

신청기관 : 사단법인 직업건강협회

프랑스 근로자 건강검진에 관한 법제도

심승범 | 팡테옹-소르본 파리1 대학교, 법학 박사과정(예정)

I 들어가며

건강검진은 삶을 살아가면서 자신의 전반적인 건강상태를 점검할 수 있도록 도와준다. 사람들은 정기적인 건강검진을 통해 건강한 삶을 유지할 수 있다. 정부는 국민의 건강과 안위를 보호할 의무를 지고 있다. 이러한 의무의 실현을 위해 정부는 국민 모두 일정한 나이 등의 조건이 충족되면 건강검진을 받을 수 있도록 제도적으로 마련해야 한다. 또한 건강검진제도가 구체적이고 정확히 실현될 수 있도록 법으로 이를 규정하고 있어야 한다. 건강검진의 종류는 다양하다. 일반건강검진부터 특수건강검진까지 자신의 상황에 맞는 건강검진을 받아야 한다. 그러므로 적절한 검진을 통해 자신의 건강한 삶을 영위할 수 있다.

직장에 근무하는 모든 근로자들은 입사 전, 그리 입사 후 정기적으로 근로자 건강검진을 받아야 한다. 직장에 입사할 때, 그리고 근무 중, 근로자는 건강검진을 통해 해당 직무에서 일할 수 있는 건강상태인지 또는 일을 지속할 수 있는지를 확인할 수 있다. 이를 통해 건강상 문제가 있다면 더 악화되는 것을 방지할 수 있을 뿐만 아니라 해당 직장에서 일하는 다른 근로자들을 보호할 수 있다. 또한 위험요인에 노출되는 직무에서 일할 경우 해당 근로자는 일반건강검진보다 정밀한 특수건강검진을 받아야 한다. 이는 일반건강검진에 포함되지 않은 사항에 대해서도 검사가 실시되어야 하기 때문이다. 그러나 최근 근로자 건강검진의 결과로부터 기인한 근로자 채용 및 대우의 차별¹⁾과 같은 문제점, “유해물질에 노출되는 대상업무에 종사할 근로자에 대하여 업무의 적합성 평가 및 효율적인 제도 운용”²⁾에 대한 필요성이 지속적으로 제기되고 있다.

그러므로 본 연구는 근로자 건강검진의 문제점에 대한 고찰 및 지속적인 연구의 필요성에 부응하여 프랑스에서는 어떤 근로자 건강검진제도를 채택하고 있는지에 관해 살펴보고자 한다. 먼저 단원 I에서는 프랑스 근로자 건강검진에 대한 법률적 배경과 프랑스 노동법상 고용주의 안전의무에 대해 확인할 것이다. 이어 단원 II에서는 프랑스 근로자 일반건강검진을, 단원 III에서는 특수건강검진에 대한 전반적인 법적 체계를 검토하고자 한다.

1 손미정, “근로자 모집·채용 시 신체검사의 정당성 여부에 관한 법적 연구 - 이른바 ‘채용건강검진’을 중심으로-”, 한국법학회 『법학연구』 제17권 제2호, 2017, 2-4면.

2 강영중 외 2명, “근로자 건강진단 제도개선 방안 연구”에 대한 보고서, 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원, 2016, 1면.

II 프랑스 근로자 건강검진의 법률적 배경과 고용주의 안전의무

1. 프랑스 근로자 건강검진 법률적 배경

각국에 산업화가 진행되면서 많은 회사와 공장들이 설립되었다. 이에 따라 일자리의 안전과 근로자의 건강에 대한 우려의 목소리가 높아져 갔다. 프랑스도 예외는 아니었다. 프랑스 정부는 근로자의 안전과 건강을 위해 우선 보상적 차원에서 접근했다. 1898년 4월 9일 법률에 따라 직장에서의 안전사고와 직업에 의해 발생한 질병에 대한 보상³⁾이 이루어질 수 있게 되었다. 다시 말해 1898년 법률이 마련되기 전까지는 직장에서 근무하는 동안 발생한 사고 또는 질병에 대해 보상받지 못했다고 해석할 수 있다. 하지만 프랑스 정부는 사고발생 후 보상을 통한 해결이 최선이 아님을 깨닫고 예방적 차원에서 이를 해결하고자 노력했다.⁴⁾ 이는 프랑스 정부에 실행했던 보상이라는 사후조치의 한계점을 극복하고자 하는 노력의 일환으로 볼 수 있다. 그러므로 프랑스 정부는 1976년 법률⁵⁾을 통해 고용주에게 근로자의 안전에 대한 더 많은 의무를 부과하였고 1982년 법률⁶⁾을 통해 위생안전조건위원회(Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT)⁷⁾라는 새로운 기관을 설립하였다.⁸⁾ 2000년대에 들어서도 근로자의 건강과 직장 내 안전에 대한 관심은 이어져 갔다. 특히 2000년 이후에는 정신적 건강에 대한 법안이 많이 마련되었고 대표적인 예로 2002년 1월 17일 법률을 들 수 있다.⁹⁾ 또한 정부는 2003년 7월 30일 법률을 통해 직무의 위험성과 이에 대한 보상을 마련하는 등 2015년까지 근로자의 안전과 건강보호에 힘썼다.¹⁰⁾ 하지만 2015년 11월 25일 Air France 사건을 통해 고용주의 안전의무를 법적으로 과도하게 부과하고 있음을 확인하였고 2016년 8월 8일 법률과 2017년 9월 22일 법률명령을 통해 고용주의 의무를 완화시켰다.¹¹⁾

3 Giles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, 『Droit du travail』 (32e édition), Dalloz, 2019, p.1113.

4 Giles AUZERO, Dirk BAUGARD, 위의 책, 2019, p.1113.

5 1976년 12월 6일 법률.

6 1982년 12월 23일 법률.

7 근로자는 위생안전조건위원회를 통해 직업상 위험요인을 예방할 수 있도록 고용주에게 요구할 수 있다. 정부는 근로자 수가 50인 이상인 회사를 대상으로 이 위원회를 설치하도록 의무를 부과하고 있다, 한림대학교 산학협력단, "일반건강진단 사후관리 등 실태조사 및 개선방안 연구" 보고서, 고용노동부, 2011, 86면.

8 Giles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, 위의 책, 2019, p.1114.

9 Giles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, 위의 책, 2019, p.1115.

10 Giles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, 위의 책, 2019, p.1116.

11 Giles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, 위의 책, 2019, p.1116.

2. 프랑스 노동법상 고용주의 안전의무

프랑스에서는 건강검진을 포함한 직업안전보건(Santé et la sécurité au travail)¹²⁾에 대한 사항을 노동법에서 규정하고 있다.¹³⁾ 이는 “노동부에서 직업안전보건정책을 입안하고 수행하는 책임을 지고 있기 때문이다.”¹⁴⁾ 먼저 고용주의 안전의무에 대해 살펴볼 수 있다. 프랑스 노동법 제L.4121-1조에 따르면

고용주는 근로자의 안전과 육체 및 정신 건강을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 이 조치들은 다음과 같은 행위를 포함한다 : 1. 프랑스 노동법 L.4161-1조에 명시된 행위를 포함한 직무상 위험 예방행위, 2. 정보 전달 및 교육 행위, 3. 적합한 조직 및 수단의 설치. 고용주는 상황에 대한 변화를 고려할 경우나 개선하기 위해서도 이와 같은 조치들이 적절히 이행될 수 있도록 주의해야 한다

고 규정하고 있다. 즉 고용주는 직장 내에서 근로자들이 안전한 환경에서 일할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 하고 근로자들의 건강 또한 책임질 의무가 있다고 해석할 수 있다. 또한 프랑스 노동법 제L.4121-2조는 “고용주는 제L.4121-1조에 명시된 조치들을 다음과 같은 예방원칙¹⁵⁾의 근거하에 시행되어야 한다”고 규정하고 있다. 다시 말해 고용주는 프랑스 노동법 제L.4121-2조에 규정된 예방원칙 아래 근로자들의 안전과 건강을 위해 제L.4121-1조에 규정된 조치를 취해야 한다. 만약 고용주가 노동법에 규정된 안전의무¹⁶⁾를 위반할 시에는 피해자 보상과 같은 형이 선고될 수 있다.¹⁷⁾

III 프랑스 근로자 일반건강검진 : 정보 및 예방 검진(Visite d'information et de prévention)

프랑스에서 근로자들의 건강검진은 고용주의 안전의무 중 하나이다. 프랑스 노동법 제R.1221-2조 제6항에 따라 모든 회사의 고용주는 근로자들을 채용하기 전 또는 채용 후 정기적인 건강검진을 진행할 의무를 가지고 있다. 만약 고용주가 동법에 규정된 의무를 지지 않을 시에는 프랑스 노동법 제R.4745-1조에 따라 벌금형에 처해질 수 있다. 그러므로 근로자의 건강검진은 필수적이다. 프랑스에서 건강검진은 정보 및 예방 검진(Visite d'information

12 “19세기에 들어 위생안전(Hygiène et de la sécurité)에 관한 법이 직업안전보건(Santé et la sécurité au travail)으로 대체되었다”, Alain COEURET et Jean-Philippe LIEUTIER, 『Droit du travail』, Dalloz, 2019, 117면.

13 다만 프랑스에서 “위험의 예방과 관련한 내용들을 전부 노동법전에서 규율하고 있다고 말할 수 없다. 이는 때때로 사회보장법전에서 규정하기도 하고, 공보보건법전에서 규율하고 있기도 하”기 때문이다. 김기우, “프랑스 노동법전상 안전보건규정의 시사점”, 부산대학교 법학연구소 『법학연구』 제51권 제2호, 2010, 2면.

14 “프랑스 노동부는 직업안전보건에 관한 책임기관으로 국회에 제출하는 직업안전보건 법률안을 입안하고, 프랑스 사업장 내의 직업안전보건체계가 법률을 준수하도록 감시, 감독하는 업무를 수행하고 있다”, 한림대학교 산학협력단, 앞의 보고서, 2011, 72면.

15 위험을 피하시오, 피할 수 없는 위험은 평가하시오, 원천적으로 위험을 해결하십시오 등.

16 이러한 안전의무는 엄격히 그리고 지속적으로 모든 순간 달성되어야 한다, François DUQUESNE, 『Droit du travail』 (14e édition), Gulino, 2019, 287면.

17 Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK 『Droit du travail』 (12e édition), Dalloz, 2019, 335면.

et de prévention)¹⁸⁾이라 부른다.¹⁹⁾ 기존에는 2016년 12월 전까지 건강검진을 고용건강검진(Visite médicale d'embauche)²⁰⁾라 불렀으며, 이는 근로자의 건강과 직무의 적합성, 질병 검진 등을 목적으로 진행되었다. 하지만 이는 근로자에 건강검진을 더욱 세부화시키기 위해 2017년 1월 1일부터 2016년 12월 27일 n°2016-1908 시행령에 의해 정보 및 예방 검진으로 대체되었다.²¹⁾ 정보 및 예방 검진의 목적은 프랑스 노동법 제R.4624-11조에 잘 드러난다. 이 목적은 5가지로 분류할 수 있는데, 동조에 따르면

1. 근로자의 건강상태를 살피기 위해, 2. 직무에서 발생할 수 있는 잠재적 위험들을 근로자에게 알리기 위해, 3. 실행 가능한 예방법을 깨닫게 하기 위해, 4. 그의 건강상태나 노출된 위험이 직업의학 의사(Médecin du travail)²²⁾²³⁾에게 진찰받아야 할 필요성이 있는지 확인하기 위해, 5. 해당 부서에 의해 건강검진 방법에 대해 알리기 위해 또한 그의 요청이 있을 시 항상 직업의학 의사에게 진단받을 수 있음을 알리기 위해.

정보 및 예방 검진은 회사 내 직업보건부서(Service de santé au travail)²⁴⁾에서 담당한다. 이 부서는 근로자의 건강 관련 업무를 관리한다. 프랑스 노동법 제L.4622-2조에 따르면 “직업보건부서는 직장 내 근로자들의 건강이 악화될 수 있는 모든 것을 피하도록 하는 임무를 수행한다”고 규정하고 있다.²⁵⁾ 즉 동조 제2항에 규정된 것과 같이 직업보건부서는 근로자의 육체 및 정신적 건강을 보호하기 위한 목적을 가지고 있다. 프랑스 노동법 제R.4624-10조에 따르면 정보 및 예방 검진은 직업보건부서에서 직업의학 의사 또는 인턴, 간호사 등과 같은 의학 관련 직업을 가진 자에 의해 실행되며,²⁶⁾ 근로자는 취업 후 최대 3개월 이내에는 검진을 받아야 한다. 검진이 끝난 이후 직업의학

18 이는 절차 간소화 및 효율성을 위해 2017년에 대체되었다. 이은주, “프랑스 ‘노동법 개혁 프로젝트’의 주요 내용 및 평가”, 『국제노동브리프』, 2016년 4월 호, 83면.

19 프랑스 행정부, 정보 및 예방 검진(Visite d'information et de prévention)관해 검색, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>(최종 검색일 : 19. 08. 01).

20 구 프랑스 노동법 제R.4624-11조에서 고용건강검진(Visite médicale d'embauche)에 대해 명시되어 있었다.

21 프랑스 행정부, 정보 및 예방 검진(Visite d'information et de prévention)관해 검색, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>(최종 검색일 : 19. 08. 01).

22 “프랑스에서 직업의학 의사는 작업장에서 노출될 수 있는 위험요인에 대하여 근로자의 건강을 예방하는 역할을 주로 담당하고 있다. 직업의학 의사는 작업장에서의 건강에 위협 요인에 대해 조사하고 이에 대한 시정 조치를 권고할 수 있다. 구체적인 업무는 다음과 같다 : 1. 근로자의 신체조건에 따른 작업 위치, 기술, 근무시간의 조정 업무 (신체적 힘을 감소시키기 위한 작업 배치, 불편한 작업자세의 교정, 적절한 조명 및 설치, 정신적인 업무 부하량과 작업조직의 조정 등을 포함), 2. 신체적, 조직적 위험요인으로부터 근로자의 보호, 3. 작업 위생 조건과 전반적인 위생조건에 대한 감시, 감독, 4. 작업장 내 급식 서비스 위생조건에 대한 감시, 감독, 5. 보건 교육과 예방 교육의 제공, 오톤 예방과 개인 보호구의 올바른 사용법에 대한 교육 업무 등”, 한림대학교 산학협력단, 앞의 보고서, 2011, 78면.

23 “프랑스의 직업의학 의사는 직업의학과 산업위생 분야를 선택한 전문의로 직업의학에 대한 특별 학위(DES)를 보유하고 있다. 직업의학 의사가 되기 위해서는 인턴과 레지던트 6년의 공통 과정을 거친 후 직업의학 전문의를 위한 4년간의 이론과 실습 과정을 거쳐 시험에 합격해야 전문의 자격을 가질 수 있다. 참고로, 프랑스의 의대 교육과정은 2년의 예과, 4년의 본과 과정으로 이루어지며, 의대를 졸업하면 전문의와 일반의로 교육과정이 달라지는데, 일반의 과정은 추가로 4년간의 교육을 받아야 하며, 전문의 과정은 6년간의 교육을 받아야 한다. 프랑스의 직업의학 의사는 6년간의 전문의 교육과정을 이수한 후 추가로 4년의 직업의학 전문의 과정을 거친 후에 자격을 취득할 수 있는 구조이다”, 한림대학교 산학협력단, 위의 보고서, 2011, 78면 각주 2) 참조.

24 “모든 회사는 직업보건부서를 조직하거나 기업 간 직업보건부서에 가입해야 한다. 이 부서 내에서 직업의학 의사는 직장 내 근로자들의 건강이 악화되는 것을 막기 위한 예방적 역할을 한다”, Dominique GRANDGUILLOT, 『L'essentiel du nouveau droit du travail』 (9e édition), Gualino, 2008, 101면

25 “프랑스에서 직업의학 의사는 예방 차원의 조치만을 취할 수 있으며, 질병에 대한 치료를 할 수 없다. 따라서, 직업의학 의사는 작업 중단이나 의학적 치료 등의 조치는 취할 수 없다. 이러한 조치가 필요하다면, 직업의학 의사는 해당 근로자의 주치의와 연락하여 치료가 필요하다는 의견을 전달해야 한다”, 한림대학교 산학협력단, 앞의 보고서, 2011, 213면 외국제도 서면조사 6번 질문에 대한 답변 참조.

26 만약 직업의학 의사가 아닌 자에 의해 실행되었을 경우, 그가 판단하기에 의사의 진찰이 필요할 때에는 즉시 직업의학 의사에게 인도해야 한다(프랑스 노동법 제R.4624-13조).

의사 또는 의학 관련 직업을 가진 자는 프랑스 노동법 제R.4624-14조에 따라 근로자 및 고용주에게 검진 증명서를 발급해주어야 하며, 예외적인 경우를 제외하고 검진결과에 대해서는 고용주에게 전달하지 않는다. 그러므로 농업분야와 같은 몇몇 회사를 제외하고 모든 회사는 의무적으로 직업보건부서를 가입 또는 회사 내 조직해야 한다.²⁷⁾ 검진 시 직업의학 의사는 근로자의 건강 이상유무 및 직무를 원활히 수행할 수 있는지에 대한 적절성을 검토한다. 만약 직업의학 의사가 판단하기 추가검진이 필요할 시에는 프랑스 노동법 제R.4624-35조에 근거하여 이를 실시할 수 있다. 검진 후 직업의학 의사가 판단하기에 근로자가 해당 직무를 수행하기 어려운 건강상태라면 그는 프랑스 노동법 제R.4624-13조에 근거하여 고용주에게 인사이동 등과 같은 개별적 조치를 권고할 수 있고, 이때 고용주는 직업의학 의사에 대한 요청을 거절할 시에는 적절한 이유를 제시해야 한다.²⁸⁾²⁹⁾ 근로자가 건강검진 받는 시간은 근무일로 계산되어 고용주는 보수를 지급해야 한다.³⁰⁾ 또한 프랑스 노동법 제R.4624-16조에 따라 근로자가 첫 건강검진을 받고 5년이 지나기 전에 재검진을 받아야 하며 프랑스 노동법 제R4624-17조에 규정된 자(밤에 일하는 자, 장애를 가진 자 등)의 경우에는 3년이 초과하기 전에 재검진을 받아야 한다.

IV 프랑스 근로자 특수건강검진 : 개별보강검진(Suivi individuel renforcé)

프랑스 노동법 제R.4624-22조는 특정 위험한 환경에 노출된 직무에서 일하는 근로자에 대해 특수건강검진을 실시한다고 규정하고 있다. 특수건강검진은 위에서 살펴본 일반건강검진과 달리 더 엄격하고 더 자주 검사가 이루어진다. 이러한 건강검진을 개별보강검진(Suivi individuel renforcé)이라 불린다.³¹⁾ 프랑스 노동법은 특정 위험에 노출된 직군이 무엇인지 규정하고 있다. 프랑스 노동법 제R.4624-23조에 따르면 석면에 노출된 곳에서 일하는 자, 납에 노출된 곳에서 일하는 자, 발암물질, 돌연변이물질, 유독물질에 노출된 곳에서 일하는 자, 심각한 병이나 위험을 유발할 수 있는 바이오 물질에 노출된 곳에서 일하는 자, 전리방사선에 노출된 곳에서 일하는 자, 고압의 위험이 있는 직업군, 산 또는 공사장 등의 높은 곳에서는 일하는 자는 개별보강검진을 받아야 한다고 규정하고 있다. 게다가 동조에서는 프랑스 노동법에서 특별히 적합성에 대한 검진을 받도록 규정하는 직업군에서 일하는 자 등 또한 포함된다고 규정하고 있다. 다시 말해 프랑스 노동법에서 특정위험에 노출되었다고 규정하는 모든 직업군은 개별보강검진을 받아야 한다고 해석할 수 있다. 이 특수검진을 받은 근로자는 프랑스 노동법 제R.4624-24조에 근거하여 일반 근로자들이 받아야 하는 건강검진에 대한 의무는 면제된다. 이 검진은 근로자가 해당 직무에 일할 수 있는 건강

27 프랑스 노동부, 직업건강 부서(Services de santé au travail)에 관해 검색, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/services-de-sante-au-travail-sst>(최종 검색일 : 19.08.03).

28 프랑스 행정부, 정보 및 예방 검진(Visite d'information et de prévention)관해 검색, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>(최종 검색일 : 19.08.01).

29 "사업주는 법률에 따라 직업의학 의사의 권고안을 시행할 의무가 있다. 사업주가 이러한 직업의학 의사의 권고안을 시행하지 않고 직무에 적합하지 않은 근로자를 해고하는 경우, 해당 사업주는 재판상으로 무효로 간주되는 해고 피해 근로자에게 피해보상을 하라는 판결을 받을 수 있다", 한림대학교 산학협력단, 앞의 보고서, 2011, 216면 외국제도 서면조사 9번 질문에 대한 답변 참조.

30 프랑스 행정부, 정보 및 예방 검진(Visite d'information et de prévention)관해 검색, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>(최종 검색일 : 19.08.01).

31 프랑스 행정부, 개별보강검진(Suivi individuel renforcé)관해 검색, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>(최종 검색일 : 19.08.05).

상태에 있는지와 근로자에게 해당 직위가 내포하고 있는 위험성을 알리는 등의 목적을 가지고 있다. 개별보강검진 정보 및 예방 검진과 마찬가지로 검진이 끝난 후 직업의학 의사가 직무에 대한 적합성을 판단³²⁾하고 결과 증명서를 고용주와 근로자에게 전달한다(프랑스 노동법 제R.4624-25조). 이때 검진에 대한 전체의 결과는 근로자 본인에게만 제공되고, 고용주에게는 단지 의료 기밀을 보호하는 수준으로 전달된다.³³⁾ 직업의학 의사는 개별적 조치나 직무 변경을 고용주에게 요청할 수 있으며, 고용주는 이를 고려해야 한다.³⁴⁾ 프랑스 노동법 제R.4624-28조에 따라 4년에 한 번씩 직업의학 의사에 의해 재검사가 이루어져야 하며, 2년 마다 중간검사(visite intermédiaire) 또한 받아야 한다. 근로자가 개별보강검진을 받는 시간은 근무시간에 받을 수 있으며, 근무시간 외에 검진이 진행되었을 경우에 고용주는 해당 시간에 대한 보수를 지불해야 한다.³⁵⁾

V 나오며

프랑스 노동법은 고용주의 안전의무들 중 하나로 근로자에 대한 건강검진을 실시하도록 규정하고 있다. 고용주는 노동법에 규정된 예방원칙 아래 부과된 안전의무를 성실히 수행해야 한다. 의무위반 시에는 형이 부과될 수 있다. 프랑스 근로자 일반건강검진은 정보 및 예방 검진이라 부른다. 기존에는 고용건강검진이라 불렸으며, 이는 2017년부터 근로자 건강검진을 더 체계적이고 세부화시키기 위한 목적 아래 정보 및 예방 검진으로 대체되었다. 이 검진은 직업보건부서에서 담당하며, 직업의학 의사 또는 의학관련 직업군에 종사하는 자에 의해 실시된다. 검진 결과에 따라 직업의학 의사는 고용주에게 직군변경 또는 인사이동 등과 같은 개별조치를 권고할 수 있고, 이에 대해 고용주가 거절할 시에는 적절한 근거를 제시해야 한다. 게다가 프랑스 노동법에서 규정하는 특정 위험에 노출된 직군에서 일하는 자는 근로자 일반건강검진에 해당하는 정보 및 예방 검진을 받는 것이 아닌 개별보강검진을 받아야 한다. 이는 근로자 특수건강검진으로 일반검진보다 더 강화된 검진이 실시된다. 개별보강검진을 받은 근로자는 정보 및 예방 검진을 받을 의무가 면제된다.

과거부터 최근까지 근로자 건강검진에 대한 연구 및 개선에 대한 필요성이 꾸준히 제기되고 있다. 국내에서 근로자 건강검진에 대한 개정이 진행 중인 시점에 프랑스 근로자 건강검진에 대한 연구는 충분히 좋은 참고자료가 될 수 있다고 사료된다. 지금까지 프랑스 근로자 건강검진법에 대해 소개된 자료가 거의 없다. 그러므로 본 연구는 프랑스에서의 근로자 건강검진법에 대한 전반적인 소개를 통해 현재 제기되고 있는 근로자 건강검진에 대한 문제점을 해결할 수 있는 단초를 제공해 줄 수 있을 것이라 믿어 의심치 않는다.

32 “보건당국은 예를 들어 석면 노출과 같은 특정한 위험요인에 노출되는 근로자들에 대한 근로자 건강진단 지침을 직업의학 의사를 대상으로 발행한다. 그러나, 건강진단 결과 평가 방식에 대한 지침은 없다. 근로자건강진단 결과에 기초하여 근로자의 직무적합 또는 부적합을 평가할 수 있는 권한은 전적으로 직업의학 의사에게 있다”, 한림대학교 산학협력단, 앞의 보고서, 2011, 213면 외국제도 서면조사 3번 질문에 대한 답변 참조.

33 “사업주는 근로자가 수행하는 직무에 적합한지 부적합한지에 대한 정보와, 만약 근로자가 작업 중에 노출되는 특정한 위험요인에 의하여 건강에 영향을 받았다면, 특정한 위험요인에 대한 노출을 중단시키기 위해 필요한 정보를 제공받는다.” 한림대학교 산학협력단, 위의 보고서, 2011, 214면 외국제도 서면조사 4번 질문에 대한 답변 참조.

34 만약 고용주가 직업의학 의사의 의견에 대해 거절할 시에는 적절한 근거를 의무적으로 제시해야 한다, 프랑스 행정부, 개별보강검진(Suivi individuel renforcé)관해 검색, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>(최종 검색일 : 19. 08. 05).

35 프랑스 행정부, 개별보강검진(Suivi individuel renforcé)관해 검색, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>(최종 검색일 : 19. 08. 05).

참고문헌

강영중 외 2명, “근로자 건강진단 제도개선 방안 연구”에 대한 보고서, 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원, 2016.

김기우, “프랑스 노동법전상 안전보건규정의 시사점”, 부산대학교 법학연구소 『법학연구』 제51권 제2호, 2010.

손미정, “근로자 모집·채용 시 신체검사의 정당성 여부에 관한 법적 연구 - 이른바 ‘채용건강검진’을 중심으로-”, 한국법학회 『법학연구』 제17권 제2호, 2017.

이은주, “프랑스 ‘노동법 개혁 프로젝트’의 주요 내용 및 평가”, 『국제노동브리프』, 2016년 4월호.

한림대학교 산학협력단, “일반건강진단 사후관리 등 실태조사 및 개선방안 연구” 보고서, 고용노동부, 2011.

Alain COEURET et Jean-Philippe LIEUTIER, 『Droit du travail』, Dalloz, 2019.

Dominique GRANDGUILLOT, 『L'essentiel du droit du travail』 (9e édition), Gualino, 2008.

Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK 『Droit du travail』 (12e édition), Dalloz, 2019.

François DUQUESNE, 『Droit du travail』 (14e édition), Gulino, 2019.

Giles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, 『Droit du travail』 (32e édition), Dalloz, 2019.

프랑스 노동부, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/services-de-sante-au-travail-sst>

프랑스 행정부, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>