



# 최근 산업보건동향

한국산업위생협회 kohma.kr

## 한국산업위생협회

### 발전 기금 모금 요청의 건

#### 1. 기금 요청 목적

- ▷ 산업위생전문가의 권익보호와 산업재해 예방 및 단합
- ▷ 산업보건종사자 및 회원들을 위한 활동

#### 2. 기부방법

- ▷ 현금 : 계좌번호 국민은행 260201-04-2151153  
예금주 한국산업위생협회
- ▷ 현물 : 발전기금 운영위원회와 기부자 간의 협의

#### ▷ 정기적인 기부를 위해 자동이체(CMS) 가능

#### 3. 기부혜택

- ▷ 법인 : 지출 기부금에 대하여 소득금액의 10%  
한도 손비 인정
- ▷ 개인 : 기부금의 15% 세액공제

(단, 3천만원 초과시 25% 한도)

#### 4. 기금 지원대상 및 운영방법

##### ▷ 지원대상

-협회지 발행, 장학금 지급, 학술대회

-워크숍, 힐링캠프, 체육활동

-기타 발전기금 운영위원회에서 심의·의결한 사항 등

##### ▷ 운영방법 :

-협회 재정과는 별도 비용집행 및 회계처리

-정기적인 감사 실시

-운영실적 정례보고

#### 5. 기타사항

- ▷ 발전기금 참여신청서, 자동이체 이용 신청서는

협회 홈페이지/알림소식/ 발전기금운영위원회 참조

- ▷ 문의사항 : 발전기금운영위원회 양정란 간사

(010-2345-3035)

## 정부·국회

### 고용노동부, 개정 노동조합법 해석지침(안) 행정예고 (12.26.~1.15.)

고용노동부(장관 김영훈)는 2026년 3월 10일 시행되는 개정「노동조합 및 노동관계조정법(이하, 노동조합법)」의 현장 예측 가능성을 높이고, 제도 안착을 지원하기 위해, 개정 노동조합법 제2조 제2조 해석지침(안) [제2조제2호(사용자) 및 제2조제5호(노동쟁의)]을 마련하여 행정예고한다고 밝혔다.

이번 행정예고는 해석지침(안)에 대한 신뢰도와 투명성을 높이기 위해 행정절차법 제46조\*에 따라 2025년 12월 26일부터 2026년 1월 15일까지 20일간 실시된다.

\* 제46조(행정예고) ① 행정청은 정책, 제도 및 계획(이하 "정책등"이라 한다)을 수립·시행하거나 변경하려는 경우에는 이를 예고하여야 한다. (후략)

이번 해석지침(안)은 그간 현장지원 TF를 통해 수렴한 노사의견과 전문가 논의 결과 등을 토대로 판단기준과 이에 대한 사례를 제시하는 데 중점을 두었다.

고용노동부는 행정예고 기간 중 노사는 물론 전문가 등 다양한 의견을 폭넓게 수렴하여 합리적 의견은 적극 반영하여 지침의 완성도와 수용성을 높인다는 계획이다.

#### [ 제2조제2호 사용자 확대 ]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

노동조합법 개정으로 사용자 개념이 확대됨에 따라 근로계약 등을 체결한 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 인정되어 하청노조가 원청 사용자를 대상으로 교섭을 요구할 수 있게 되었다.

## 정부·국회

### 고용노동부, 개정 노동조합법 해석지침(안) 행정예고(12.26.~1.15.)

#### [판단 원칙 및 판단 시 고려요소]

##### ● 근로조건에 대한 구조적 통제

해석지침(안)은 법 개정으로 확대된 사용자를 판단하는 기준이 법문에 규정된 '근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정'이라는 점을 명확히 하고, 이에 대한 핵심 판단기준으로 '근로조건에 대한 구조적 통제'를 제시했다.

예를 들어, 원청사용자가 하청 소속 근로자의 근로시간 등 근로조건의 결정을 구조적으로 제약하여 하청사용자가 근로조건을 결정할 수 있는 재량을 본질적·지속적으로 제한하는 경우, 근로조건에 대한 '구조적 통제'가 인정된다.

##### \* 구조적 통제 예시

- ▲ (인력운용) 원청사용자가 특정 공정에 필요한 인력의 수, 자격, 기능 등 인력 운용의 틀을 지정·변경할 권한을 보유하고 있는 경우 등
- ▲ (근로시간) 원청의 생산공정 방식·교대운영과 상시적으로 연동되어 하청 교대제, 근무시간(연장근로, 휴일근로 등)이 구조적으로 결정되는 경우 등
- ▲ (작업방식) 원청이 세밀한 작업지시서·관리시스템 등을 통해 업무 배정, 순서, 방식 등을 결정하는 경우 등

이러한 기준에 따른 구조적 통제는 원·하청 생산라인 등이 연동된 경우와 같이 원청과 하청의 업무가 단계별로 밀접하게 연계되어 있거나 작업공정이 상호의존적인 경우에는 나타날 가능성이 높은 반면, 수급인이 독립된 설비를 갖추고 완제품이나 부품을 생산하여 납품하는 통상적인 물량도급 관계의 경우에는 구조적 통제가 나타날 가능성은 낮아질 것으로 보았다.

다만, 구조적 통제를 판단함에 있어 도급계약 등이 있다 는 이유만으로 계약 상대방 소속 근로자의 근로조건에 대한 구조적 통제가 있다고 보아서는 안 된다는 점도 명시했다. 즉, 일반적인 도급계약 관계에서 도급목적 달성을 위해 도급인이 수급인에게 일반적으로 계약이행의 내용이나 절차에 관해 요구하거나 협의·조정\*하는 것은 계약상 관리범위 내의 행위로 보아야 하고, 이는 구조적 통제와 구별되어야 한다는 것이다.

\* 일반적 도급계약 관계에서의 ▲ 납기 및 품질 요구, ▲ 거래조건 협상·변경, ▲ 발주서 등에 따른 작업이행 요구 등

##### ② 조직적 사업 편입 및 경제적 종속성

또한 그간 법원 판결에서 원청의 사용자 여부 판단 시 활용되었던 '원청의 사업에의 편입' 및 '경제적 종속성' 등 요소는 근로조건에 대한 '구조적 통제'에 대한 보완적 지표로 고려했다.

예를 들어 하청 근로자의 노무가 원청 사용자의 사업체계에 직접 편입되어 있거나, 전속 계약 해지 시 하청기업의 존속이 불투명해지는 등 경제적으로 종속된 경우에는 원청이 하청보다 우월적 지위에 있을 가능성이 높아 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정의 판단에 고려될 수 있다.

##### ③ 근로조건별 사용자성 인정 예시

아울러 해석지침(안)은 보다 현장에서 활용하기 쉽도록 주요 근로조건별로 사용자성 판단에 활용할 수 있는 예시 등을 포함했다.(붙임 참고)

노동안전에 있어서는 원청이 작업공정·안전절차 등 전반적 안전보건관리체계를 지배·통제하는 경우 이에 대한 사용자성이 인정될 가능성이 높다. 특히 원·하청 노동자가 같은 장소에서 근무하고, 시설·장비 등 관리의 책임이 원청에 있어서 하청사용자가 단독으로는 위험요인 제거나 안전설비 설치 등의 구조적 개선이 어려운 경우에는 원청의 사용자성이 인정될 수 있다.

복리후생 분야(통근버스, 휴게시설 등)에 대해 하청 근로자의 이용을 실질적으로 결정하거나, 사용 기준 설정에 영향력을 행사하는 경우 등에 원청의 사용자성 인정 가능성이 높으며, 근로시간도 원청이 생산계획, 작업일정, 근로시간, 휴게시간, 연장근로 등에 대한 실질적인 결정권을 갖거나 승인권을 행사하는 경우 등에는 사용자로 볼 여지가 크다고 보았다.

임금·수당은 원청이 투입 근로자의 수, 근로시간 등을 기준으로 인건비를 사실상 결정하거나 임금 인상률, 각종 수당 기준을 직접 제시하는 등 하청사용자의 재량을 본질적으로 제한하는 경우에는 사용자성이 인정될 수 있다. 반면, 도급인이 평균적인 임금 수준과 업무 수행에 필요한 잠정 인원 등을 활용하여 도급 총액을 정하고, 도급총액의 범위 내에서 수급인이 자율적으로 임금을 지급하는 등 경우에는 사용자성이 인정될 여지가 적다고 명시했다.

## 정부·국회

### 고용노동부, 개정 노동조합법 해석지침(안) 행정예고(12.26.~1.15.)

공공부문에서는 법령·조례나 국회에서 예산 심의·의결로 정한 기준을 정부가 집행하는 경우, 이는 국민에게 제공되는 행정서비스 내용과 수준과 관련된 공공정책의 결과로서 본질적으로 개별 노사간 교섭할 수 있는 대상으로 보기 어렵다고 보았다. 다만 정부가 예산 집행 과정에서 실제로 구체적인 근로기준을 정하거나 조정할 수 있는 재량이 있는지 여부, 현장 운영기관이 근로조건의 결정 자율성을 갖는지 여부 등을 종합적으로 살펴 개별 사안별로 판단할 필요가 있다는 점도 함께 명시했다.

#### [ 제2조제5호 노동쟁의 대상 확대 ]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력률을 계속하여 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

개정 노동조합법 제2조제5호 노동쟁의 대상에 ①근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정, ②근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치 및 사용자의 명백한 단체협약 위반을 새롭게 포함했다.

이는 노동쟁의 대상을 확대하여 그간 근로자 지위 및 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사업경영상의 결정이 노동쟁의 대상이 되지 않아 단체교섭이 제한되고 목적상 불법인 쟁의행위가 되어 과도한 순해배상청구의 원인이 되었던 문제를 해결하고, 노사 간 실질적 교섭을 촉진하여 노사 자율에 의한 분쟁 해결을 도모하는데 목적이 있다.

#### ● 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정

노동쟁의 해석지침(안)은 노동쟁의 대상을 확대한 입법 취지, ‘노동3권’과 ‘영업의 자유’의 규범조화적 해석 등을 종합 고려하여 산업 현장의 실제 상황에 부합하는 판단기준을 제시했다.

사업경영상의 결정은 여러 행위가 결합되어 일련의 형태로 나타날 수 있고, 그 중 노동쟁의 대상이 되는 사업경영상의 결정은 근로조건에 대한 실질적·구체적 변동을 초래하는지를 기준으로 판단해야 하며, 결정 당시 근로자의 근로조건에 대한 영향이 추상적·잠재적 수준에 그치는 경우에는 노동쟁의 대상으로 보기 어렵다고 밝혔다.

이에 따라 합병, 분할, 양도, 매각 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업경영상의 결정 그 자체로는 근로조건에 실질적·구체적인 영향을 미친다고 보기 어려워 단체교섭 대상에 포함된다고 할 수 없으나, 이를 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건의 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리하고, 구조조정에 따른 배치전환 등이 단체교섭 대상이 된다.

다만, 합병, 분할, 매각, 양도 등의 결정에 따라 고용조정 등이 객관적으로 예상되는 경우에는 노동조합은 고용보장 요구 등\*에 관한 단체교섭을 요구할 수 있도록 하여 적시에 근로자 보호를 위한 실효성 있는 교섭이 이루어지도록 했다.

\* 예시: ▲ 정리해고를 실시하지 않는다 ▲ 정리해고시 노동조합과 사전 합의하여 시행한다 등

이에 따라 기준에는 근로자의 지위와 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 단체교섭 대상으로 보지 않았던 정리해고 등 사업경영상의 결정에 대해 단체교섭을 가능하게 하여 법 개정의 취지를 명확히 반영했다.

#### ② 근로자 지위와 관련한 근로조건의 결정 및 사용자의 명백한 단체협약 위반

노동쟁의 대상이 되는 ‘근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치’는 노동관계 당사자간 고용형태 변경, 징계, 승진 등에 관한 원칙·기준·절차의 설정·변경 등을 둘러싼 분쟁상태를 말하며, 이번 법 개정을 통해 비정규직의 정규직 전환, 징계·승진 기준의 설정 및 변경 요구 등에 관한 이익분쟁이 노동쟁의 대상에 포함됨을 명확하게 했다.

한편, 노동조합법 제92조제2호 중에서 근로조건에 관한 사항인 ‘가목부터 라목까지’에 대한 사용자의 ‘명백한 단체협약 위반’을 노동쟁의 대상으로 포함했다.

※ 단체협약 내용 중 노동조합 활동에 관한 사항인 법 제92조 제2호 ‘마목’과 ‘바목’ 위반은 노동쟁의에 포함하고 있지 않음

이때, ‘명백한 단체협약 위반’이란 단체협약 문언의 객관적 의미가 명확하여 해석상 다툼의 여지가 없음에도 사용자가 정당한 사유 없이 불이행한 경우를 의미하며, 구체적으로 사용자가 단체협약 위반을 스스로 인정하면서도 이행하지 않거나, 노동위원회의 노동쟁의 조정이나 지방고용노동관서의 노사 교섭지도 과정에서도 위반사실이 객관적으로 확인되는 경우 등을 말한다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

[https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=18787](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18787)

## 정부·국회

### 2025년 4분기 신규화학물질 42종 유해성·위험성 공표

신규화학물질 42종의 명칭, 유해성·위험성, 노동자의 건강장해 예방을 위한 사업장 조치사항 등을 공표하고, 해당화학물질 제조·수입 사업주에게 노동자 건강장해 예방을 위해 필요한 개인보호구 착용, 국소배기장치 설치 등 조치사항을 통보했다고 밝혔다.

신규화학물질의 제조·수입자는 「산업안전보건법」에 따라 해당 물질을 제조하거나 수입하려는 날 30일 전까지 고용노동부에 유해성·위험성 조사보고서를 제출\*해야 한다.

\* (온라인) 노동포털 누리집([labor.moel.go.kr](http://labor.moel.go.kr)) > 민원신청 > 산업안전분야 > '신규화학물질' 검색  
(등기) 세종특별자치시 법원로 82, 고용노동부 산업안전보건본부 화학사고예방조사과

이번에 공표하는 신규화학물질 42종 중 팔미토일 클로라이드(Palmitoyl chloride), 시트라콘산 무수물(Citraconic anhydride) 등 15종에서 급성독성, 피부부식성·자극성, 심한 눈 손상성, 폭발성 등의 유해성·위험성이 확인되었다.

유해성·위험성이 있는 화학제품을 제조·수입하는 사업장은 물질안전보건자료 (MSDS)\*를 작성·제출하고 물질안전보건자료를 하위사업장에 제공해야 하며, 화학제품 취급사업장은 사업장 내 물질안전보건자료 게시, 제품 용기경고지 부착 및 물질안전보건자료 교육 등을 통해 노동자에게 취급 화학물질 정보를 제공해야 한다.

\* 물질안전보건자료(Material Safety Data Sheet, MSDS): 화학제품의 구성성분과 함유량, 유해성·위험성, 취급 및 저장방법 등을 적은 화학제품 취급설명서

고용노동부 오영민 안전보건감독국장은 "화학사고 예방은 선제적 안전보건조치가 무엇보다 중요하므로, 사업장에서는 취급 화학제품의 물질안전보건자료 관리, 노동자정보제공, 보호구 착용 등 필요한 안전보건조치를 철저히 이행해 줄 것"을 당부했다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

[https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=18802](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18802)

### (참고) 유해·위험기계 등의 임의안전인증 규정 개정

고용노동부(장관 김영훈)는 「안전인증대상기계등이 아닌 유해·위험기계등의 안전인증 규정」(이하, '임의안전인증 규정') 개정안을 1.1.(목) 공포·시행한다.

유해·위험성이 높은 기계 등을 제조·수입하는 자는 기계 등을 취급하는 노동자 보호를 위해 안전인증기관으로부터 안전인증(KCs)을 받아야 한다. 그리고 안전인증 대상이 되지는 않지만 유해·위험성이 있는 기계 등을 제조·수입하는 자는 자율적으로 안전공단에 안전성 평가를 신청하여 임의안전인증(S마크)을 받을 수 있다.

그간 임의안전인증의 경우에는 인증기준이 강화되더라도 기존의 인증기준에 따라 제품을 제조·수입할 수 있어 시장에서 임의안전인증 제품의 안전성과 신뢰성에 관한 우려가 있어 왔다.

이번 개정안은 임의안전인증 기준이 강화된 경우 일정 유예기간이 경과한 날부터는 기존의 인증기준으로 제조·수입한 제품에 대해서는 인증표시(S마크) 등을 금지하도록 하여 사업주 등이 안전성이 향상된 제품을 제조·수입하도록 유도하는 것이 주요 내용이다.

1월 1일 공포·시행된 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

#### 1. 안전인증기관의 적용 유예기간 결정·안내

인증기준이 강화된 경우 다음 기준에 따라 기존의 임의안전인증을 받은 자에게 강화된 인증기준 적용의 유예기간을 결정하여 안내하고

① 재질·구조변경이 필요한 경우 1년 이내

② 설비의 도입, 공정 변경이 필요한 경우 2년 이내

#### 2. 기존의 안전인증표시 등 금지

적용 유예기간이 경과한 날부터는 기존의 안전인증 기준으로 제조·수입한 제품에는 안전인증표시나 광고 등을 할 수 없게 됨을 명확히 했다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

[https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=18813](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18813)

## 안전보건공단

### 주간 사망사고 속보

- [12/18, 서울 영등포구] 터널 상부에 조립된 철근이 무너지며 매몰
- [12/18, 서울 송파구] 거푸집 운반 중이던 이동식 크레인이 전도되어 깔림
- [12/20, 전남 고흥군] 전도되어 굴러떨어진 굴착기와 부딪힘
- [12/22, 경기 이천시] 지붕 위에서 이동 중 채광창을 밟아 떨어짐
- [12/22, 경남 거제시] 선박 내부 탱크에 호스를 넣던 중 떨어짐
- [12/23, 강원 강릉시] 이동 중 고소작업대 난간과 문틀 상부에 끼임
- [12/29, 전남 화순군] 동바리 위에서 받침목 설치 작업 중 떨어짐
- [12/28, 경기 안산시] 로더에 의해 밀리는 폐지 더미에 부딪힘
- [12/29, 서울 동대문구] 크레인으로 암석을 운반하던 중 낙석에 맞음
- [12/30, 경남 함안군] 철제 발판 운반 중 섬유로프가 끊어져 떨어지는 철제 발판에 맞음
- [12/31, 경기 양평군] 부품 교체 중 컨베이어에 끼임

### 2026년 「협·단체 공동안전관리 지원」 공고

#### 1. 사업개요

##### ① 사업목적

○ 중대재해처벌법 확대 시행('24. 1. 27.)에 따라 인력, 예산이 부족한 5인~49인 중·소규모 사업장을 대상으로 위험성평가 중심의 안전관리체계 구축 및 위험요인에 대한 실질적 개선을 위한 컨설팅 지원

- 지역별·업종별 협동조합, 사업주 단체 등이 주체가 되어 중·소규모 사업장을 대상으로 안전관리를 지원하는 공동안전관리자 운영비 지원

##### ② 개요

○ (사업예산) 공동안전관리자 운영비 49.3억

○ (지원내용) 채용인원당 매월 최대 271만원 지원(총 운영비\*의 80%)

\*운영비는 인건비, 4대 보험료, 경비 등을 포함(자산취득 및 전산개발비는 불가)

※ 자부담금은 협회·단체 자체 기금, 협회·단체의 회원사 회비, 자체 등 지원금, 대기업 상생 기금 등 다양한 재원 활용 가능

- 지원기간: 계약일 ~ '26. 12. 31

○ (지원 대상) 지역·업종별 사업주 단체, 협회 등 사업장 관계자로 구성된 각종 단체, 산업단지 관리 단체 등

- 공동안전관리를 위해 채용하는 공동안전관리자에 대한 운영비 지원

- 지원 사업장수 등을 고려하여 하나의 협회·단체 등에서 여러 명 채용 가능

○ (컨설팅 대상) 5~49인 중·소규모 사업장\*

\*5인 미만 사업장은 전체 컨설팅 대상의 20% 이내 지원 가능  
※ 중업종 기준 금융및보험업, 국가및지방자치단체의 사업, 주한 미군, 해외파견자는 컨설팅 비대상

- 고위험 업종(별첨2) 및 산업단지 소재 사업장 컨설팅 시 선정 우대

○ (추진 절차)



### 2026년도 소규모 사업장 안전보건 기술지도(보건증점) 사업 설명회 참석 안내

#### □ 목적

○ 2026년 소규모 사업장 안전보건 기술지도(보건증점) 사업 참여 희망기관을 대상으로 사업 방향 설명 등 원활한 사업 추진을 도모하기 위함

#### □ 개요

○ (일시) 2026. 1. 9.(금) 13:00 ~ 15:30(2시간 30분)

○ (장소) 오송컨벤션센터 대회의실

※ 충북 청주시 흥덕구 오송읍 연제1길 24-35

○ (대상) 2026년 위탁 사업 참여를 희망하는 민간기관 담당자 등

#### ○ (일정)

| 시 간           | 세부내용                    | 비 고                |
|---------------|-------------------------|--------------------|
| 13:00 ~ 13:30 | 참석자 접수                  | -                  |
| 13:30 ~ 13:40 | 인사말씀                    | 산업보건실장<br>(건강증진부장) |
| 13:40 ~ 14:30 | '26년 사업 개편 방향 및 주요 변경내용 | 사업 담당자             |
| 14:30 ~ 15:00 | 사업 공모 일정 등 세부 추진 일정     |                    |
| 15:00 ~ 15:30 | 질의응답                    |                    |

※ 세부내용은 아래 링크 참고

<https://koshia.or.kr/notification/notice/construction?bbsId=82025021400001&pstNo=2026010517082240YPOQ>

※ 세부내용은 아래 링크 참고

<https://koshia.or.kr/notification/notice/construction?bbsId=82025021400001&pstNo=202601060856545AIQDH>

## 오이레터

### MZ세대도 예외는 아니다: 청장년층 급성심장사의 원인과 트리거

#### 30대 남자 A씨의 사례

30대 남자 A씨는 야간교대근무자로, 근무 후 음주하는 습관이 있었습니다. 일주일에 6일 정도 매일 소주 1~2병을 마셨습니다. 비만, 당뇨, 고지혈증, 고혈압 같은 질환은 없었고, 흡연을 했지만 건강관리를 위해 하루 1~2시간씩 운동했습니다.

그날 A씨는 야간근무 시작 2시간 전에 회사에 일찍 출근해 체력단련실에서 운동을 시작했습니다. 1시간쯤 운동하던 중 심상치 않은 어지러움과 답답함을 느꼈습니다. 주변 사람들에게 구급차를 불러달라고 요청한 후 의식을 잃었습니다. 구급차로 이송되던 중 심정지가 발생했고, 구급차에서 심폐소생술이 시행되었습니다.

#### 청장년층의 급성심장사

급성심장사는 겉으로 보기에 비교적 건강해 보이던 사람이 심장 원인으로 갑자기 사망하는 경우를 말합니다. 대체로 증상 발생 후 1시간 이내 사망하거나, 증상 없이 24시간 이내 사망한 상태로 발견되는 경우를 말합니다. 위 사례에서는 다행히 뇌 손상 없이 회복되었으나, 골든 타임을 놓쳤다면 사망했을 것입니다. 평소 기저 질환이 없던 A씨에게 무슨 일이 있었던 걸까요?

청장년층의 급성 심정지 또는 급성 심장사의 3대 원인은 관상 동맥 질환에 의한 급성 허혈성 사건, 치명적 원발성 부정맥 질환, 비후성 심근병증입니다.

#### 관상동맥질환에 의한 급성 심정지

관상동맥 혈관내피의 불안정 플라크가 파열되어 급성 혈전이 형성되거나, 관상동맥의 연축(비정상적인 동맥 수축)으로 급성 허혈이 발생하면 심실부정맥이 생기면서 심정지로 이어질 수 있습니다. 급성심정지의 약 60%가 관상동맥질환에 의한 것입니다.

급성 심장사 부검 연구에 따르면, 사례의 60%에서 파열과 치유가 반복되며 층을 형성한 죽상동맥경화반이 관찰됩니다. 이러한 층은 불안정한 플라크의 파열, 혈전 형성, 치유 과정을 거치며 동맥벽의 한 부위에서 최대 4회까지 나타납니다. 그러나 증상은 나타나지 않거나 경미해 대부분 지나치게 됩니다.

#### -이하 생략-

### 새해부터 달라지는 건강검진

#### 2025년부터 골밀도검사 대상자에 60세 추가

국가건강검진에서는 54세와 66세 여성을 대상으로 골다공증 검사를 시행해왔습니다. 2025년부터는 60세 여성도 추가되었습니다.

이 조치는 골다공증 검진의 수검률과 치료율을 높여 질병 부담이 큰 고관절 골절 발생을 줄일 수 있을 것으로 기대됩니다.

#### 2025년부터 56세에서 C형간염 항체 검사 시행

2025년부터 56세를 대상으로 C형 간염 항체검사가 추가되었습니다. C형간염은 혈액을 매개로 감염되는 만성 바이러스 간염으로, 간경변증과 간암을 유발합니다. 치료하지 않으면 20~25년에 걸쳐 심각한 간질환으로 진행합니다. 한국에서는 2015~2016년 소규모 병원의 주사기 재사용으로 집단감염이 발생하면서 주목받았으며, 2017년 6월 3일부터 모든 C형 간염 환자를 질병관리청에 보고하고 있습니다.

C형간염은 예방 백신은 없지만 치료제로 완치가 가능해 정기검진의 효과가 큽니다.

왜 56세만 대상으로 할까요? 선별검사를 모든 연령에 무작위로 시행하기에는 비용·효과 측면에서 제한이 있습니다. 여러 국가에서 연령 코호트별로 1회 검사 시행 전략을 택하며, 한국은 유병률을 고려하여 56세를 대상으로 선정했습니다.

선별검사에서 양성이 나오면 진찰료와 확진검사비를 1회 무료로 지원합니다. 기준에는 의원이나 병원급에서만 확진검사비를 지원했으나, 2026년부터는 종합병원급 이상도 지원받습니다.

확진 검사(HCV RNA)에 수반되는 진찰료와 검사비 본인부담금을 지원하며 상한액은 7만원입니다. 가까운 보건소에서 신청하거나, 정부24(<https://www.gov.kr>)에서 'C형 간염 확진검사비 지원'을 검색하여 신청할 수 있습니다. 최종 진단 후 항바이러스 치료를 12~16주간 하루 한 번 복용하면 90~99%가 완치됩니다. 최근 약값 인하와 보험적용으로 본인부담금은 약 300만원대로 줄어들었습니다.

2026년에는 1970년생이 검진대상입니다.

#### -이하 생략-

\* 세부내용은 아래 링크 참고

<https://52letter.stibee.com/p/161>

\* 세부내용은 아래 링크 참고

<https://52letter.stibee.com/p/162>