리해야 하나?

➡ 근로기간이 30일 이내인 근로자(일용직, 단기근로자 등)의 경우 건강진단 결과(30일 이내 보고)를 송부받기 전 근로계약이 종료되는 상황이 발생하므로, 근로기간이 30일 이내인 근로자에 한하여는 검진일이 입사일 보다 앞서더라도 송부가 가능함