

진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률
일부개정법률안
(박해철의원 대표발의)

의안 번호	6398
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 11.

발 의 자 : 박해철 · 임미애 · 김정호
이광희 · 송옥주 · 김태선
박 정 · 전재수 · 전용기
김남희 · 진성준 · 박홍배
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 “근로”를 “정신노동과 육체노동을 말한다”고 정의하면서도, “근로자”를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로 정의하고 있어, 이에 따른 노동관계 법령에서도 “근로”와 “노동”이 혼용되고 있음.

일제 강점기부터 사용되어 온 “근로”는 국립국어원의 표준국어대사전에 따르면 부지런히 일한다는 의미로 그 이면에는 국가의 노동 통제적 의미가 내포되어 있는 용어임. 반면, “노동”은 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위라는 의미의 가치중립적인 용어이므로, 법률에서는 되도록 보편적·가치중립적인 용어인 “노동”으로 통일하여 규정하는 것이 바람직할 것임.

이에 현행법의 제명을 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에서 「진폐의 예방과 진폐노동자의 보호 등에 관한 법률」로 변경하고, “근로”라는 용어를 “노동”으로 일원화하려는 것임(안 제명 등).

참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6393호), 「국민 평생 직업 능력 개발법 일부개정법률안」(의안번호 제6390호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제6392호), 「근로복지기본법 일부개정법률안」(의안번호 제6400호), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6394호), 「근로자퇴직급여보장법 일부개정법률안」(의안번호 제6396호), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6405호), 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6397호), 「주한미군 소속 한국인 근로자의 지원을 위한 특별법 일부개정법률안」(의안번호 제6391호), 「과건근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6395호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률”을 “진폐의 예방과 진폐노동자의 보호 등에 관한 법률”로 한다.

제1조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제2조제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제4호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하며, 같은 조 제5호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제4조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 한다.

제8조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제9조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제10조제1항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제11조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제12조제1항 각 호 외의 부분 및 제1호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제13조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제14조의 제목 및 제목 외의 부분 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제16조제1항 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제3장제2절의 제목 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 한다.

제18조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제20조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제21조의 제목 및 제2항 중 “진폐근로자”를 각각 “진폐노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로, “근로시간”을 “노동시간”으로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제22조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 본문 중 “근로자의 계속근로연수”를 “노동자의 계속노동연수”로 한다.

제4장의 제목 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 한다.

제4장제1절의 제목 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 한다.

제23조의 제목 및 제1항 중 “진폐근로자”를 각각 “진폐노동자”로 한다.

제24조제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제24조의2제1항제1호·제2호 및 제3호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제24조의3제2항 및 제6항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제25조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제26조 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제29조 전단 및 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제31조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제33조제2호 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 하고, 같은 조 제3호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “계속근로연수”를 “계속노동연수”로 하며, 같은 조 제4호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제34조제3호 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무 범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항제6호 중 “「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」”을 “「진폐의 예방과 진폐노동자의 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령(이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법령을 포함한다)에서 종전의 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 또는

그 규정을 인용한 경우 이 법 중 그에 해당하는 규정이 있을 때에는 종전의 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 또는 그 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
<u>진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률</u>	<u>진폐의 예방과 진폐노동자의 보호 등에 관한 법률</u>
제1조(목적) 이 법은 진폐(塵肺)의 예방과 분진작업(粉塵作業)에 종사하는 <u>근로자</u> 에 대한 건강관리를 강화하고, 진폐에 걸린 <u>근로자</u> 및 그 유족에 대한 위로금의 지급에 관한 사항을 정하여 <u>근로자</u> 의 건강 보호와 복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.	제1조(목적) ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- -- <u>노동자</u> ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
3. “분진작업”이란 토석·암석 또는 광물을 취급하는 작업 중 그 작업에 종사하는 <u>근로자</u> 가 진폐에 걸릴 우려가 있는 것으로서 대통령령으로 정하는 작업을 말한다.	3. ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
4. “ <u>근로자</u> ”란 「 <u>근로기준법</u> 」 제2조에 따른 <u>근로자</u> 로서 분진작업에 종사하는 자를 말한다	4. -- <u>노동자</u> -----「 <u>노동기준법</u> 」----- <u>노동자</u> ----- -----

다.

5. “사업주”란 분진작업을 행하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에서 근로자를 사용하는 자를 말한다.

제4조(진폐 예방 등에 관한 계획)

① 고용노동부장관은 진폐를 예방하고 진폐에 걸린 근로자(이하 “진폐근로자”라 한다)를 보호하기 위한 계획(이하 “진폐 예방 등에 관한 계획”이라 한다)을 세워야 한다.

제8조(진폐의 예방) 사업주와 근로자는 진폐의 예방을 위하여 「산업안전보건법」과 「광산안전법」에서 정하는 조치 외에 분진의 발산 방지 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 지켜야 한다.

제9조(교육) ① 사업주는 상시 분진작업에 종사하는 근로자에게 진폐의 예방 및 건강관리를 위하여 필요한 교육을 실시하여야 한다.

② (생략)

제10조(채용 시 건강진단) ① 사

-----.

5. -----

-----노동자-----.

제4조(진폐 예방 등에 관한 계획)

① -----
-----노동자-----
-----진폐노동자-----

-----.

제8조(진폐의 예방) -----노동자-----

-----.

제9조(교육) ① -----
-----노동자-----

-----.

② (현행과 같음)

제10조(채용 시 건강진단) ① ---

업주는 분진작업에 종사할 근로자를 채용할 때에는 그 근로자가 취업하기 전에 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 채용할 때 건강진단의 검사항목을 포함하는 건강진단을 받은 후 6개월이 지나지 아니하고 건강진단결과를 기재한 서류를 제출한 근로자에 대하여는 이를 실시하지 아니할 수 있다.

② (생략)

제11조(정기 건강진단) ① 사업주는 분진작업에 종사하는 근로자에 대하여 매년 1회 이상 정기 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 제10조 또는 제12조에 따른 채용 시 건강진단 또는 임시 건강진단을 받은 자에 대하여는 그 연도에는 정기 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

② (생략)

제12조(임시 건강진단) ① 사업주
는 근로자가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하면 그 근로자
에 대하여 임시 건강진단을 실

-----노동
자-----노동자

노동자

② (현행과 같음)

제11조(정기 건강진단) ① -----
-----노동
자-----

- . -----

--.

② (현행과 같음)

제12조(임시 건강진단) ① -----
 --- 노동자 -----
 ----- 노동자 -----

시하여야 한다.

1. 합병증으로 1년 이상 요양을 위하여 휴직한 근로자가 복직이 가능하다는 의사의 소견서를 제출하고 복직을 신청한 경우

2. (생략)

② (생략)

제13조(이직자 건강진단) ① 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 기간 이상 분진작업에 종사한 근로자가 이직 후에 이직자 건강진단을 신청하면 이직자 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 제11조 또는 제12조에 따른 정기 건강진단 또는 임시 건강진단을 받은 후 1년 이내에 이직한 자에 대하여는 이직자 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

② (생략)

제14조(근로자의 건강진단을 받을 의무) 근로자는 다른 건강진단기관으로부터 건강진단을 받아 그 결과를 제출하는 등 대통령령으로 정하는 사유가

-----.

1. -----

-----노동자-----

2. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제13조(이직자 건강진단) ① ----

-----노동자-----

----. -----

-----.

② (현행과 같음)

제14조(노동자의 건강진단을 받을 의무) 노동자-----

있는 경우 외에는 제10조부터 제12조까지의 규정에 따른 건강진단을 받아야 한다.

제16조(건강진단 결과의 제출 등)

① 건강진단기관이 제10조부터 제12조까지의 규정에 따른 건강진단을 하면 흉부 엑스선 사진과 개인별 건강진단 결과표를 사업주에게 보내야 한다. 이 경우 제11조와 제12조에 따른 건강진단을 실시한 결과 진폐의 소견이 있는 근로자가 있으면 그 근로자의 흉부 엑스선 사진 및 개인별 건강진단 결과표와 고용노동부령으로 정하는 서류를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

② ~ ④ (생략)

제2절 진폐근로자의 보호

제18조(진폐관리구분의 판정 및 통지) ① 고용노동부장관은 제16조제1항 후단에 따라 흉부 엑스선 사진 및 개인별 건강진단 결과표와 고용노동부령으로 정하는 서류를 받으면 건강진단을 받은 자가 별표 1의 제1

-----.

제16조(건강진단 결과의 제출 등)

① -----

-----.

-----노동자-----

-----노동자-----

② ~ ④ (현행과 같음)

제2절 진폐노동자의 보호

제18조(진폐관리구분의 판정 및 통지) ① -----

중부터 제4종까지에 해당하는
지를 판정(이하 “진폐관리구분
판정”이라 한다)하고, 그 결과
를 건강진단기관, 사업주 및 해
당 근로자에게 알려야 한다.

② ~ ④ (생략)

제20조(건강관리수첩의 발급) ①
고용노동부장관은 제13조제1항
에 따른 이직자 건강진단을 받
은 근로자에게 건강관리수첩을
발급하여야 한다.

② (생략)

제21조(진폐근로자에 대한 조치)

① (생략)

② 고용노동부장관은 진폐근로
자 중 고용노동부령으로 정하
는 기준에 해당하는 자를 분진
작업이 아닌 작업에 종사하도
록 조치(이하 “작업전환조치”라
한다)할 것을 사업주에게 권고
하거나 지시할 수 있다.

③ 사업주는 고용노동부령으로
정하는 바에 따라 진폐근로자
의 작업장소 변경, 근로시간의
단축, 그 밖에 필요한 조치를
하여야 한다.

---노동자-----.

② ~ ④ (현행과 같음)

제20조(건강관리수첩의 발급) ①

---노동자-----
-----.

② (현행과 같음)

제21조(진폐노동자에 대한 조치)

① (현행과 같음)

② -----진폐노동
자-----

-----.

③ -----
-----진폐노동자
-----노동시간-----

-----.

<p>④ 정부는 진폐로 퇴직한 <u>근로자</u>에 대한 직업훈련 실시 등 직업안정에 필요한 시책을 강구하여야 한다.</p> <p>제22조(작업전환조치된 자에 대한 보호) ① 사업주는 제21조 제2항에 따른 권고 또는 지시에 따라 작업전환조치가 된 자가 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작업전환조치 전에 근무한 기간에 대한 퇴직금 지급을 청구하면 「<u>근로기준법</u>」 제34조에 따른 퇴직금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따른 퇴직금의 지급을 이유로 해당 <u>근로자</u>를 해고하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사업주는 제1항에 따른 퇴직금의 지급을 이유로 해당 <u>근로자의 계속근로연수</u>의 산정에 관하여 불이익한 처우를 하지 못한다. 다만, 퇴직금 산정의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>제4장 <u>진폐근로자</u> 보호 사업 등 제1절 <u>진폐근로자</u> 보호 사업</p>	<p>④ -----<u>노동자</u>----- ----- -----.</p> <p>제22조(작업전환조치된 자에 대한 보호) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----「<u>노동기준법</u>」----- ----- -----.</p> <p>② ----- -----<u>노동자</u>----- -----.</p> <p>③ ----- -----<u>노동자의 계속노동연수</u>----- ----- -----.</p> <p>제4장 <u>진폐노동자</u> 보호 사업 등 제1절 <u>진폐노동자</u> 보호 사업</p>
---	---

제23조(진폐근로자 보호 사업) ①

고용노동부장관은 진폐의 예방
과 진폐근로자의 생활 및 건강
보호에 필요한 사업을 수행할
수 있다.

② (생략)

제24조(진폐위로금의 종류와 지
급 사유) ① (생략)

② 제1항제1호에 따른 작업전
환수당은 근로자가 제21조제2
항에 따라 작업전환되는 경우
에 지급한다.

③ 제1항제2호에 따른 진폐재
해위로금은 「산업재해보상보
험법」 제91조의8의 진폐판정
에 따른 진폐장해등급(이하
“진폐장해등급”이라 한다)이 결
정된 근로자에게 지급한다. 다
만, 진폐장해등급이 결정되지
아니한 근로자가 진폐로 사망
한 경우에는 「산업재해보상보
험법」 제91조의4제3항에 따라
진폐유족연금을 산정할 때 결
정되는 진폐장해등급을 기준으
로 그 유족에게 지급한다.

④ (생략)

제23조(진폐노동자 보호 사업) ①

---진폐노동자-----

-----.

② (현행과 같음)

제24조(진폐위로금의 종류와 지
급 사유) ① (현행과 같음)

② -----
-----노동자-----

-----.

③ -----

---노동자-----.

---노동자-----

-----.

④ (현행과 같음)

제24조의2(관계 기관 등에 대한
협조요청) ① -----

1. -----

노동자-----

2. 노동자

3. _____

<p>한 경우 사망한 <u>근로자</u>)의 고용보험 가입·납입자료</p> <p>4.·5. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>제24조의3(개인정보의 보호) ① (생략)</p> <p>② 고용노동부장관은 제24조의 2제1항에 따른 자료제공등을 요청하는 경우 담당자 보안교육 등 사업주, <u>근로자</u> 또는 그 유족 등의 개인정보에 대한 보호대책을 마련하여야 한다.</p> <p>③ ~ ⑤ (생략)</p> <p>⑥ 이 법에 따른 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 누구든지 업무 수행과 관련하여 알게 된 사업주, <u>근로자</u> 또는 그 유족 등의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦ (생략)</p> <p>제25조(위로금의 지급 기준) ① 제24조제1항제1호에 따른 작업 전환수당은 「<u>근로기준법</u>」에 따른 해당 <u>근로자</u>의 평균임금의 70일분의 범위에서 고용노</p>	<p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>4.·5. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제24조의3(개인정보의 보호) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>③ ~ ⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>⑦ (현행과 같음)</p> <p>제25조(위로금의 지급 기준) ① -</p> <p>-----</p> <p>-----「<u>노동기준법</u>」-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p>
--	---

동부령으로 정하는 금액으로 한다.	-----.
② (생략)	② (현행과 같음)
제26조(손해배상 청구권 등과의 관계) 제24조제1항제2호에 따른 진폐재해위로금은 <u>근로자</u> 또는 그 유족이 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상 청구를 갈음하여 진폐재해위로금의 지급을 청구하는 경우에만 지급한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 지급을 청구할 수 없다.	제26조(손해배상 청구권 등과의 관계) ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
제29조(신고) 사업주가 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 사실이 있으면 <u>근로자</u> 는 그 사실을 고용노동부장관에게 신고할 수 있다. 이 때에는 사업주는 신고를 이유로 그 <u>근로자</u> 에 대하여 해고, 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.	제29조(신고) ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
제31조(보고·출석 등의 의무) 사업주나 <u>근로자</u> 는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관이	제31조(보고·출석 등의 의무) ----- ----- <u>노동자</u> ----- -----

요구하면 지체 없이 필요한 사항을 보고하거나 출석·답변하여야 한다.

제33조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)
2. 제21조제1항을 위반하여 진폐근로자를 분진작업에 종사하게 하려고 채용하거나 제21조제2항에 따른 고용노동부 장관의 작업전환조치 지시를 위반한 자
3. 제22조를 위반하여 근로자의 청구에도 불구하고 퇴직금을 지급하지 아니한 자 또는 퇴직금 지급을 이유로 그 근로자를 해고하거나 계속근로연수의 산정에 불이익한 처우를 한 자
4. 제29조에 따른 신고를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 한 자

제34조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

-----.

제33조(벌칙) -----

-----.

1. (현행과 같음)
2. -----진폐노동자-----

3. -----노동자-----

-----노동자-----계속노동연수-----

4. -----
--노동자-----

제34조(벌칙) -----

-----.

1. · 2. (생략)	1. · 2. (현행과 같음)
3. 제21조제3항을 위반하여 <u>근로시간</u> 단축 · 작업장소 변경 등의 조치를 하지 아니한 자	3. ----- <u>노</u> <u>동시간</u> ----- -----