

연구보고서

과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구(2)

김인아 · 신희주 · 이해은 · 전형배 · 정병욱 · 천지선 · 최 민 · 한인임

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구(2)”의 최종 연구결과 보고서로 제출합니다.

2018 년 10 월

연구기관 : 한양대학교 산학협력단

연구기간 : 2018. 4. 12. ~ 2018. 10. 31.

연구책임자 : 김인아 (한양대학교 직업환경의학교실 부교수)

공동연구원 : 신희주 (가톨릭대학교 조교수)

이혜은 (한국노동안전보건연구소 연구원)

전형배 (강원대학교 법학전문대학원 교수)

정병욱 (법무법인 송경 변호사)

천지선 (법률사무소 지선 변호사)

최 민 (한국노동안전보건연구소 상임연구원)

한인임 (일과건강 사무처장)

연구보조원 : 구민지 (한양대학교 직업환경의학교실 연구원)

신양준 (한양대학교 직업환경의학교실 연구원)

이나래 (한국노동안전보건연구소 상임연구원)

최영진 (한양대학교 직업환경의학교실 연구원)

보 조 원 : 정혜정 (대한직업환경의학회 연구원)

요 약 문

연구기간 2018년 4월 12일 ~ 2018년 10월 31일

핵심 단어 과로사, 장시간 노동, 뇌심혈관계 질환, 과로사방지법

연구과제명 과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구(2)

1. 연구 배경 및 필요성

한국 사회에서 노동시간에 대한 관심이 높아지면서 과로사와 과로자살 예방을 위한 정책 마련이 필요하다는 목소리가 높다. 특히, 2014년 일본에서 과로사방지법이 제정, 시행됨에 따라서 국내에서도 이와 관련한 법안 제정의 요구가 높아지는 추세이다. 따라서 일본 등에서 시행하고 있는 과로사 관련 정책 및 입법 사례 분석을 통해 우리나라에 실제 적용 가능한 정책 방안에 대한 연구가 필요하다. 이 연구에서는 1차년도 연구에서 제안된 법령의 개정 방향을 감안하여, 과로사와 과로자살 예방을 위한 정책적 개입에 대해 전문가와 당사자의 다양한 의견을 청취하고 이를 바탕으로 가능한 정책을 다양한 수준에서 제안하고자 하였다.

2. 연구 내용 및 방법

이 연구에서는 과로사(과로자살) 방지에 대한 사회적 공감대 형성과 실효성 있는 정책 및 입법 추진을 위해 일본 등에서 시행하고 있는 제도 및 정책의 현장 수준에서의 작동성을 살펴보고자 문헌고찰과 일본 현지 조사를 수행하였다. 또한, 국내 실태를 살펴 사회적으로 합의 가능한 실효성 있는 정책 방안을 다각도로 모색하기 위하여, 전문가 회의 및 간담회, 노사의견 수렴, 직무별 당사자 간담회를 진행하였으며, 여기에서 논의된 의견을 바탕으로 정책적 대안을 마련하였다.

3. 연구 결과

1) 과로사 및 과로자살 실태

과로사와 과로자살에 대한 관심이 높아지고 있음에도 그 실태를 파악하는 것은 사실 불가능했다. 통계청의 사망원인자료를 바탕으로 직종별 사망 건수를 살펴보았으나 이 경우에는 임금근로자와 자영업의 구분이 없고 직업분류 역시 대분류를 사용하고 있어 실제적인 고위험군을 정의하기 어렵다. 사망의 원인을 파악하고 이중 과로와 관련된 사망을 파악하기 위해서는 관련 기관의 자료 제공에 대한 제도적 기반을 마련하고 이를 종합적으로 분석할 수 있는 기반을 구축해야 한다. 개인정보의 문제가 있을 수 있으므로 관련 자료 협조를 받

고 일본과 같은 형태의 사례 분석 연구 등이 지속적으로 이루어질 수 있는 연구 환경을 구축해야 할 것이다. 근로환경조사를 통해서 2006년부터 최근 2017년까지 다양한 형태의 근로시간 관련 지표를 살펴 본 결과 전체적으로 장시간 노동과 관련한 지표들이 개선되는 양상이었다. 그러나 조사의 한계로 근로환경조사만으로 장시간 노동의 건강영향을 확인할 수는 없었다. 근로환경조사를 바탕으로 시계열적으로 고위험 직무를 확인하고 이를 바탕으로 실태조사를 하며, 근로환경조사 대상자 중 일부를 장기간 추적 조사하여 실제 질병 발생의 추이를 살피는 등 조사방법을 보완할 필요가 있다.

2) 일본 정책 사례

일본에서는 2014년 『과로사 등 방지대책 추진법(이하 과로사 방지법)』이 시행되었다. 과로사 방지법의 목표달성을 위해 후생노동성 내에 과로사특별대책실을 설립하였고, 대책에 대한 기본방향을 설정하였다. 매년 과로사 백서를 출간하여 장시간노동 근절을 위한 법률상 개입근거를 마련하는 등 정부의 개입을 구체화하고자 노력하였으며, 2020년까지 과로사 제로(Zero) 달성을 위해 “주 노동 시간 60시간 이상 노동자의 비율을 5%미만”, “연차 유급 휴가 취득율 70% 이상”을 목표로 삼았다. 과로사 등 방지 대책은 다음과 같이 크게 네 가지 분야에서 이루어지고 있다. 첫째, 조사연구를 실시하고 있다. 과로사 등 사례 분석, 역학연구, 관련 노동 및 사회분야 조사·분석 등을 수행한다. 둘째, 교육활동을 실시하고 있다. 교육은 국민, 교육기관 대

상으로 다양하며 내용은 장시간 노동 감소를 위한 교육, 과중 노동에 의한 건강장해 방지에 관한 교육, 정신건강 관리에 관한 교육, 상거래 관행 등을 고려한 대책 등 다양하다. 셋째, 상담체제 정비 등이다. 이를 위해 노동조건 및 건강관리 관련 상담창구를 설치하고 산업보건 인력에 대한 연수를 실시하고 있다. 넷째, 민간단체를 지원하고 있다. 도도부현 단위로 과로사 등 방지대책 추진을 위한 심포지엄을 개최하는 것을 비롯하여, 다양한 활동에 대해 지원하고 있다.

현지 조사에서 확인한 바에 따르면 과로사 대책실은 교육과 상담체제 정비 등을 중점적으로 수행하고 있었으며 지도감독을 업무의 또 다른 한 축으로 삼고 있었다. 법령상의 변화나 제도 개선은 과로사 방지법이라는 기본법을 통해 전체적인 방향과 틀을 잡고 구체적인 규제는 기존의 근로기준법이나 노동안전위생법을 통해 적용하였다. 과로사 방지법이 프로그램 법으로서의 역할을 지속적으로 수행하면서, 공무원 및 감독관들의 과로사에 대한 인식이 전환되는 등의 성과가 있었다고 볼 수 있었다. 이러한 상황에서 지도감독은 장시간 노동 예방이라는 목적에 부합하게 체계적으로 이루어지고 있었다. 또한 근로기준법상의 법정노동시간에 대한 항목이 사업장의 규모와 관계 없이 적용되고 있다는 점에서 노동시간에 대한 규제의 포괄범위가 한국보다 더 넓었다. 과로사 방지법과 대강의 체계에서 실제 장시간 노동자를 줄이기 위한 정책적 목표를 설정하고 수행을 한다는 점에서 의의가 있었다. 그러나 산업보건의 차원에서 실시하고 있는 장

시간노동자에 대한 의사면접제도나 스트레스체크제도의 경우 아직 현장에서 실효성이 높게 시행되고 있다고 보기는 어려웠다.

3) 주요 직무별 간담회 결과

다양한 직종의 노동자들과 간담회를 수행한 결과 연구진은 과로사와 과로자살의 예방을 위해서는 직무별로 구체적인 실태에 기반한 대책을 다각적으로 마련할 필요가 있다고 판단하였다. 근로기준법이나 산업안전보건법의 사각지대가 분명히 존재하고 이 경우 현 법령만으로는 해결이 어려운 상황이었다. 특히 노동법 이외에 다른 부처 관할의 법령들이 과로를 할 수 밖에 없는 상황을 만들고 있는 경우도 있고, 실제 같은 직무라고 하더라도 지역별로 노동시간과 방식에도 큰 차이가 있었다. 특히, 만성적인 저임금 구조가 장시간 노동으로 이어질 수밖에 없는 이유가 되기도 하므로 이러한 직무를 수행하고 있는 노동자들의 과로사와 과로자살 예방을 위해서는 법령 수준을 포함하여 정책 사업이나 지원 등 다양한 정책적 수준에서 대안을 구체적으로 마련할 필요가 있었다.

4) 정책방향 및 제언

연구진에서는 이러한 검토를 통하여 크게 ① 직무별 예방 대책의 마련, ② 노동시간의 기록 및 보존과 사각지대 해소를 위한 근로기준법의 개정, ③ 장시간 노동을 포함한 업무상 부하와 심리적 부하, 정

신건강에 대한 개입을 할 수 있는 산업안전보건법의 개정, ④ 지속적인 정책 수립과 시행을 국가의 책임으로 명시하는 과로사 등의 예방을 위한 법률 제정, ⑤ 기타 실효성을 높이기 위한 감독 제도 개선 등의 다섯 가지 방향에 대해 정책적 제언을 하였다.

정책적 개입을 위한 규범적 정의로 과로를 일본의 법령과 마찬가지로 ‘업무에서의 과중한 부하’와 ‘업무에서의 강한 심리적 부하’로 정의하고자 하였다. 또한 ‘과로사 등’으로 정책적 개입을 위한 건강상태를 포괄적으로 정의하고자 하였으며, ‘뇌혈관 혹은 심장질환과 이로 인한 사망’과 ‘정신질환 또는 자살에 의한 사망’으로 정의하고자 하였다.

직무별 특성을 고려하여 과로사와 과로자살을 예방할 수 있는 노동법 관련 법령 개정, 기타 관련 법령 개정 및 정책적 지원과 사업개발 등 다양한 정책을 개발할 필요가 있다는 점을 강조하였다. 이를 위해서는 일본의 예처럼 주요 직무에 대한 다양한 실태조사와 이를 기반으로 한 다양한 수준의 정책적 개입 방안 마련을 위한 연구가 추가적으로 필요하다고 판단하였다.

과로사와 과로자살의 예방을 위해서는 노동시간에 대한 규제와 함께 정신건강에 대한 접근도 필요하였다. 노동시간의 규제는 근로기준법에서 다룰 수 있으며, 정신건강의 예방과 관련한 조항은 현재의 산

업안전보건법에서 다루는 것이 적절할 것이다. 따라서 연구진에서는 근로기준법의 개정과 산업안전보건법의 개정을 함께 제안하였다.

한편, 근로시간에 대한 근로기준법 개정과 산업안전보건법 개정만으로 과로사와 과로자살을 예방하는 것에는 한계가 있다. 특히 과로사와 과로자살의 문제가 수십 년간 지속되어 온 노동의 관행과 인식에 대한 개입이 함께 이루어져야 하는 문제이고, 장기간에 걸쳐 지속적으로 정책적 개입이 필요한 사안이라는 점을 감안하여 지속적인 정책적 개선을 추동할 수 있는 기본법으로서의 『(가칭)과로사 등의 예방에 관한 법률(이하 과로사 예방법)』 제정이 필요하다. 과로사 예방법을 통해 국가의 다양한 부처가 참여하여 과로사 예방과 관련하여 조사·연구, 교육, 감독을 수행할 수 있도록 하며, 임금 근로자뿐만이 전체 일하는 사람을 대상으로 정책이 수립될 수 있도록 하였다. 이 법은 건강을 유지하고, 가족 및 사회생활을 원활히 유지할 수 없는 정도의 장시간 노동과 같은 노동시간의 길이, 야간노동을 포함한 교대근무와 같은 노동시간의 배치, 정신적 긴장을 동반하는 업무, 심리적 부담을 높일 수 있는 상황을 없애거나 최소화하여 이로 인해 발생 또는 악화될 수 있는 뇌심혈관계 질환과 정신질환을 포함하여 뇌심혈관계 질환에 의한 사망과 자살을 예방하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 기본 계획을 작성하고 이에 따라 관련 법령을 개정하고 다양한 수준의 정책적 개입이 가능하도록 하여 과로사 예방법이 기본법으로서의 역할을 충실히 할 수 있도록 하였다.

4. 결론

과로사와 과로자살의 예방은 어느 하나의 제도 개선이나 한 부처의 노력만으로 가능한 문제가 아니다. 장시간 노동의 문제는 근로기준법으로 건강의 문제는 산업안전보건법으로 다룰 수 있으나 여전히 사각지대가 존재하고, 실제 현장에서의 작동을 위해서는 장기간에 걸친 지속적인 정책적 개입과 인식의 변화가 필요하다. 따라서 과로사와 과로자살 예방을 위해서는 ① 근로기준법상 장시간 노동을 줄이기 위한 근로시간 관련 규정의 적용 범위 확대와 이에 대한 강행성 부여 방식의 도입, ② 산업안전보건법상 업무상 부담과 심리적 부담, 정신건강에 대한 개입 근거 법령의 마련, ③ 과로사 예방법 제정을 통한 지속적인 정책 도입과 개선의 구조를 마련하는 것이 법적으로 중요하다 할 수 있다. 그러나 법령이 개정되고 마련이 된다고 하여도 여전히 열악한 노동조건하에서 장시간 노동을 감내할 수밖에 없는 다양한 직무의 노동자들이 있고 이들을 위한 법제도적 개선, 지원 사업 및 네트워크 구축 등이 별도로 중요하게 논의가 되고, 직무별 대책이 실태조사를 기반으로 깊이 있게 마련되어야 할 필요가 있었다. 변화하는 노동시장에서 다양한 형태의 노동자들이 건강하고 안전하게 일할 수 있고, 가정과 사회생활을 편안하게 유지할 수 있도록 국가적 차원에서 다양한 층위로 정책적 개입을 해야 할 것이다.

5. 연락처

- 연구책임자 : 한양대학교 의과대학 직업환경의학교실 부교수 김인아
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 연구위원 원용립
 - ☎ 052) 703-0882
 - E-mail herhand@kosha.or.kr

차 례

I. 서론	1
1. 연구 배경 및 필요성	1
2. 연구 내용 및 범위	3
3. 연구 방법	4
II. 과로사 및 과로자살 실태	7
1. 국내 자료를 이용한 문헌 고찰	7
2. 근로환경조사를 통한 근로시간 실태 분석	11
3. 사망원인 자료	43
III. 일본 정책 사례	65
1. 과로사 예방 정책 현황	65
2. 현지 조사 결과	78
3. 소결	122

IV. 국내의 관련법 검토 결과 125

- 1. 과로사의 규범적 정의 125
- 2. 근로기준법 상 근로시간과 장시간 근로 145
- 3. 산업안전보건법과 장시간 근로 154
- 4. 소결 164

V. 주요 당사자별 간담회 결과 173

- 1. 노동계 및 경영계 173
- 2. 관련전문가 회의 및 간담회 176
- 3. 보건의료업 178
- 4. 운수업 180
- 5. 경비업(감시근로자) 185
- 6. 재량노동근로자 189

VI. 정책적 제언 193

- 1. 과로사의 규범적 정의 193
- 2. 직무별 예방 대책의 마련 199
- 3. 기존 법령의 개정 201
- 4. 『(가칭)과로사 등의 예방에 관한 법률』 제정 방안 213
- 5. 기타 정책적 개선 방안 229

VII. 결 론 231

- 1. 과로사 및 과로자살 실태 231
- 2. 일본 정책 사례 233
- 3. 국내의 관련법 검토 결과 235
- 4. 주요 직무별 간담회 결과 240
- 5. 정책 방향 및 제언 242
- 6. 결론 247

참고문헌 248

부 록 252

표 차례

<표 2-1> 근로환경조사 참여 대상자 수	11
<표 2-2> 한 달간 평균 토요일 근무 경험 및 근무 일수	14
<표 2-3> 한 달간 평균 일요일 근무 경험 및 근무 일수	16
<표 2-4> 한 달간 평균 장시간 근무 경험 및 근무 일수	18
<표 2-5> 직업별 주당 평균 근로시간	20
<표 2-6> 직업별 주당 평균 근로시간 분포	23
<표 2-7> 산업별 주당 평균 근로시간	26
<표 2-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포	31
<표 2-9> 사업장 규모별 주당 평균 근로시간	37
<표 2-10> 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포	40
<표 2-11> 연령별 3대 사망원인 구성비 및 사망률, 2016	44
<표 2-12> 전체 허혈성 심장질환 현황 추이(2012-2016)	47
<표 2-13> 2011-2016년 직업별 허혈성 심장질환의 연령표준화 사망률	49
<표 2-14> 전체 뇌혈관 질환 변화 추이 (2012-2016)	52
<표 2-15> 2011-2016년 직업별 뇌혈관 질환의 연령표준화 사망률	54
<표 2-16> 2012-2016년 직업별 자살 현황 변화 추이	58
<표 2-17> 2014-2016년 직업별 자살의 연령표준화 사망률	60
<표 2-18> 2016년 직업에 따른 동기별 자살 현황 비교	63
<표 3-1> 과로사 등 방지대책 추진	77
<표 3-2> 일본 방문 일정과 주요 확인 사항	78

<표 4-1> 뇌심혈관계 질환의 업무관련성 판단에 대한 고시 주요 개정 내용 ...	134
<표 6-1> 산재보상에서 사용하고 있는 만성과로의 기준	194
<표 6-2> 근로시간의 기록과 보존에 대한 근로기준법 조항 신설(안)	203
<표 6-3> 근로시간의 기록과 보존에 대한 근로기준법 시행령 개정(안)	204
<표 6-4> 제24조(보건조치) 개정(안)	208
<표 6-5> 산업안전보건법 조항 신설 개정(안)	210
<표 6-6> 산업안전보건법 시행규칙 개정(안)	212
<표 6-7> 과로사 등 예방에 관한 법률(안)	219
<부록표-1> 2016년 직업별 취업자 현황 (출처: 통계청, 경제활동인구조사) ...	252
<부록표-2> 성별에 따른 직업별 주당 평균 근로시간	253
<부록표-3> 성별에 따른 산업별 주당 평균 근로시간	254
<부록표-4> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간	255
<부록표-5> 직업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자	256
<부록표-6> 직업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자	258
<부록표-7> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자	260
<부록표-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자	264
<부록표-9> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자	268
<부록표-10> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자	270

그림 차례

[그림 1-1] 연구추진체계	6
[그림 2-1] 연도별 주당 평균 근로시간	12
[그림 2-2] 한 달간 평균 토요일 근무 경험 및 근무 일수	14
[그림 2-3] 한 달간 평균 일요일 근무 경험 및 근무 일수	16
[그림 2-4] 한 달간 평균 장시간 근무 경험 및 근무 일수	18
[그림 2-5] 직업별 주당 평균 근로시간	21
[그림 2-6] 산업별 주당 평균 근로시간	27
[그림 2-7] 산업별 주당 평균 근로시간 52시간 이상 비율 분포 그래프 (연도별) ...	35
[그림 2-8] 산업별 주당 평균 근로시간 60시간 초과 비율 분포 그래프 (연도별) ...	36
[그림 2-9] 사업장 규모별 주당 평균 근로시간	38
[그림 2-10] 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 60시간 초과 분포 그래프 ...	42
[그림 2-11] 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 52시간 이상 분포 그래프 ...	42
[그림 2-12] 연령별 주요 사망원인 구성비(%), 2016년	43
[그림 2-13] 직업별 뇌심혈관계 질환 현황, 2016년	45
[그림 2-14] 허혈성 심장질환 현황 추이(2012-2016)	46
[그림 2-15] 2011-2016년 직업별 허혈성 심장질환의 연령표준화 사망률	50
[그림 2-16] 전체 뇌혈관질환 변화 추이(2012-2016)	51
[그림 2-17] 2011-2016년 직업별 뇌혈관 질환의 연령표준화 사망률	55
[그림 2-18] 2012-2016년 직업별 자살 현황 변화 추이	57
[그림 2-19] 2014-2016년 직업별 자살의 연령표준화 사망률	61

[그림 2-20] 2016년 직업에 따른 동기별 자살 현황 비교	62
[그림 3-1] “과로사등의 방지를 위한 대책에 관한 대강” 변경의 구성	84
[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용	86
[그림 3-3] 월말 1주일의 취업 시간별 노동자 비율 및 노동자 수	94
[그림 3-4] 정신건강과 관련한 대책의 개요	97
[그림 3-5] 스트레스 체크 제도의 개요	98
[그림 3-6] 장시간노동자 등에 대한 면접지도제도	100
[그림 3-7] 일하는 사람의 정신 건강 포털사이트 “마음의 귀”	102
[그림 3-8] 산업안전보건종합지원센터 사업 개요	104
[그림 3-9] 일본의 업무상 정신질환의 업종별 인정 건수	112
[그림 3-10] 근로자 100만 명당 업무상 정신질환 승인율	113
[그림 3-11] 과로사 연구센터의 1기 연구 개요	118
[그림 3-12] 2기 과로사 연구 개요	119
[그림 5-1] 성동구 경비 노동자 하루 업무의 분포	187
[그림 6-1] 2018년 7월 1일 시행된 근로기준법	214
[부록그림-1] 2016년 직업별 취업자 현황 (출처: 통계청, 경제활동인구조사) ...	252

I. 서 론

1. 연구 배경 및 필요성

1) 연구 필요성

최근 우체국 집배원, 게임회사 직원, 버스운전기사 등의 과로로 추정되는 재해가 다발하고 있다. 특히, 주당 근로시간을 52시간으로 제한하고 근로시간 특례업종을 대폭 축소하는 근로기준법이 시행됨으로써 근본적인 문제 해결의 단초가 마련된 것은 사실이나, 여전히 사각지대에 존재하는 취약계층에 대한 다양한 방식의 정책적 개입이 필요하다. 따라서 과로로 인한 신체적·정신적 건강장해로부터 노동자를 보호하기 위한 정책 및 입법 방안 마련과 이에 대한 사회적 논의가 필요한 시점이다.

또한 뇌심혈관계 질환에 대한 산재보상이 일본, 대만, 한국 등 동아시아에 국한된 제도이고, 이들 나라의 장시간 노동과 관련하여 도입된 취지를 감안한다면 장시간 노동의 예방과 관련한 대책 마련이 필요한 상황이다. 특히, 2014년 일본에서 과로사방지법이 제정, 시행됨에 따라서 국내에서도 이와 관련한 법안 제정의 요구가 높아지는 추세이다. 따라서 일본 등에서 시행하고 있는 과로사 관련 정책 및 입법 사례 분석을 통해 우리나라에 실제 적용 가능한 정책 방안에 대한 연구가 필요하다.

2) 1차년도 연구에서 제안된 법령 개정 방향

최근 근로기준법의 노동시간과 관련한 법령들이 시행되기는 하였으나, 특수고용직 등 변화하는 노동시장에서의 고용 관계를 충분히 포괄하고 있지 못하고, 5인 미만 사업장의 근로자를 포괄하지 못한다는 점을 감안하면 그 실효성에 의문이 제기될 수 있다. 1차년도 연구에서는 근로기준법의 다양한 개정과 함께 산업안전보건법의 개정과 과로사 예방법의 제정을 제안한 바 있다.

3) 연구 목적

이에 본 연구에서는 과로사(과로자살) 방지에 대한 사회적 공감대 형성과 실효성 있는 정책 및 입법 추진을 위해 일본 등에서 시행하고 있는 제도 및 정책의 현장 수준에서의 작동성을 살펴보고, 노·사·전문가의 의견 수렴과 국내 실태를 살펴 사회적으로 합의 가능한 실효성 있는 정책 방안을 다각도로 모색하고자 한다.

2. 연구 내용 및 범위

1) 주요 선진국의 제도 및 정책의 사업장 수준에서의 작동성 파악

- 일본 현지 조사 및 직접 면담을 중심으로 진행
- 일본 후생노동성을 방문하여 과로사 특별대책실 및 노동조합 측의 현장 적용성에 대한 의견 청취
- 과로사 방지법에 대한 현장 평가 및 일본 등의 현장 적용 실태 등을 면밀히 검토

2) 노·사·전문가의 의견을 수렴

- 1차 연구 용역('17.9.~12.) 결과에 대한 노·사 의견 수렴
- 개정 근로기준법에 따라 단축 적용되는 근로시간이 고려된 법제도적 개선 방안
- 우리나라에 실제 적용 가능한 구체적 실행 방안 검토

3) 우리나라의 장시간 근로실태 및 과로에 따른 영향 파악

- 근로환경조사 원시자료 분석을 통한 근로시간 실태 파악
- 장시간 근로 또는 과로로 인한 노동자의 뇌심혈관계 질환 및 자살 실태 파악

4) 과로사(과로자살) 용어 정의

- 일본의 과로나 정신적인 문제, 과중한 업무와 관련된 용어 검토
- 산재보상보험법, 과로사방지법, 근로기준법에 사업주의 보상범위에 대한 용어를 기술해야 하는 문제점에 대한 검토

5) 법률적인 정합성과 체계를 감안한 제도 개선안 마련

3. 연구 방법

1) 문헌조사

- 일본 과로사 백서
- 국내 자료원(국민건강영양조사, 노동패널, 복지패널 등)을 활용해서 장시간 노동의 건강영향을 분석한 논문
- 최근 발표된 업종별 실태 조사 보고서
- 기타 관련 문헌 조사

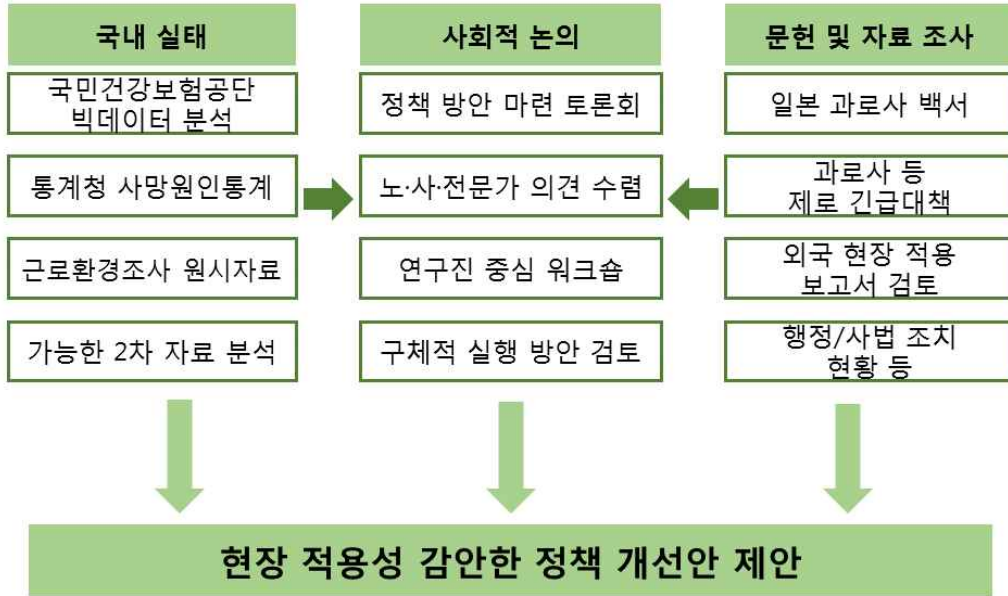
2) 뇌심혈관계 질환 및 자살 실태 분석

- 노동자의 근로시간 실태는 근로환경조사 원시자료를 통해 분석
- 가능한 2차 자료를 활용한 뇌심혈관계 질환 및 정신질환 발생 실태 파악

3) 정책 대안에 대한 사회적 논의

- 과로사아웃공대위, 과로사예방센터, 노동시간센터 등 시민 단체와 전문가를 포함한 연구진 구성
- 정책 대안 검토를 위한 관련 전문가 간담회 2회 이상 진행
- 특례업종 등에 대한 논의는 연구진 중심 워크숍 형태로 약 3회 이상 진행

4) 연구추진체계



[그림 1-1] 연구추진체계

II. 과로사 및 과로자살 실태

1. 국내 자료를 이용한 문헌 고찰

노동시간과 뇌심혈관질환 혹은 자살에 대한 국내의 연구는 아직까지 부족한 실정이다. 뇌심혈관질환의 경우 유럽의 여러 나라에서 장기간 추적하는 코호트 연구결과를 발표하여 장시간 노동과 뇌심혈관질환 사망과의 관련성에 대해 알려져 있으나 아직까지 우리나라의 데이터를 이용하여 사망 혹은 질병 진단을 결과지표로 분석한 코호트 연구가 발표되지 않았다. 자살을 직접적으로 결과변수로 활용한 역학연구도 아직까지 발표된 바 없다. 그러나 다양한 결과지표에 대해 노동시간을 원인변수로 활용한 연구는 상당히 많으며 본 보고서에서는 이 중 뇌심혈관질환 혹은 뇌심혈관 질환 관련 건강상태, 정신건강에 대해 수행한 연구결과를 검토하였다.

1) 뇌심혈관질환

(1) 뇌심혈관질환 발병

국내의 자료를 이용한 연구로 가장 대표적인 연구는 직업성 뇌심혈관계질환 감시체계의 자료를 활용한 환자-대조군 연구 (Jung 등, 2014)로 직업성 뇌심혈관계 질환 감시체계에서 확인된 환자 348명과 대조군 769

명을 분석하여 주당 노동시간 40시간-48시간인 노동자와 비교하여 주 48-52시간 혹은 주 52시간 초과 노동자의 급성심근경색(OR=3.29, 95% CI 1.76-6.17), 두개내출혈 (OR=4.18, 95% CI 1.95-8.98), 전체 뇌심혈관 질환 (OR=3.46, 95% CI 2.38-5.03)의 위험도가 통계적으로 유의하게 증가하는 것으로 보고하였다. 같은 직업성 뇌심혈관계질환 감시체계를 이용한 다른 환자-대조군 연구(Jang 등, 2015)에서는 노동시간과 육체적 강도를 함께 고려하여 과로지수를 계산하여 이에 따른 뇌심혈관질환 위험을 분석하였고 과로지수 0.8-1.0인 경우에 비해 과로지수 1.21-1.50인 경우 OR=3.124 (95% CI 1.111-8.783)로 높았다. 다른 환자-대조군 연구로 출혈성 뇌졸중 환자 940명과 대조군 1880명을 분석한 연구 (Kim 등, 2013)에서는 하루 4시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 하루 13시간 이상 일하는 노동자의 출혈성 뇌졸중 위험은 OR=1.94 (95% CI 1.32-2.85)로 높은 것으로 보고하였다. 최근의 장시간 노동을 분석하고자 한 연구로 산재승인 자료 1042명을 대상으로 case-crossover 분석을 시행한 연구 (Shin 등, 2017)에서는 발병 전 1-7일 (위험기간)의 노동시간과 발병 전 8-30일 (대조기간)의 노동시간을 비교했을 때 주당노동시간이 대조기간에 비해 10시간 늘어날 경우 뇌심혈관질환 위험은 OR=1.45 (95% CI 1.22-1.72)로 높아졌다. 장시간 노동의 영향을 보여주는 연구는 아니지만 산재신청자료를 분석하여 뇌심혈관질환의 승인과 불승인의 절단점(cutoff)을 찾고자 한 연구(Chung 등, 2013)에서는 2010년 산재신청자료 319명을 분석하여 당시 판단결과에서는 주당 노동시간 60.75시간이 가장 민감도와 특이도가 높은 절단점이었음을 보여주기도

하였다.

(2) 뇌심혈관질환 관련 건강상태

뇌심혈관질환 발병 혹은 사망에 대한 연구 이외에 뇌심혈관질환의 위험요인을 분석한 연구 또한 있다. 고령화연구패널의 노동자 1079명의 자료를 이용한 연구 (Yoo 등, 2014)에서는 결과지표로 고혈압을 분석하였고 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 주 41-50시간 (HR=2.20 (1.19-4.06)), 주 51-60시간 (HR=2.40 (1.07-5.39)), 주 61시간 이상 (HR=2.87 (1.33-6.20)) 일하는 노동자의 고혈압 위험이 높았다. 뇌심혈관질환의 위험을 예측하는 지표인 Framingham risk score (FRS)를 결과지표로 활용한 연구 (Kang 등, 2014)에서는 국민건강영양조사의 면접, 검진 자료를 이용하여 분석하였고 주 31-40시간 일하는 노동자와 비교하여 주 80시간 이상 일하는 노동자의 경우 FRS 상위 10%일 위험이 높았다 (OR 1.94, 95% CI 1.39-2.73).

2) 정신건강

(1) 우울증상

노동시간과 우울증상의 관련성을 분석한, 대규모의 전국데이터를 활용한 연구들이 있다. 국민건강영양조사를 이용한 연구 (Kim 등, 2013)에서는 주 52시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 주 52시간 초과로 일

하는 경우 (OR=1.19(0.77-1.85))와 주 60시간 이상 일하는 경우 (OR=1.62(1.20-2.18)) 우울증상이 높았고, 근로환경실태조사 (2010) 데이터를 이용한 연구(Lee 등, 2013)에서는 주 35-47시간 일하는 노동자와 비교하여 주 53-60시간 일하는 경우 (OR=2.94 (1.54-5.59)), 주 61시간 이상 일하는 경우 (OR=4.35 (2.18-8.67)) 우울증상이 높았다. 한국복지패널 데이터를 이용한 연구 (Kim 등, 2016)에서는 주당 35-40시간 일하는 노동자에 비해 주당 68시간 이상 일하는 노동자의 우울증상 위험이 높았다 (OR= 1.57, (95% CI 1.05 to 2.34)). 공공부문의 노동자들을 대상으로 설문조사한 연구 (허현택 등, 2012)에서는 하루 10시간 이상 일할 경우 우울증상이 높았다 (OR=1.63(1.10-2.43)).

(2) 자살사고 (Suicidal idea)

노동시간과 자살사고의 관련성을 분석한 연구로 대규모의 전국 데이터인 국민건강영양조사를 활용한 연구들 (Yoon et al, 2015; Yoon et al, 2015)이 있으며 두 연구에서 모두 주 60시간 이상 일하는 경우에 통계적으로 유의하게 자살사고의 위험이 높아졌다.

2. 근로환경조사를 통한 근로시간 실태 분석

국내 만 15세 이상 취업자를 대상으로 근로시간 실태를 분석하기 위해 제 1~5차(2006-2017) 근로환경조사 원시자료를 사용하였다. 근로환경조사 전체 참여자는 171,368명(가중치 적용)으로 남성 99,255명(57.9%), 여성 72,113명(42.1%)였다. 이중 임금근로자는 총 118,934명(전체 중 69.4%)으로 남성 69,035명(전체 남성 중 69.6%), 여성 49,898명(전체 여성 중 69.2%)이었다.

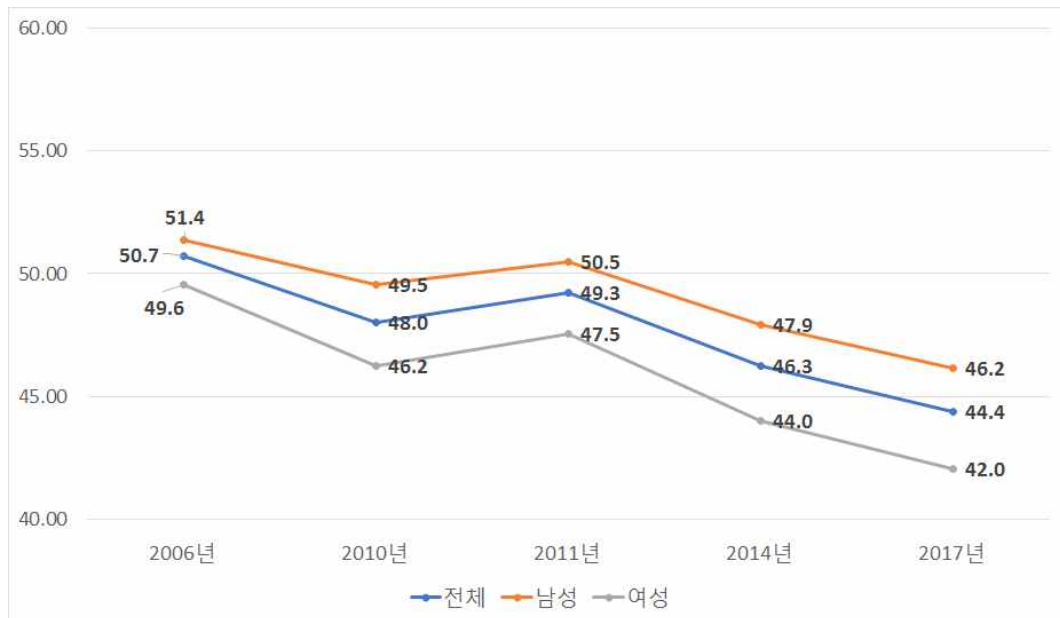
<표 2-1> 근로환경조사 참여 대상자 수

구분	전체 대상자								
	남성			여성			전체		
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2006년	6,255	6,892	64.5	3,374	3,795	35.5	9,629	10,687	100.0
2010년	4,856	5,674	54.4	4,115	4,762	45.6	8,971	10,436	100.0
2011년	28,640	29,064	58.1	21,392	20,963	41.9	50,032	50,027	100.0
2014년	25,247	28,946	57.9	24,760	21,068	42.1	50,007	50,014	100.0
2017년	23,707	28,679	57.1	26,498	21,526	42.9	50,205	50,205	100.0
TOTAL	88,705	99,255	57.9	80,139	72,113	42.1	168,844	171,368	100.0
구분	임금근로자 대상자								
	남성			여성			전체		
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2006년	1,269	1,415	62.1	769	862	37.9	2,038	2,277	100.0
2010년	3,350	4,096	56.2	2,711	3,195	43.8	6,061	7,291	100.0
2011년	17,335	21,268	59.4	12,321	14,550	40.6	29,656	35,818	100.0
2014년	15,742	21,169	58.1	15,009	15,247	41.9	30,751	36,415	100.0
2017년	14,496	21,088	56.8	15,612	16,044	43.2	30,108	37,132	100.0
TOTAL	52,192	69,035	58.0	46,422	49,898	42.0	98,614	118,934	100.0

1) 전체 현황

(1) 주당 평균 근로시간

근로환경조사 원시자료 분석 결과, 전체 주당 평균 근로시간은 2006년 50.7시간에서 2017년 44.4시간으로 점차 감소하였다. 남성의 경우 주당 평균 근로시간은 2006년 51.4시간에서 2017년 46.2시간으로 점차 감소하였고, 여성의 경우 주당 평균 근로시간은 2006년 49.6시간에서 2017년 42.0시간으로 점차 감소하였다.



[그림 2-1] 연도별 주당 평균 근로시간

(2) 토요일 근무 경험 비율과 한 달간 평균 토요일 근무 일수

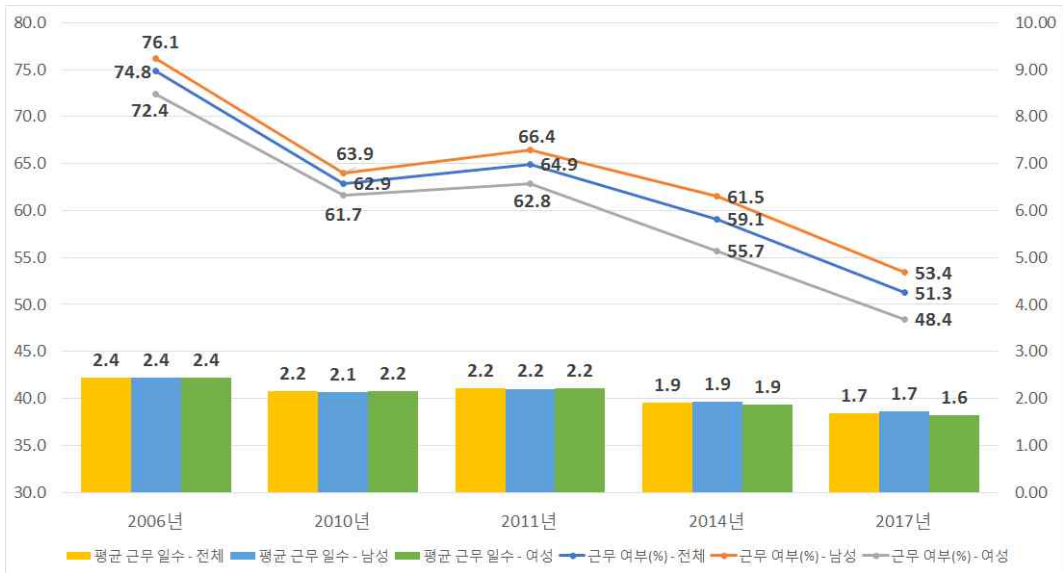
토요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율과 토요일 근무를 한 경험이 있는 경우 한 달간 평균 토요일 근무 일수는 아래(<표 2-2>, [그림 2-2])와 같다.

토요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 74.8%에서 2017년 51.3%로 감소하였고 한 달간 평균 토요일 근무 일수는 2006년 평균 2.4일에서 2017년 평균 1.7일로 점차 감소하는 추세를 보였다.

남성의 경우 토요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 76.1%에서 2017년 53.4%로 감소하였고 한 달간 평균 토요일 근무 일수는 2006년 평균 2.4일에서 2017년 평균 1.7일로 점차 감소하였다. 여성의 경우 토요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 72.4%에서 2017년 48.4%로 감소하였고 한 달간 평균 토요일 근무 일수는 2006년 평균 2.4일에서 2017년 평균 1.6일로 점차 감소하였다.

<표 2-2> 한 달간 평균 토요일 근무 경험 및 근무 일수

구분	남성			여성			전체		
	근무 여부(%)	평균 근무 일수	±S.D	근무 여부(%)	평균 근무 일수	±S.D	근무 여부(%)	평균 근무 일수	±S.D
2006년	76.1	2.4	0.02	72.4	2.4	0.03	74.8	2.4	0.02
2010년	63.9	2.1	0.03	61.7	2.2	0.03	62.9	2.2	0.02
2011년	66.4	2.2	0.01	62.8	2.2	0.01	64.9	2.2	0.01
2014년	61.5	1.9	0.01	55.7	1.9	0.01	59.1	1.9	0.01
2017년	53.4	1.7	0.01	48.4	1.6	0.02	51.3	1.7	0.01



[그림 2-2] 한 달간 평균 토요일 근무 경험 및 근무 일수

(3) 일요일 근무 경험 비율과 한 달간 평균 일요일 근무 일수

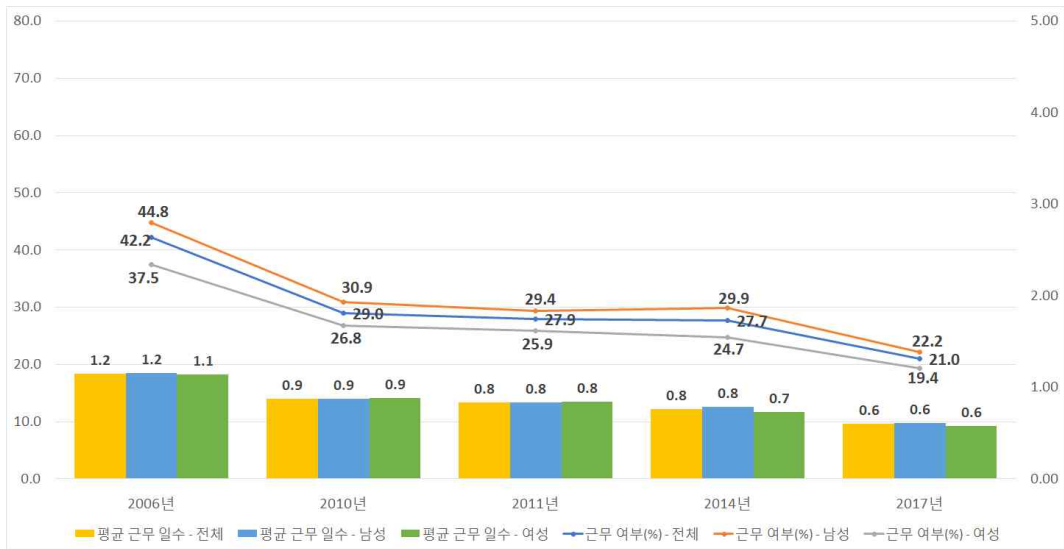
일요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율과 일요일 근무 경험이 있는 경우 한 달간 평균 일요일 근무 일수는 아래(<표 2-3>, [그림 2-3])와 같다.

일요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 42.2%에서 2017년 21.0%로 감소하였고 한 달간 평균 일요일 근무 일수는 2006년 평균 1.2일에서 2017년 평균 0.6일로 점차 감소하는 추세를 보였다.

남성의 경우 일요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 44.8%에서 2017년 22.2%로 감소하였고 한 달간 평균 일요일 근무 일수도 2006년 평균 1.2일에서 2017년 평균 0.6일로 점차 감소하였다. 여성의 경우 일요일 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 37.5%에서 2017년 19.4%로 감소하는 추세를 보였고 한 달간 평균 일요일 근무 일수는 2006년 평균 1.1일에서 2017년 평균 0.6일로 점차 감소하였다.

<표 2-3> 한 달간 평균 일요일 근무 경험 및 근무 일수

구분	남성			여성			전체		
	근무 여부 (%)	평균 근무 일수	±S.D	근무 여부 (%)	평균 근무 일수	±S.D	근무 여부 (%)	평균 근무 일수	±S.D
2006년	44.8	1.2	0.02	37.5	1.1	0.03	42.2	1.2	0.02
2010년	30.9	0.9	0.02	26.8	0.9	0.02	29.0	0.9	0.02
2011년	29.4	0.8	0.01	25.9	0.8	0.01	27.9	0.8	0.01
2014년	29.9	0.8	0.01	24.7	0.7	0.01	27.7	0.8	0.01
2017년	22.2	0.6	0.01	19.4	0.6	0.01	21.0	0.6	0.01



[그림 2-3] 한 달간 평균 일요일 근무 경험 및 근무 일수

(4) 하루 장시간 근무 경험 비율과 한 달간 평균 장시간 근무 일수

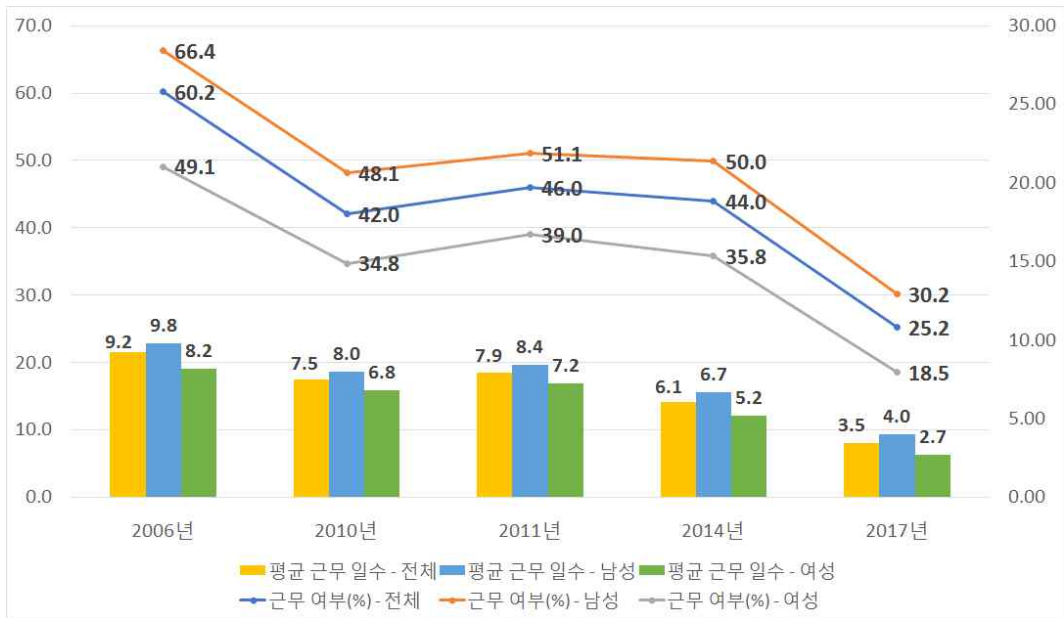
하루에 10시간 이상 근무하는 것을 하루 장시간 근무라 정의하였을 때, 지난 한 달간 하루 장시간 근무 경험이 있다고 응답한 비율과 연도별 한 달간 평균 장시간 근무 일수는 아래(<표 2-4>, [그림 2-4])와 같다.

하루 장시간 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 60.2%에서 2017년 25.2%로 감소하였고 한 달간 평균 장시간 근무 일수는 2006년 평균 9.2일에서 2017년 평균 3.5일로 점차 감소하는 추세를 보였다.

남성의 경우 장시간 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 66.4%에서 2017년 30.2%로 감소하였고 한 달간 평균 장시간 근무 일수는 2006년 평균 9.8일에서 2017년 평균 4.0일로 점차 감소하였다. 여성의 경우 장시간 근무 경험이 있다고 응답한 비율은 2006년 49.1%에서 2017년 18.5%로 감소하는 추세를 보였고 한 달간 평균 장시간 근무 일수는 2006년 평균 8.2일에서 2017년 평균 2.7일로 점차 감소하였다.

<표 2-4> 한 달간 평균 장시간 근무 경험 및 근무 일수

구분	남성			여성			전체		
	근무 여부 (%)	평균 근무 일수	±S.D	근무 여부 (%)	평균 근무 일수	±S.D	근무 여부 (%)	평균 근무 일수	±S.D
2006년	66.4	9.8	0.14	49.1	8.2	0.20	60.2	9.2	0.11
2010년	48.1	8.0	0.15	34.8	6.8	0.17	42.0	7.5	0.12
2011년	51.1	8.4	0.07	39.0	7.2	0.08	46.0	7.9	0.05
2014년	50.0	6.7	0.07	35.8	5.2	0.07	44.0	6.1	0.05
2017년	30.2	4.0	0.06	18.5	2.7	0.05	25.2	3.5	0.04



[그림 2-4] 한 달간 평균 장시간 근무 경험 및 근무 일수

2) 임금근로자의 근로시간 실태

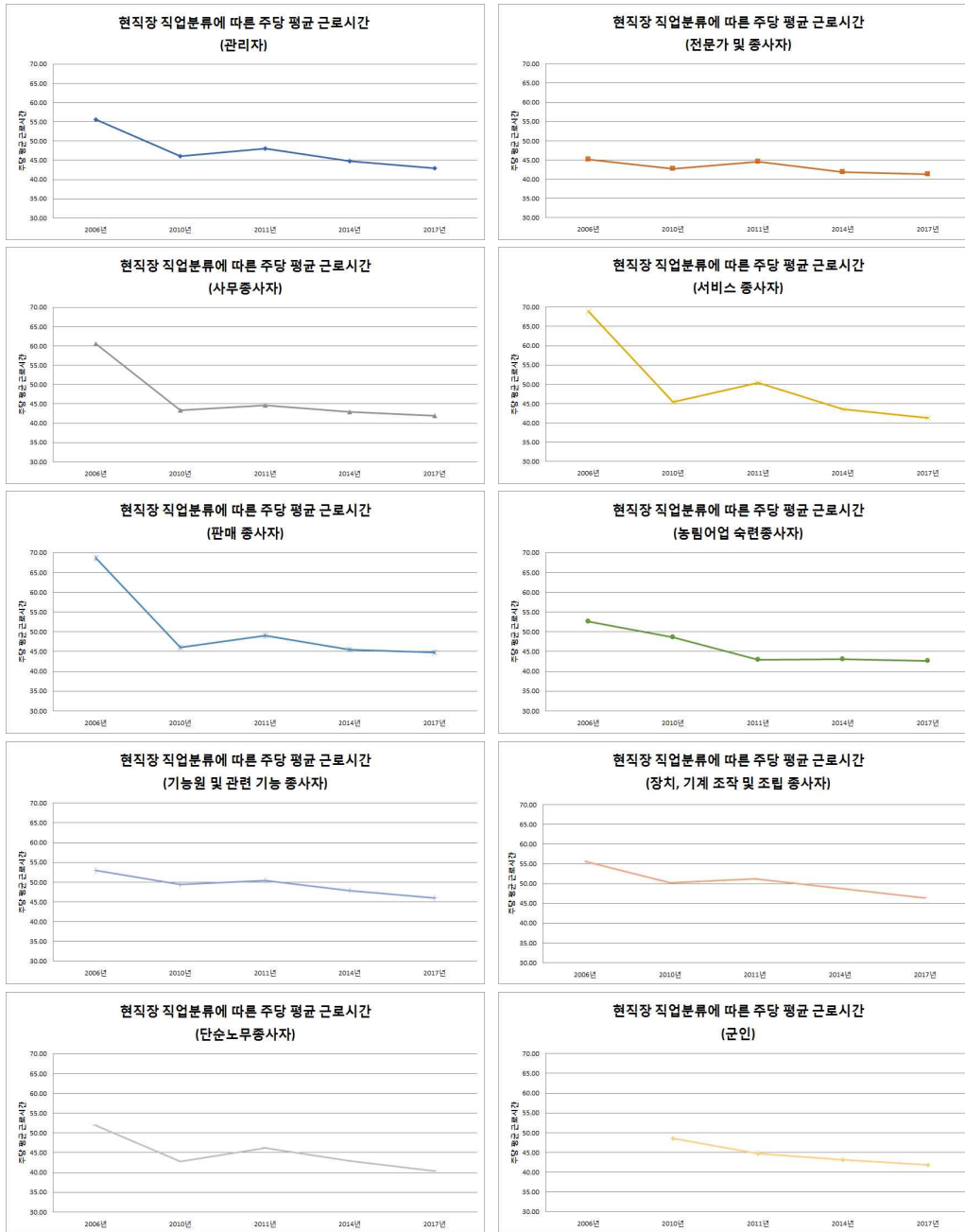
(1) 직업별 주당 평균 근로시간 현황 및 분포

자영업자, 고용주, 무급가족종사자 등을 제외한 임금근로자만을 대상으로 직업별 주당 평균 근로시간을 비교한 결과는 아래(<표 2-5>, [그림 2-5])와 같다.

연도별 주당 평균 근로시간은 전 직업군에서 점차 감소하는 추세를 보였다. 특히 판매 종사자, 서비스 종사자, 사무종사자 직군에서 주당 평균 근로시간이 크게 감소하였음을 확인하였다. 2006년 주당 평균 근로시간이 가장 긴 직업군은 판매종사자, 서비스종사자, 사무종사자였으나 2017년에는 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 판매 종사자 순이었다.

<표 2-5> 직업별 주당 평균 근로시간

구분	2006년		2010년		2011년		2014년		2017년	
	평균	±S.D	평균	±S.D	평균	±S.D	평균	±S.D	평균	±S.D
관리자	55.6	6.4	46.0	0.7	48.1	0.5	44.9	0.9	42.9	0.5
전문가 및 종사자	45.2	1.7	42.7	0.4	44.5	0.2	41.9	0.2	41.3	0.1
사무종사자	60.6	5.2	43.4	0.3	44.6	0.1	42.9	0.1	41.9	0.1
서비스 종사자	68.9	1.2	45.5	0.8	50.4	0.3	43.5	0.4	41.3	0.3
판매 종사자	68.6	1	46.1	0.5	49.0	0.2	45.6	0.2	44.8	0.2
농림어업 숙련종사자	52.6	1.1	48.6	3.1	43.0	1.3	43.1	1.2	42.6	1.5
기능원 및 관련 기능 종사자	53.0	1.4	49.4	0.5	50.3	0.2	47.9	0.2	46.0	0.2
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	55.6	1.1	50.2	0.6	51.2	0.2	48.7	0.2	46.4	0.2
단순노무종사자	51.8	2.2	42.7	0.6	46.2	0.3	42.9	0.3	40.3	0.3
군인	-	-	48.6	1.8	44.7	1.1	43.1	0.6	41.9	0.8



[그림 2-5] 직업별 주당 평균 근로시간

자영업자, 고용주, 무급가족종사자 등을 제외한 임금근로자만을 대상으로 주당 평균 근로시간을 40시간미만, 40시간 이상 52시간미만, 52시간 이상 60시간 이하, 60시간 초과로 나누어 직업별 주당 평균 근로시간 분포를 비교한 결과는 <표 2-6>과 같다. 근로환경조사는 표본 설계에 의해 조사시점 당시 현재 대한민국에 거주하는 모든 가구 내 만 15세 이상인 경제활동인구를 대상으로 표본추출 하였기 때문에, 모집단 추정의 정확도를 높이기 위하여 표본조사의 가중치를 적용한 빈도와 비율(%)을 함께 제시하였다.

연도별 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)은 전 직업군에서 점차 감소하여 2017년에는 3.1%였다. 근무시간이 52시간 초과 60시간 이하인 임금근로자들의 비율도 감소하여 2017년에는 9.8%였다. 40시간 이상 52시간 미만인 임금근로자의 비율(%)은 점차 증가하는 추세를 보였다. 2006년 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)이 가장 높은 직업군은 서비스종사자(65.2%), 판매종사자(55.5%), 사무종사자(38.5%)순이었고, 2017년의 경우 단순노무종사자(8.5%), 농림어업 숙련종사자(6.8%), 서비스종사자(5.9%)순이었다.

<표 2-6> 직업별 주당 평균 근로시간 분포

구분	전체			관리자			전문가 및 종사자			사무종사자			서비스 종사자			판매 종사자			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	356	395	17.3	3	3	18.8	60	61	35.1	4	4	15.4	18	18	6.0	44	47	8.1
	40~<52	465	524	23.0	5	5	31.3	52	54	31.0	6	6	23.1	35	35	11.7	83	96	16.6
	52~<60	379	423	18.6	1	1	6.3	28	28	16.1	4	6	23.1	51	51	17.1	98	114	19.8
	60<	838	935	41.1	7	7	43.8	30	31	17.8	10	10	38.5	183	195	65.2	291	320	55.5
2010년	<40	949	1,094	15.0	2	3	1.2	142	178	13.5	65	86	5.8	171	182	28.4	126	130	15.5
	40~<52	3,667	4,553	62.4	146	198	79.2	770	983	74.5	980	1,254	84.3	219	244	38.1	411	464	55.2
	52~<60	947	1,057	14.5	30	38	15.2	91	114	8.6	85	99	6.7	121	122	19.0	191	195	23.2
	60<	498	587	8.1	9	11	4.4	34	45	3.4	34	48	3.2	91	93	14.5	46	51	6.1
2011년	<40	2,964	3,380	9.4	6	8	1.0	442	585	8.7	180	223	2.6	527	527	16.7	389	383	9.9
	40~<52	18,542	22,935	64.0	423	583	75.1	3,792	5,065	75.4	5,539	7,317	85.7	1,194	1,250	39.6	1,986	2,109	54.5
	52~<60	5,506	6,307	17.6	74	103	13.3	579	765	11.4	595	818	9.6	752	752	23.8	1,069	1,026	26.5
	60<	2,644	3,197	8.9	63	82	10.6	206	305	4.5	136	185	2.2	571	628	19.9	332	352	9.1
2014년	<40	5,050	5,037	13.8	5	7	2.2	780	954	12.1	282	303	3.5	1,064	1,056	31.1	699	660	16.4
	40~<52	20,182	24,584	67.5	196	254	85.1	4,337	6,130	78.1	6,103	7,834	90.3	1,240	1,319	38.9	2,316	2,327	57.9
	52~<60	3,854	4,774	13.1	19	20	6.8	426	658	8.4	325	439	5.1	620	643	19.0	755	828	20.6
	60<	1,665	2,020	5.5	12	18	5.9	85	110	1.4	75	104	1.2	378	374	11.0	191	205	5.1
2017년	<40	4,719	4,709	12.7	2	2	0.7	626	843	9.8	187	234	2.6	1,089	1,168	31.7	664	602	15.9
	40~<52	21,219	27,637	74.4	127	211	92.8	4,641	7,201	84.0	5,937	8,501	93.8	1,610	1,744	47.3	2,810	2,369	62.5
	52~<60	3,108	3,641	9.8	9	15	6.5	268	454	5.3	191	279	3.1	604	558	15.1	784	694	18.3
	60<	1,062	1,145	3.1	-	-	-	45	78	0.9	36	51	0.6	229	218	5.9	135	127	3.4

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율

<표 2-6> 직업별 주당 평균 근로시간 분포 (계속)

구분	전체			농림어업 숙련종사자			기능원 및 관련 기능 종사자			장치, 기계 조작 및 조립 종사자			단순노무종사자			군인			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	356	395	17.3	113	148	26.7	33	33	16.3	54	54	16.8	27	27	25.5	-	-	-
	40~<52	465	524	23.0	93	133	24.0	74	75	37.1	88	89	27.6	29	31	29.2	-	-	-
	52<~<60	379	423	18.6	48	74	13.3	52	52	25.7	75	75	23.3	22	22	20.8	-	-	-
	60<	838	935	41.1	148	200	36.0	41	42	20.8	103	104	32.3	25	26	24.5	-	-	-
2010년	<40	949	1094	15.0	6	6	17.1	42	52	7.6	26	34	5.0	369	423	32.0	-	-	-
	40~<52	3667	4553	62.4	17	18	51.4	310	391	56.8	318	402	59.4	472	570	43.2	24	29	87.9
	52<~<60	947	1057	14.5	7	7	20.0	152	169	24.6	129	153	22.6	140	158	12.0	1	2	6.1
	60<	498	587	8.1	4	4	11.4	61	76	11.0	69	88	13.0	148	169	12.8	2	2	6.1
2011년	<40	2964	3380	9.4	49	47	29.2	159	199	5.6	90	100	2.7	1,122	1,308	25.0	-	-	-
	40~<52	18542	22935	64.0	77	83	51.9	1,639	1,990	56.2	1,838	2,185	58.4	1,987	2,279	43.6	67	74	89.2
	52<~<60	5506	6307	17.6	18	16	10.2	832	1,025	29.0	890	996	26.6	683	802	15.3	4	4	4.3
	60<	2644	3197	8.9	14	14	8.6	250	326	9.2	389	460	12.3	680	840	16.1	3	5	6.5
2014년	<40	5050	5037	13.8	80	44	25.3	230	249	8.6	153	185	4.4	1,755	1,577	33.0	2	2	1.7
	40~<52	20182	24584	67.5	110	96	54.7	1,539	1,776	61.5	2,310	2,815	66.9	1,946	1,928	40.3	85	106	88.8
	52<~<60	3854	4774	13.1	29	28	16.1	552	700	24.2	570	806	19.2	545	643	13.4	13	10	8.5
	60<	1665	2020	5.5	10	7	4.0	126	165	5.7	255	399	9.5	531	637	13.3	2	1	1.1
2017년	<40	4719	4709	12.7	37	34	25.9	213	214	6.5	134	153	3.8	1,765	1,457	34.2	2	3	2.9
	40~<52	21219	27637	74.4	73	73	56.4	1,778	2,412	73.3	2,146	3,034	76.1	2,010	1,982	46.5	87	111	92.8
	52<~<60	3108	3641	9.8	12	14	11.0	410	576	17.5	391	587	14.7	435	458	10.8	4	5	4.3
	60<	1062	1145	3.1	7	9	6.8	65	89	2.7	136	212	5.3	409	362	8.5	4	5	4.3

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율

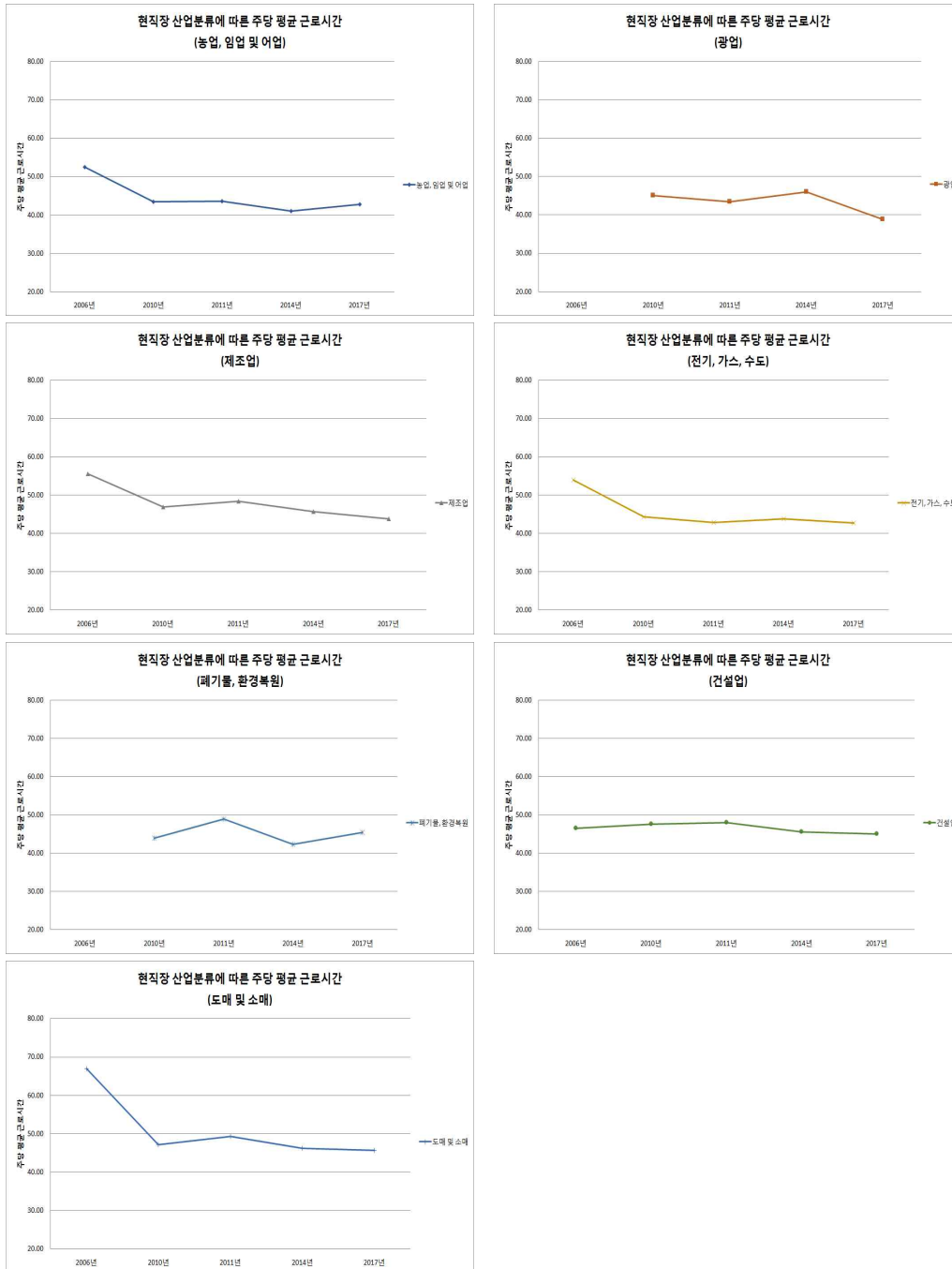
(2) 산업별 주당 평균 근로시간 현황 및 분포

자영업자, 고용주, 무급가족종사자 등을 제외한 임금근로자만을 대상으로 산업별 주당 평균 근로시간을 비교한 결과는 아래(<표 2-7>, [그림 2-6])와 같다.

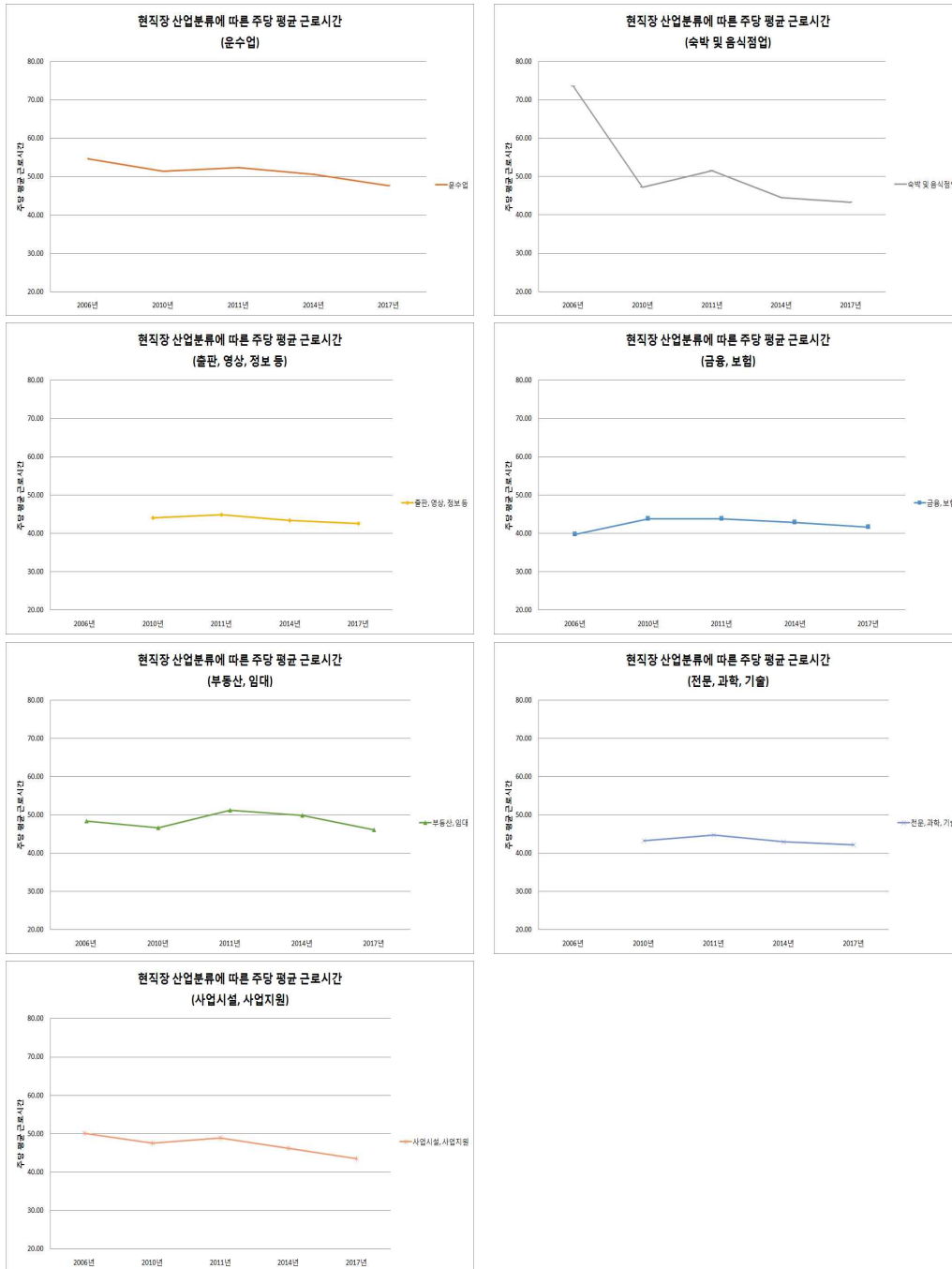
연도별 주당 평균 근로시간은 전 산업군에서 대체로 감소하는 추세를 보였으나 교육서비스, 자가 소비 생산 활동 산업군의 경우 주당 평균 근로시간이 점차 증가함을 확인하였다. 2006년 주당 평균 근로시간이 가장 긴 산업군은 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매, 예술, 스포츠, 여가였으나 2017년에는 운수업, 협회·수리·개인, 부동산, 임대 순으로 나타났다.

<표 2-7> 산업별 주당 평균 근로시간

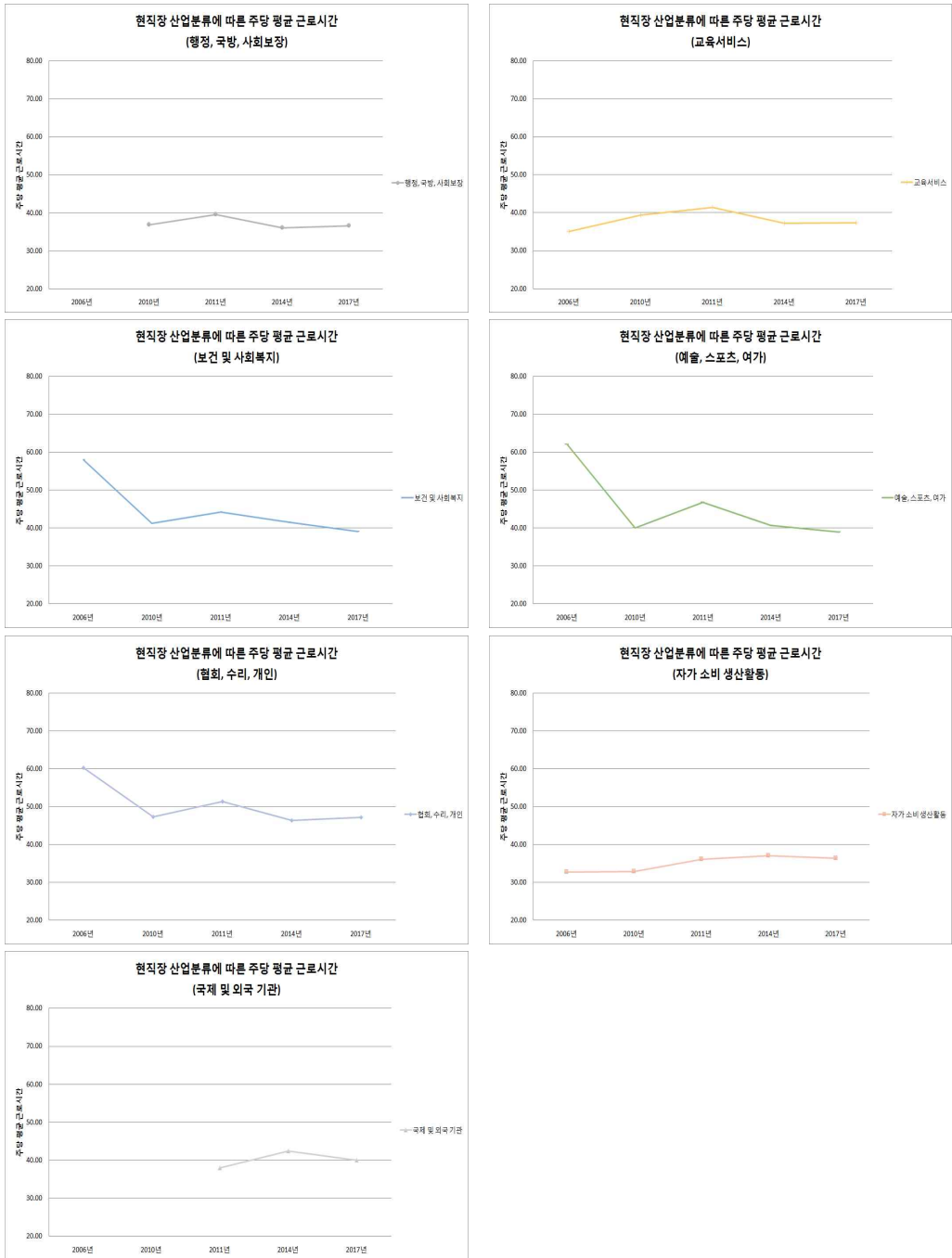
구분	2006년		2010년		2011년		2014년		2017년	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
농업, 임업 및 어업	52.6	1.1	43.5	2.5	43.6	1.3	41.0	1.1	42.8	1.8
광업	-	-	45.0	3.9	43.4	1.7	46.0	4.5	38.9	5.4
제조업	55.5	1.8	47.0	0.3	48.4	0.1	45.7	0.1	43.8	0.1
전기, 가스, 수도	54.0	-	44.3	1.4	42.9	0.6	43.8	1.4	42.7	0.6
폐기물, 환경복원	-	-	43.9	2.7	49.0	1.7	42.3	2.3	45.4	1.3
건설업	46.5	1.6	47.6	0.6	47.9	0.3	45.5	0.3	44.9	0.2
도매 및 소매	67.0	1.0	47.2	0.5	49.3	0.2	46.1	0.2	45.6	0.2
운수업	54.6	1.3	51.4	0.9	52.4	0.4	50.6	0.5	47.6	0.5
숙박 및 음식점업	73.6	1.4	47.2	0.9	51.6	0.4	44.5	0.4	43.3	0.4
출판, 영상, 정보 등	-	-	44.1	0.9	44.9	0.3	43.4	0.4	42.6	0.3
금융, 보험	39.8	4.4	43.8	0.5	43.8	0.2	42.8	0.2	41.6	0.2
부동산, 임대	48.3	2.6	46.6	1.3	51.2	0.6	49.8	0.6	46.1	0.4
전문, 과학, 기술	-	-	43.3	0.8	44.7	0.3	42.9	0.3	42.2	0.2
사업시설, 사업지원	50.1	3.2	47.5	1.1	48.8	0.5	46.2	0.5	43.5	0.4
행정, 국방, 사회보장	-	-	36.8	0.8	39.6	0.3	36.1	0.3	36.5	0.3
교육서비스	35.1	2.7	39.3	0.5	41.4	0.3	37.2	0.3	37.3	0.3
보건 및 사회복지	58.0	6.9	41.2	0.8	44.2	0.3	41.5	0.3	39.1	0.3
예술, 스포츠, 여가	62.0	4.0	40.0	1.7	46.8	0.9	40.6	0.9	38.9	1.0
협회, 수리, 개인	60.3	1.4	47.3	1.0	51.3	0.4	46.4	0.4	47.2	0.4
자가 소비 생산활동	32.7	3.9	32.9	2.3	36.0	1.7	37.0	1.5	36.3	1.4
국제 및 외국 기관	-	-	-	-	38.0	-	42.3	2.0	40.0	0.0



[그림 2-6] 산업별 주당 평균 근로시간



[그림 2-6] 산업별 주당 평균 근로시간 (계속)



[그림 2-6] 산업별 주당 평균 근로시간 (계속)

자영업자, 고용주, 무급가족종사자 등을 제외한 임금근로자만을 대상으로 주당 평균 근로시간을 40시간 미만, 40시간 이상 52시간 미만, 52시간 이상 60시간 이하, 60시간 초과 항목으로 나누어 산업별 주당 평균 근로시간 분포를 비교한 결과는 아래(<표 2-8>, [그림 2-7], [그림 2-8])와 같다.

연도별 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)은 대체로 감소하고, 40시간 이상 52시간 미만인 임금근로자의 비율(%)은 점차 증가하는 추세를 보였다. 2006년 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)이 가장 높은 산업군은 숙박 및 음식점업(75.4%), 도매 및 소매(51.8%), 예술·스포츠·여가(47.1%)순이었고, 2017년의 경우 농업·임업및어업(9.8%), 부동산·임대(9.7%), 운수업(8.7%)순이었다. 제조업의 경우 2006년 60시간 초과 근로자의 비율이 약 25%에서 2017년 1.9%까지 감소하였다.

<표 2-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포

구분		농업, 임업 및 어업			광업			제조업			전기, 가스, 수도			폐기물, 환경복원		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2006년	<40	115	150	27.0	-	-	-	18	18	15.0	-	-	-	-	-	-
	40~<52	91	131	23.6	-	-	-	36	36	30.0	-	-	-	-	-	-
	52<~<60	47	73	13.2	-	-	-	36	36	30.0	1	1	100.0	-	-	-
	60<	149	201	36.2	-	-	-	30	30	25.0	-	-	-	-	-	-
2010년	<40	18	18	33.3	1	1	11.1	42	60	4.1	1	1	1.7	3	3	13.0
	40~<52	24	24	44.4	6	6	66.7	800	1,067	73.7	39	51	87.9	12	13	56.5
	52<~<60	7	7	13.0	1	1	11.1	174	211	14.6	3	3	5.2	5	7	30.4
	60<	5	5	9.3	1	1	11.1	78	110	7.6	3	3	5.2	-	-	-
2011년	<40	79	64	31.6	1	1	3.6	130	154	2.1	15	17	6.1	4	4	5.6
	40~<52	85	87	43.2	19	17	81.6	4,197	5,191	70.0	190	238	86.4	37	45	66.2
	52<~<60	24	23	11.6	3	2	11.3	1,389	1,621	21.9	11	12	4.5	10	10	15.2
	60<	24	27	13.5	1	1	3.6	391	445	6.0	5	8	3.0	8	9	13.0
2014년	<40	149	70	37.8	-	-	-	294	317	4.0	2	0	0.4	5	4	8.8
	40~<52	105	75	40.4	10	8	86.5	5,018	6,218	78.7	119	67	86.2	54	34	78.9
	52<~<60	34	31	16.9	-	-	-	839	1,068	13.5	8	7	9.0	5	3	7.2
	60<	12	9	4.8	1	1	13.5	219	298	3.8	1	3	4.4	3	2	5.1
2017년	<40	94	41	30.8	2	4	16.5	189	206	2.8	5	3	2.0	3	3	2.0
	40~<52	79	60	45.3	11	18	75.2	4,411	6,378	86.8	116	141	86.9	64	130	82.5
	52<~<60	16	19	14.2	1	1	4.1	432	623	8.5	13	16	9.9	5	14	8.9
	60<	10	13	9.8	1	1	4.2	94	140	1.9	1	2	1.2	4	10	6.6

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율

<표 2-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 (계속)

구분	건설업			도매 및 소매			운수업			숙박 및 음식점업			출판, 영상, 정보 등			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	30	30	27.0	52	56	8.6	36	36	16.8	9	9	4.0	-	-	-
	40~<52	48	48	43.2	106	125	19.2	65	65	30.4	23	23	10.3	-	-	-
	52<~<60	17	17	15.3	116	133	20.4	54	54	25.2	22	23	10.3	-	-	-
	60<	16	16	14.4	304	337	51.8	59	59	27.6	157	169	75.4	-	-	-
2010년	<40	80	93	14.9	131	131	15.9	18	19	6.0	154	154	31.2	13	21	8.0
	40~<52	272	333	53.5	414	414	50.4	125	168	53.3	129	129	26.1	121	201	76.4
	52<~<60	130	143	23.0	219	219	26.6	60	71	22.5	112	112	22.7	15	26	9.9
	60<	46	54	8.7	58	58	7.1	46	57	18.1	99	99	20.0	9	15	5.7
2011년	<40	199	278	9.6	455	413	9.5	66	81	4.9	445	377	18.0	21	30	2.5
	40~<52	1,145	1,754	60.6	2,478	2,333	53.4	676	903	54.4	799	699	33.3	618	984	83.0
	52<~<60	415	664	22.9	1,312	1,196	27.3	276	366	22.1	625	549	26.1	84	130	10.9
	60<	125	200	6.9	430	431	9.8	229	311	18.7	508	475	22.6	24	41	3.5
2014년	<40	299	360	13.5	663	610	13.0	73	107	5.9	809	769	33.1	42	59	5.0
	40~<52	1,420	1,744	65.6	2,669	2,841	60.7	631	1,039	57.5	787	765	32.9	526	1,034	86.9
	52<~<60	307	424	15.9	879	968	20.7	213	408	22.6	532	501	21.5	41	77	6.5
	60<	101	132	4.9	229	261	5.6	136	251	13.9	307	291	12.5	15	20	1.7
2017년	<40	201	192	6.7	666	521	12.3	84	134	7.4	736	810	33.2	20	46	3.3
	40~<52	1,512	2,215	77.1	3,256	2,776	65.5	675	1,205	66.3	997	964	39.4	608	1,270	92.1
	52<~<60	227	389	13.5	918	796	18.8	181	320	17.6	545	471	19.3	23	50	3.6
	60<	52	77	2.7	155	143	3.4	84	158	8.7	222	199	8.1	5	13	0.9

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율

<표 2-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 (계속)

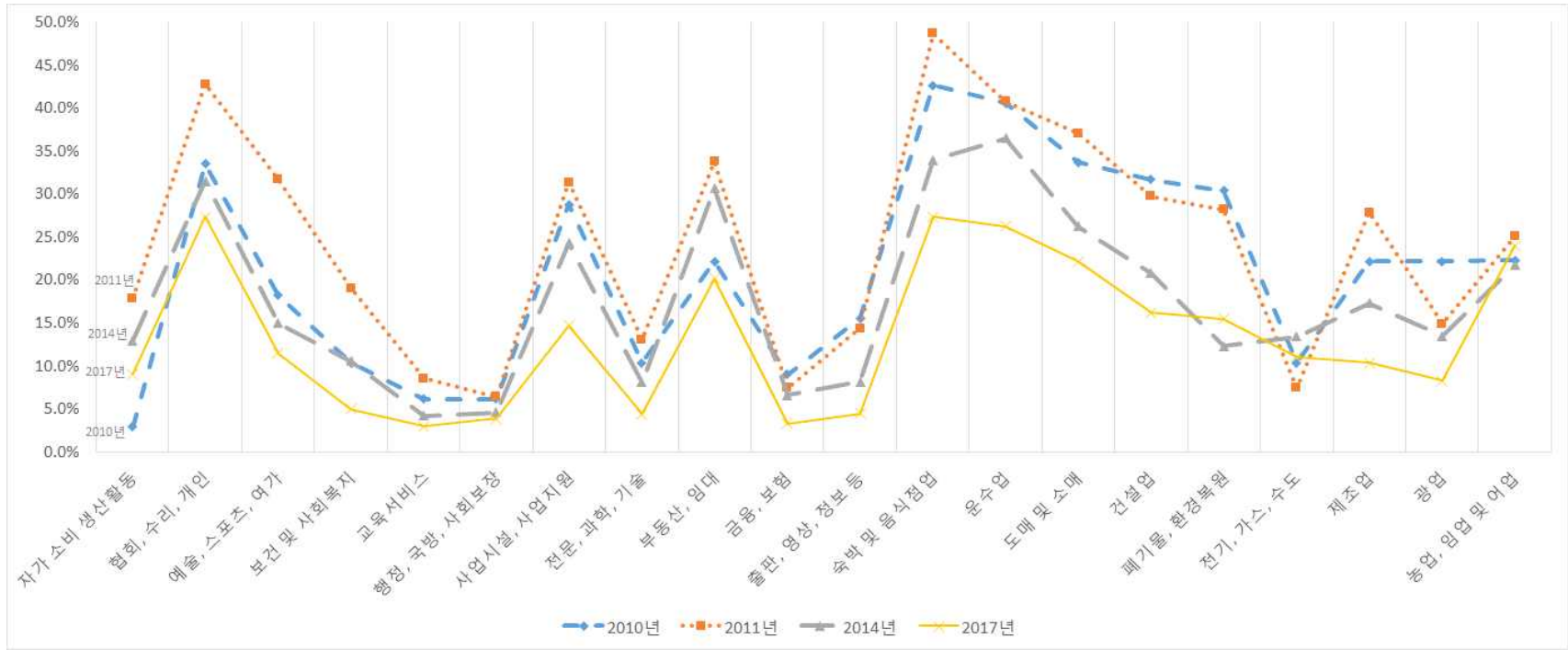
구분		금융, 보험			부동산, 임대			전문, 과학, 기술			사업시설, 사업지원			행정, 국방, 사회보장		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2006년	<40	3	3	30.0	9	9	18.0	-	-	-	5	5	16.1	-	-	-
	40~<52	6	6	60.0	19	19	38.0	-	-	-	15	15	48.4	-	-	-
	52<~<60	-	-	-	17	17	34.0	-	-	-	6	6	19.4	-	-	-
	60<	1	1	10.0	5	5	10.0	-	-	-	5	5	16.1	-	-	-
2010년	<40	18	22	4.8	13	21	12.6	11	16	7.6	59	69	19.1	112	137	27.3
	40~<52	283	391	86.1	83	109	65.3	138	172	81.9	150	188	52.1	276	334	66.5
	52<~<60	18	25	5.5	16	18	10.8	15	19	9.0	28	37	10.2	12	14	2.8
	60<	10	16	3.5	14	19	11.4	2	3	1.4	57	67	18.6	14	17	3.4
2011년	<40	48	68	3.6	62	88	8.3	22	29	2.6	245	310	18.3	265	308	17.0
	40~<52	1,170	1,676	88.9	449	609	57.9	669	956	84.3	677	851	50.3	1,164	1,388	76.6
	52<~<60	74	108	5.7	102	144	13.7	77	116	10.2	157	206	12.2	56	60	3.3
	60<	20	34	1.8	162	211	20.1	23	33	2.9	246	325	19.2	41	56	3.1
2014년	<40	122	110	7.0	81	85	8.7	52	73	5.1	383	411	20.5	586	454	23.9
	40~<52	1,322	1,345	86.4	488	598	60.6	719	1,242	86.7	961	1,110	55.3	1,210	1,358	71.5
	52<~<60	81	83	5.3	96	117	11.8	51	100	7.0	151	192	9.6	66	71	3.7
	60<	22	19	1.3	175	186	18.9	12	16	1.1	224	295	14.7	17	17	0.9
2017년	<40	86	59	4.3	132	78	10.1	27	43	2.5	358	407	17.8	601	407	19.8
	40~<52	1,376	1,255	92.3	704	539	69.7	744	1,611	93.1	1,080	1,548	67.5	1,079	1,566	76.3
	52<~<60	40	43	3.1	101	81	10.5	24	65	3.8	111	170	7.4	40	56	2.8
	60<	4	3	0.2	178	75	9.7	6	11	0.6	133	167	7.3	14	23	1.1

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율

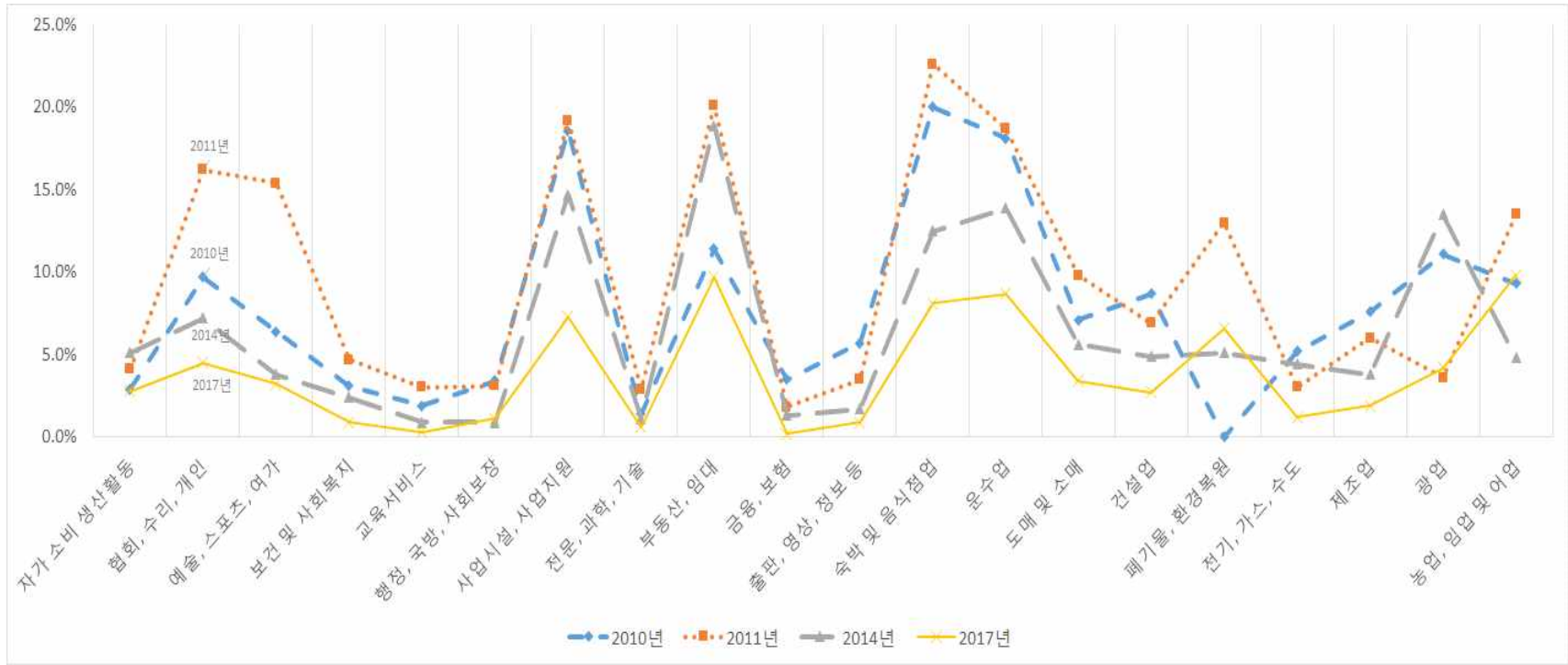
<표 2-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 (계속)

구분		교육서비스			보건 및 사회복지			예술, 스포츠, 여가			협회, 수리, 개인			자가 소비 생산활동		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2006년	<40	20	20	57.1	-	-	-	4	4	11.8	23	23	12.2	32	32	69.6
	40~<52	12	12	34.3	3	3	60.0	6	6	17.6	30	30	16.0	5	5	10.9
	52<~<60	1	1	2.9	1	1	20.0	8	8	23.5	48	48	25.5	4	4	8.7
	60<	2	2	5.7	1	1	20.0	16	16	47.1	87	87	46.3	5	5	10.9
2010년	<40	118	143	21.4	74	80	22.5	31	40	36.4	34	42	13.2	18	23	65.7
	40~<52	404	484	72.3	200	238	67.0	39	50	45.5	142	170	53.3	10	11	31.4
	52<~<60	25	29	4.3	24	26	7.3	12	13	11.8	71	76	23.8	-	-	-
	60<	12	13	1.9	9	11	3.1	7	7	6.4	27	31	9.7	1	1	2.9
2011년	<40	428	554	16.4	225	280	12.9	71	88	17.9	124	158	8.4	58	77	55.7
	40~<52	2,020	2,529	74.9	1,179	1,480	68.0	202	248	50.4	740	911	48.7	28	37	26.4
	52<~<60	151	189	5.6	243	313	14.4	67	80	16.3	416	498	26.6	14	19	13.8
	60<	66	103	3.0	71	103	4.7	54	76	15.4	212	303	16.2	4	6	4.1
2014년	<40	638	745	26.2	443	447	15.8	93	116	28.3	214	212	15.2	102	89	48.0
	40~<52	1,643	1,975	69.5	1,567	2,078	73.6	199	232	56.8	647	742	53.3	81	72	39.0
	52<~<60	74	95	3.3	162	231	8.2	30	46	11.2	269	338	24.3	16	15	7.9
	60<	25	27	0.9	58	66	2.4	13	15	3.8	83	100	7.2	12	10	5.1
2017년	<40	488	713	23.0	714	718	20.4	93	163	31.1	122	102	9.5	98	56	47.8
	40~<52	1,626	2,294	74.1	1,961	2,627	74.6	184	302	57.4	671	683	63.1	62	51	43.1
	52<~<60	47	83	2.7	104	144	4.1	27	44	8.3	241	248	22.9	12	7	6.3
	60<	8	8	0.3	30	33	0.9	9	17	3.2	44	48	4.5	8	3	2.8

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율



[그림 2-7] 산업별 주당 평균 근로시간 52시간 이상 비율 분포 그래프 (연도별)



[그림 2-8] 산업별 주당 평균 근로시간 60시간 초과 비율 분포 그래프 (연도별)

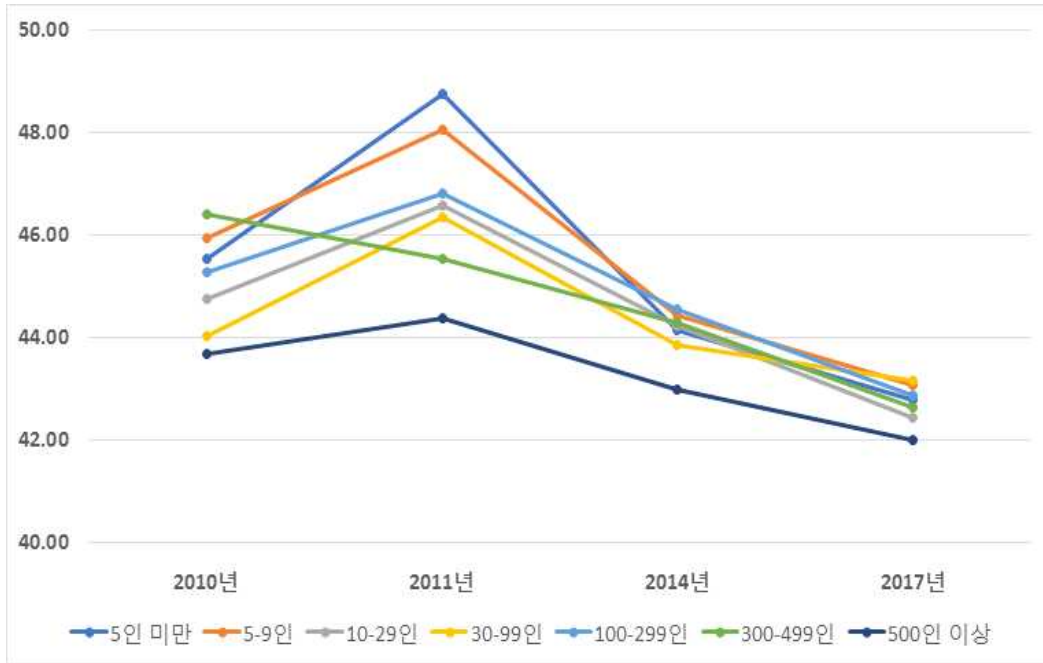
(3) 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 현황 및 분포

자영업자, 고용주, 무급가족종사자 등을 제외한 임금근로자만을 대상으로 사업장 규모별 주당 평균 근로시간을 비교한 결과는 아래(<표 2-9>, [그림 2-9])와 같다.

연도별 주당 평균 근로시간은 300-499인 사업장을 제외한 나머지 사업장에서는 2011년까지 증가하는 추세를 보였으나 이후 감소하였다. 2010년 주당 평균 근로시간이 가장 긴 사업장은 300-499인, 5-9인, 5인 미만 사업장 순이었으나, 2017년에는 30-99인, 5-9인, 5인 미만 사업장 순으로 나타났다. 연도별 주당 평균 근로시간은 대체로 감소하였으나 5인 미만, 5-9인 사업장과 같은 소규모 사업장의 경우 여전히 주당 평균 근로시간이 다른 사업장에 비해 길었다.

<표 2-9> 사업장 규모별 주당 평균 근로시간

구분	2010년		2011년		2014년		2017년	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
5인 미만	45.5	0.5	48.8	0.2	44.1	0.2	42.8	0.2
5-9인	46.0	0.5	48.1	0.2	44.4	0.2	43.1	0.2
10-29인	44.8	0.4	46.6	0.2	44.2	0.2	42.5	0.2
30-99인	44.0	0.5	46.3	0.2	43.9	0.2	43.2	0.2
100-299인	45.3	0.5	46.8	0.2	44.5	0.2	42.9	0.2
300-499인	46.4	1.0	45.5	0.5	44.3	0.4	42.7	0.4
500인 이상	43.7	0.6	44.4	0.3	43.0	0.3	42.0	0.2



[그림 2-9] 사업장 규모별 주당 평균 근로시간

자영업자, 고용주, 무급가족종사자 등을 제외한 임금근로자만을 대상으로 주당 평균 근로시간을 40시간 미만, 40시간 이상 52시간 미만, 52시간 이상 60시간 이하, 60시간 초과 항목으로 나누어 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포를 비교한 결과는 아래(<표 2-10>, [그림 2-10], [그림 2-11])와 같다.

연도별 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)은 대체로 감소하고, 40시간 이상 52시간 미만인 임금근로자의 비율(%)은 점차 증가하였다. 2006년 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)이 가장 높은 사업장은 5인 미만 사업장(11.8%), 5-9인 사업장(10.7%), 300-499인 사업장(8.6%)순이었고, 2017년의 경우 5인 미만(4.8%), 5-9인 사업장(3.0%), 100-299인 사업장(2.8%)순이었다. 연도별로 장시간 노동을 수행하는 노동자의 비율은 전반적으로 감소하였으나 5인 미만 사업장, 5-9인 사업장과 같은 소규모 사업장의 경우 장시간 노동을 수행하는 비율이 다른 사업장에 비해 높았다.

<표 2-10> 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포

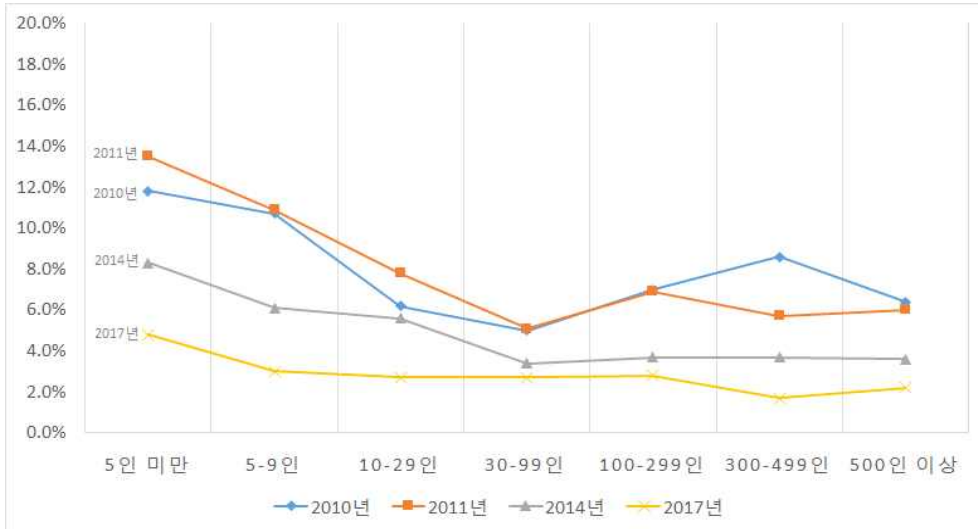
구분		5인 미만			5-9인			10-29인		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2010년	<40	361	415	25.5	163	178	16.6	186	214	14.4
	40~<52	594	687	42.2	511	613	57.0	801	977	65.6
	52<~<60	318	334	20.5	150	169	15.7	184	206	13.8
	60<	177	192	11.8	97	115	10.7	77	93	6.2
2011년	<40	1,256	1,356	16.6	544	597	9.9	517	612	7.6
	40~<52	3,338	3,687	45.1	3,017	3,678	61.0	4,461	5,611	69.8
	52<~<60	2,022	2,038	24.9	939	1,103	18.3	945	1,194	14.8
	60<	971	1,102	13.5	530	656	10.9	489	627	7.8
2014년	<40	1,954	1,945	26.7	1,115	1,093	16.9	887	882	11.2
	40~<52	2,987	3,272	44.9	3,296	3,933	61.0	4,532	5,657	72.1
	52<~<60	1,307	1,468	20.1	781	1,029	16.0	666	867	11.1
	60<	548	605	8.3	360	394	6.1	333	437	5.6
2017년	<40	1,803	1,804	24.9	936	968	15.9	829	849	11.4
	40~<52	3,772	3,932	54.2	3,379	4,182	68.7	4,236	5,778	77.6
	52<~<60	1,236	1,167	16.1	616	759	12.5	449	618	8.3
	60<	364	351	4.8	208	180	3.0	191	204	2.7

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율

<표 2-10> 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포 (계속)

구분		30-99인			100-299인			300-499인			500인 이상		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2010년	<40	52	62	8.4	36	43	7.0	7	9	4.8	65	82	10.5
	40~<52	451	562	75.9	354	461	74.7	108	144	77.0	419	574	73.8
	52<~<60	68	79	10.7	60	70	11.3	14	18	9.6	58	72	9.3
	60<	31	37	5.0	32	43	7.0	13	16	8.6	38	50	6.4
2011년	<40	120	146	4.5	78	100	3.5	18	20	3.1	273	361	11.5
	40~<52	1,906	2,460	75.5	1,619	2,149	75.7	404	523	81.3	1,595	2,133	67.9
	52<~<60	376	485	14.9	320	391	13.8	49	64	10.0	387	459	14.6
	60<	136	167	5.1	156	197	6.9	25	36	5.7	155	189	6.0
2014년	<40	241	249	6.9	139	144	4.4	35	43	5.1	354	378	12.4
	40~<52	2,301	2,914	80.8	2,081	2,712	82.5	545	698	82.4	1,838	2,242	73.5
	52<~<60	249	323	9.0	241	309	9.4	64	74	8.7	258	321	10.5
	60<	94	121	3.4	84	121	3.7	25	32	3.7	85	110	3.6
2017년	<40	194	183	5.6	159	181	5.4	35	34	4.4	455	412	7.8
	40~<52	1,876	2,727	84.0	1,946	2,820	84.5	500	673	86.7	3,342	4,447	84.2
	52<~<60	181	250	7.7	163	242	7.3	37	56	7.2	250	305	5.8
	60<	59	87	2.7	65	93	2.8	13	13	1.7	91	116	2.2

주) n: 가중치가 적용되지 않은 빈도 수, N: 가중치가 적용된 빈도 수, %: 가중치가 적용된 비율



[그림 2-10] 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 60시간 초과 분포 그래프

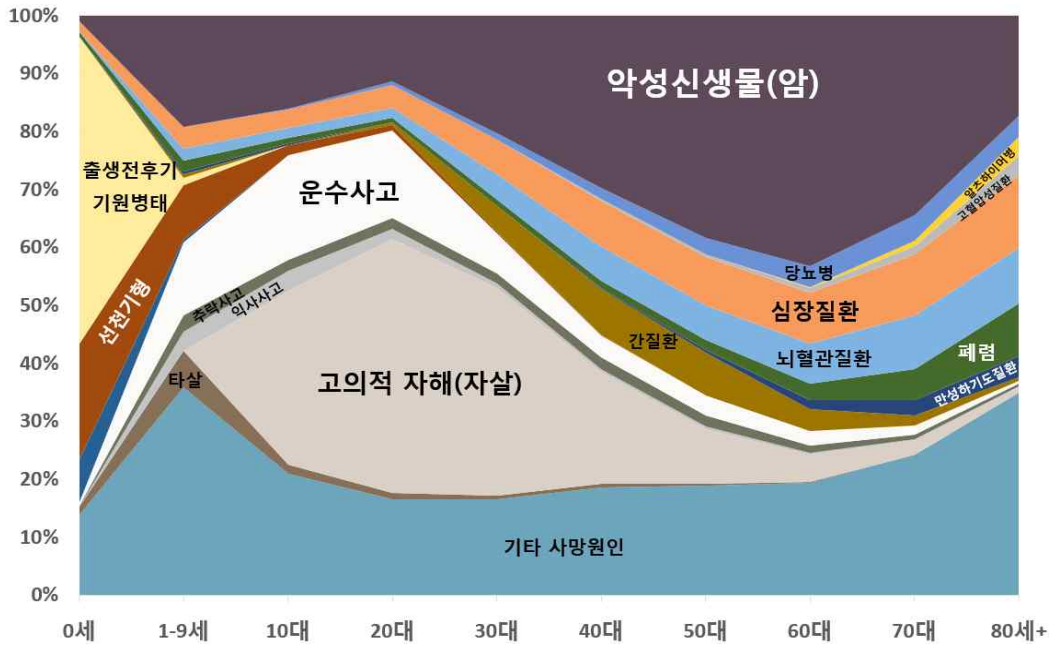


[그림 2-11] 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 52시간 이상 분포 그래프

3. 사망원인 자료1)

1) 연령별 주요 사망원인(2016)

2016년 통계청에서 발표한 연령별 주요 사망원인 통계에 따르면, 고의적 자해(자살)는 10대부터 30대 사망원인의 1위였고, 40대, 50대 사망원인의 2위였다. 심장질환으로 인한 사망은 60세 이상에서 2위, 50-59세에서 3위였다. 뇌혈관질환은 60세 이상에서 3위였다. 즉, 생산가능연령의 인구에서 자살이 전체 사인에서 차지하는 비율이 매우 높았다.



[그림 2-12] 연령별 주요 사망원인 구성비(%), 2016년

1) 통계청(2017). 2016년 사망원인통계

<표 2-11> 연령별 3대 사망원인 구성비 및 사망률, 2016

(단위 : %, 인구 10만 명당 명)

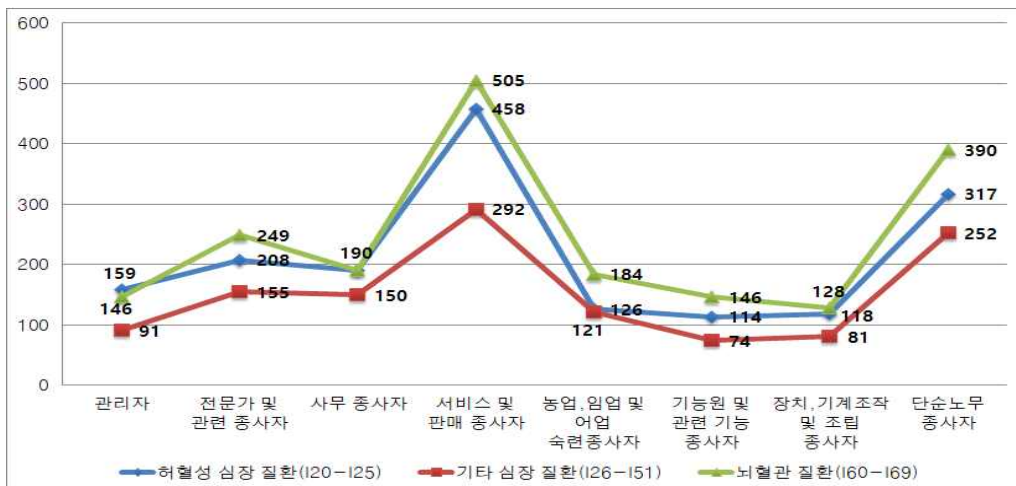
연령 (세)	1위			2위			3위		
	사망원인	구성비	사망률	사망원인	구성비	사망률	사망원인	구성비	사망률
0	출생전후기에 기원한 특정 병태	52.9	149.1	선천 기형, 변형 및 염색 체 이상	19.9	56.2	영아 돌연사 증후군	7.4	20.8
1-9	악성신생물	19.3	2.2	운수 사고	12.6	1.5	선천 기형, 변형 및 염색 체 이상	9.5	1.1
10-19	고의적 자해 (자살)	30.0	4.9	운수 사고	18.1	3.0	악성신생물	16.0	2.6
20-29	고의적 자해 (자살)	43.8	16.4	운수 사고	15.1	5.7	악성신생물	11.3	4.2
30-39	고의적 자해 (자살)	35.8	24.6	악성신생물	20.3	14.0	운수 사고	6.9	4.8
40-49	악성신생물	29.8	45.7	고의적 자해 (자살)	19.3	29.6	간 질환	7.9	12.2
50-59	악성신생물	38.3	133.0	고의적 자해 (자살)	9.4	32.5	심장 질환	8.3	28.9
60-69	악성신생물	43.1	319.7	심장 질환	8.8	65.3	뇌혈관 질환	6.9	51.4
70-79	악성신생물	34.5	771.7	심장 질환	10.6	236.5	뇌혈관 질환	9.1	204.4
80 이상	악성신생물	17.3	145.2	심장 질환	12.5	1051.2	뇌혈관 질환	9.6	808.8

2) 뇌심혈관계 질환 현황

(1) 2016년 직업별 뇌심혈관계 질환 전체 사망자 수

2016년 직업별 뇌심혈관계 질환 현황을 살펴보면 학생, 가사, 무직, 군인 등을 제외하고 모든 직업군에서 뇌혈관 질환으로 인한 사망자가 가장 많았으며, 그 다음으로 허혈성 심장질환, 기타 심장 질환 순이었다.

이중에서 서비스 및 판매 종사자 직업군이 전체 뇌심혈관계 질환 사망자 수가 가장 많았는데, 뇌혈관 질환 사망자 수는 505명, 허혈성 심장 질환 사망자 수는 458명, 기타 심장 질환 사망자 수는 292명이었다. 다음으로 단순노무종사자, 전문가 및 관련 종사자에서 뇌심혈관계 질환 사망자 수가 많았다.

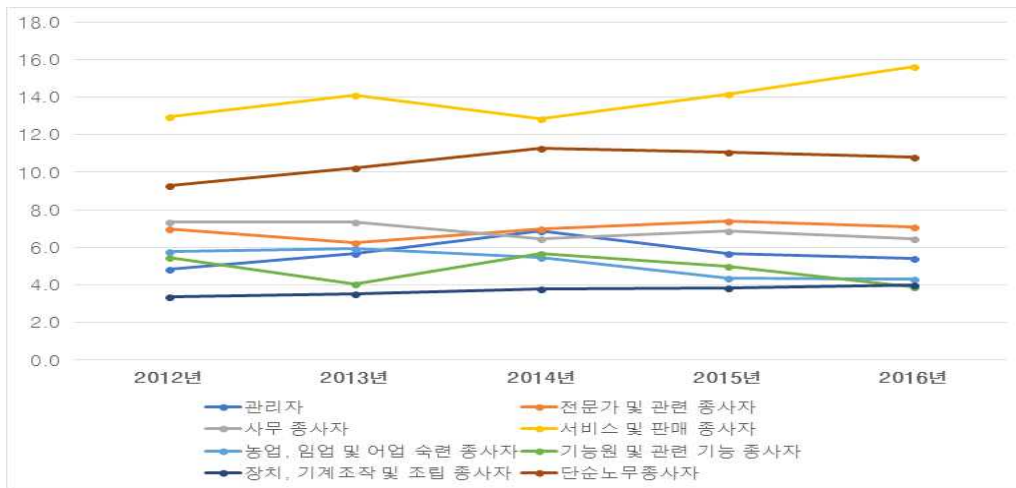


[그림 2-13] 직업별 뇌심혈관계 질환 현황, 2016년

(2) 직업별 허혈성 심장질환 사망

2012년부터 2016년까지 직업별 허혈성 심장질환 현황 변화 추이를 살펴보면, 학생, 가사, 무직, 군인 등을 제외하고 2016년에 허혈성 심장질환으로 인한 사망자 수가 많은 직업군은 서비스 및 판매 종사자(15.6%, 458명)였으며, 다음으로 단순노무종사자(10.8%, 317명), 전문가 및 관련 종사자(7.1%, 208명)로 나타났다.

서비스 및 판매 종사자는 2012년부터 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 전문가 및 관련 종사자의 경우 2012년에는 네 번째로 비율이 높았으나 점차 비율이 증가하여 2016년에는 세 번째로 높은 비율을 기록했다. 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 전문가 및 관련 종사자의 경우 비율은 낮지만 매년 증가하고 있어 이에 대한 추이를 지켜볼 필요가 있다.



[그림 2-14] 허혈성 심장질환 현황 추이(2012-2016)

<표 2-12> 전체 허혈성 심장질환 현황 추이(2012-2016)

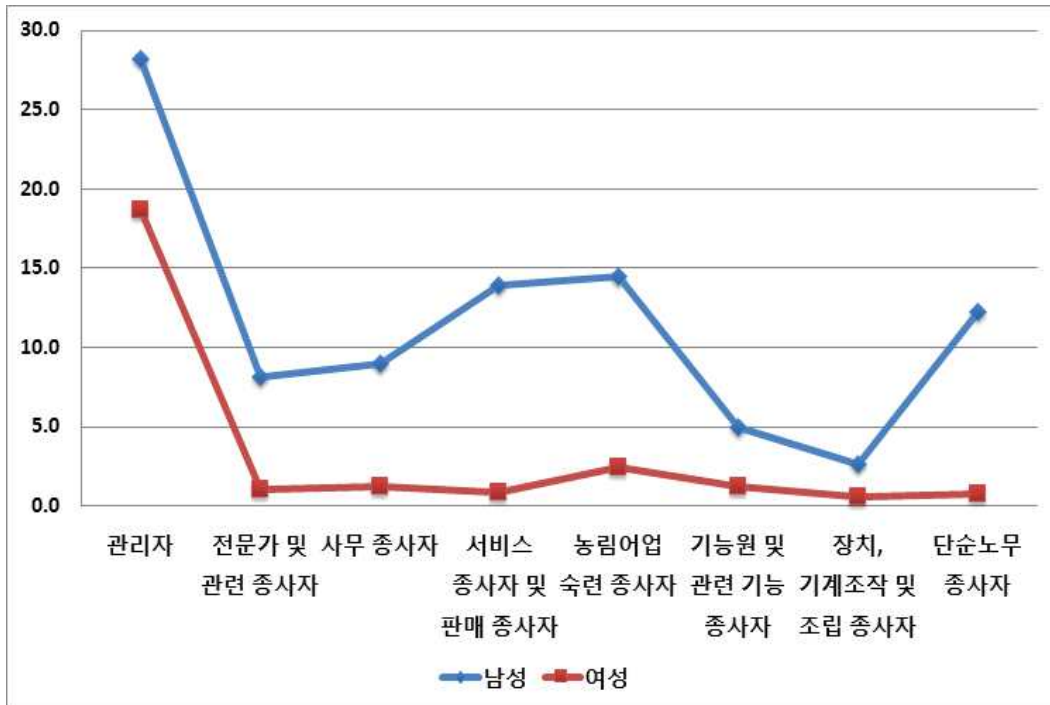
구분		2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
관리자	사망자 수	136	153	188	162	159
	백분율	4.8	5.7	6.9	5.7	5.4
전문가 및 관련 종사자	사망자 수	198	169	190	211	208
	백분율	7.0	6.3	7.0	7.4	7.1
사무 종사자	사망자 수	207	199	176	197	190
	백분율	7.3	7.4	6.4	6.9	6.5
서비스 및 판매 종사자	사망자 수	366	382	350	404	458
	백분율	13.0	14.1	12.8	14.2	15.6
농업,임업 및 어업 숙련종사자	사망자 수	163	160	149	125	126
	백분율	5.8	5.9	5.5	4.4	4.3
기능원 및 관련 기능 종사자	사망자 수	155	110	155	143	114
	백분율	5.5	4.1	5.7	5.0	3.9
장치,기계조작 및 조립 종사자	사망자 수	95	96	103	110	118
	백분율	3.4	3.6	3.8	3.9	4.0
단순노무 종사자	사망자 수	262	276	308	316	317
	백분율	9.3	10.2	11.3	11.1	10.8
전체	사망자 수	2824	2703	2729	2855	2933
	백분율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연령과 성별을 보정하고 직업에 따른 허혈성 심장질환의 사망률을 비교하기 위해 2011-2016년 통계청 사망원인통계 자료를 사용하여 만 20-64세 중 학생, 가사, 무직, 군인 등은 제외한 후 성별, 직업별로 10만 명당 연령별 누적 사망률을 구하였다. 연령 및 성별 표준화를 위하여 2015년 통계청 경제활동인구조사에 따른 만 20-64세의 경제활동인구를 표준인구로 설정하였다. 성별에 따른 직업별 허혈성 심장질환의 연령표준화 사망률을 구한 결과는 아래(<표 2-13>, [그림 2-15])와 같다.

전체 대상자에서 여성에 비해 남성에서 허혈성 심장질환의 연령 표준화 사망률이 높았다. 허혈성 심장질환의 연령표준화 사망률이 가장 높은 직업은 관리자로서 남성이 10만 명당 28.2명, 여성이 10만 명당 18.7명이었다. 다음으로 남성의 경우 농림어업 숙련 종사자가 10만 명당 14.5명, 서비스 종사자 및 판매 종사자가 10만 명당 13.9명이었고, 여성의 경우 농림어업 숙련 종사자가 10만 명당 2.4명, 사무 종사자와 기능원 및 관련 기능 종사자가 10만 명당 1.2명이었다. 허혈성 심장질환의 연령표준화 사망률이 높은 직업들은 앞서 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)이 대체로 높았던 직업군에 해당함을 확인하였다.

<표 2-13> 2011-2016년 직업별 허혈성 심장질환의 연령표준화 사망률

구분	남성			여성		
	전체 사망자 수	연령표준화 사망률	(95% CI)	전체 사망자 수	연령표준화 사망률	(95% CI)
관리자	919	28.2	(28.1-28.2)	28	18.7	(17.4-20.0)
전문가 및 관련 종사자	1,158	8.1	(8.1-8.2)	58	1.1	(1.0-1.1)
사무 종사자	1,168	8.9	(8.9-9.0)	62	1.2	(1.2-1.3)
서비스 종사자 및 판매 종사자	2,175	13.9	(13.9-13.9)	214	0.8	(0.8-0.8)
농림어업 숙련 종사자	883	14.5	(14.4-14.5)	111	2.4	(2.4-2.5)
기능원 및 관련 기능 종사자	841	4.9	(4.9-4.9)	13	1.2	(1.1-1.4)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	608	2.6	(2.6-2.7)	7	0.6	(0.4-0.8)
단순노무 종사자	1,620	12.2	(12.2-12.2)	111	0.8	(0.8-0.8)

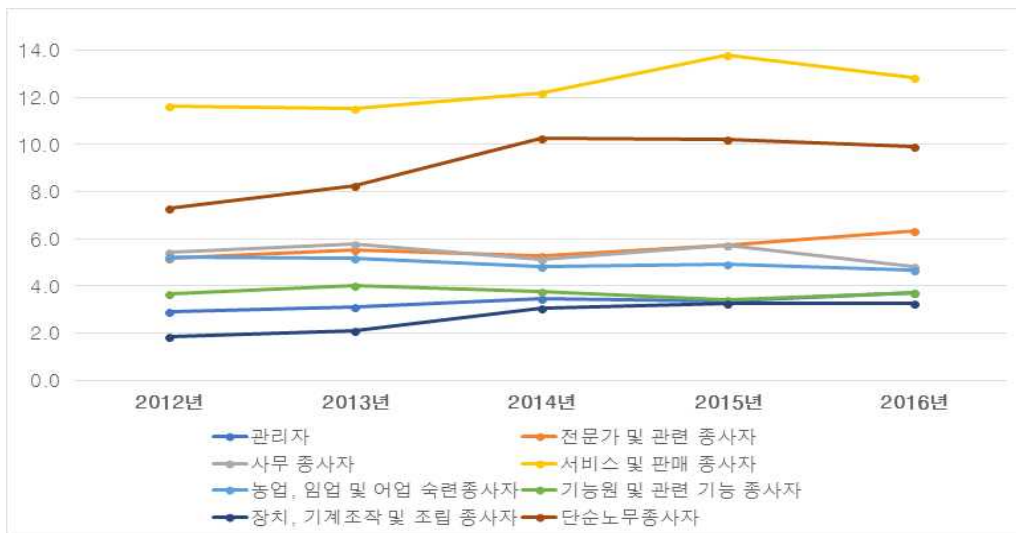


[그림 2-15] 2011-2016년 직업별 허혈성 심장질환의 연령표준화 사망률

(3) 직업별 뇌혈관질환 사망

2012년부터 2016년까지 직업에 따른 뇌혈관질환 사망의 변화 추이를 살펴보면, 학생, 가사, 무직, 군인 등을 제외하고 2016년에 뇌혈관질환으로 인한 사망자 수가 가장 많은 직업군은 서비스 및 판매 종사자(12.8%, 505명)였으며, 다음으로 단순노무종사자(9.9%, 390명), 전문가 및 관련 종사자(6.3%, 249명) 순이었다.

서비스 및 판매 종사자는 2012년부터 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 전문가 및 관련 종사자의 경우 2012년에는 다섯 번째로 비율이 높았으나 점차 비율이 증가하여 2016년에는 세 번째로 높은 비율이었다. 장치, 기계조작 및 조립 종사자의 경우 전체 노동자에서 차지하는 비율은 낮으나 매년 증가하고 있어 이에 대한 추이를 지켜볼 필요가 있다.



[그림 2-16] 전체 뇌혈관질환 변화 추이(2012-2016)

<표 2-14> 전체 뇌혈관 질환 변화 추이 (2012-2016)

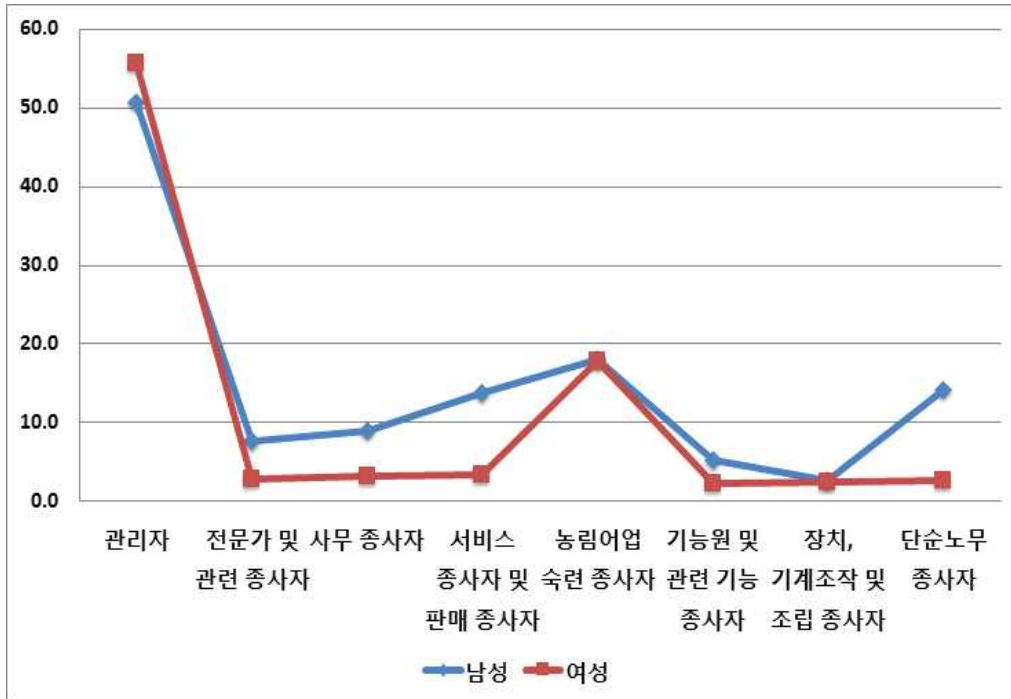
구분		2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
관리자	사망자 수	123	129	143	137	146
	백분율	2.9	3.1	3.5	3.4	3.7
전문가 및 관련 종사자	사망자 수	220	230	217	232	249
	백분율	5.2	5.6	5.3	5.7	6.3
사무 종사자	사망자 수	230	239	211	232	190
	백분율	5.4	5.8	5.2	5.7	4.8
서비스 및 판매 종사자	사망자 수	494	478	499	558	505
	백분율	11.6	11.5	12.2	13.8	12.8
농업,임업 및 어업 숙련종사자	사망자 수	223	215	197	199	184
	백분율	5.3	5.2	4.8	4.9	4.7
기능원 및 관련 기능 종사자	사망자 수	155	166	154	138	146
	백분율	3.6	4.0	3.8	3.4	3.7
장치,기계조작 및 조립 종사자	사망자 수	78	88	125	133	128
	백분율	1.8	2.1	3.1	3.3	3.2
단순노무 종사자	사망자 수	309	343	420	414	390
	백분율	7.3	8.3	10.3	10.2	9.9
전체	사망자 수	4,247	4,142	4,096	4,051	3,939
	백분율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연령과 성별을 보정하고 직업별 뇌혈관 질환의 사망률을 비교하기 위해 2011-2016년 통계청 사망원인통계 자료를 사용하여 만 20-64세 중 학생, 가사, 무직, 군인 등은 제외한 후 성별, 직업별로 10만 명당 연령별 누적 사망률을 구하였다. 연령과 성별의 표준화를 위하여 2015년 통계청 경제활동인구조사를 사용하여 만 20-64세의 경제활동인구를 표준인구로 설정하였다. 성별에 따른 직업별 뇌혈관 질환의 연령표준화 사망률을 구한 결과는 아래(<표 2-15>, [그림 2-17])와 같다.

전체 대상자에서 여성에 비해 남성에서 뇌혈관 질환의 연령 표준화 사망률이 대체로 높았다. 뇌혈관 질환의 연령표준화 사망률이 가장 높은 직업은 관리자로서 남성이 10만 명당 50.6명, 여성이 10만 명당 55.7명으로 여성의 연령표준화 사망률이 더 높았다. 다음으로 남성의 경우 농림어업 숙련 종사자가 10만 명당 18.0명, 단순노무 종사자가 10만 명당 14.2명이었고, 여성의 경우 농림어업 숙련 종사자가 10만 명당 17.9명, 서비스 종사자 및 판매 종사자가 10만 명당 3.3명이었다. 뇌혈관 질환의 연령표준화 사망률이 높은 직업들은 앞서 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)이 대체로 높았던 직업군에 해당함을 확인하였다.

<표 2-15> 2011-2016년 직업별 뇌혈관 질환의 연령표준화 사망률

구분	남성			여성		
	전체 사망자 수	연령표준화 사망률	(95% CI)	전체 사망자 수	연령표준화 사망률	(95% CI)
관리자	736	50.6	(50.5-50.8)	91	55.7	(54.5-56.9)
전문가 및 관련 종사자	1,134	7.7	(7.7-7.7)	284	2.9	(2.8-2.9)
사무 종사자	1,123	9.1	(9.0-9.1)	302	3.2	(3.2-3.2)
서비스 종사자 및 판매 종사자	2,168	13.7	(13.7-13.7)	975	3.3	(3.3-3.3)
농림어업 숙련 종사자	1,112	18.0	(17.9-18.0)	273	17.9	(17.8-18.1)
기능원 및 관련 기능 종사자	889	5.3	(5.3-5.3)	57	2.2	(2.1-2.3)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	603	2.7	(2.7-2.7)	43	2.4	(2.3-2.5)
단순노무 종사자	1,788	14.2	(14.1-14.2)	377	2.6	(2.6-2.6)



[그림 2-17] 2011-2016년 직업별 뇌혈관 질환의 연령표준화 사망률

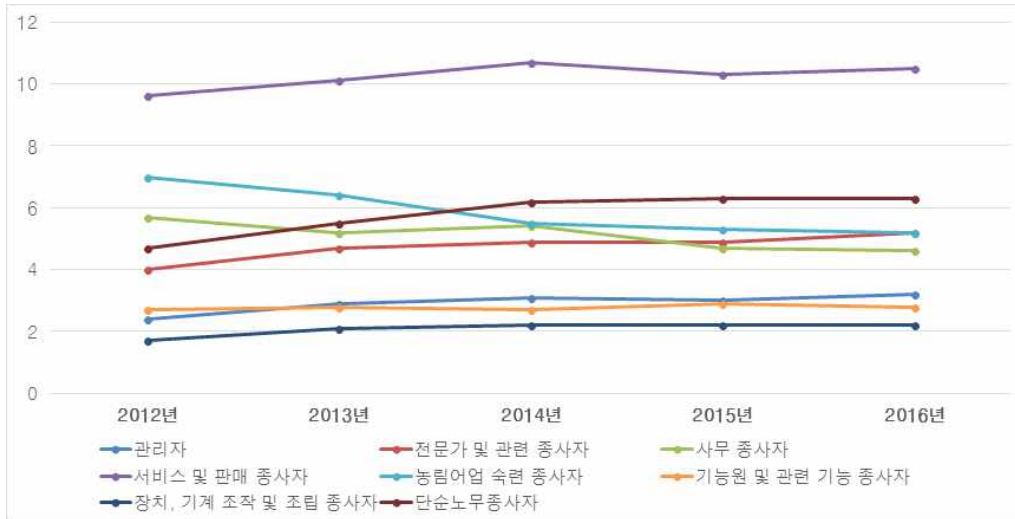
3) 자살 현황

(1) 2012-2016년 직업별 자살 현황 변화 추이²⁾

학생, 가사, 무직, 군인 등을 제외한 모든 직군에 대해 2012년부터 2016년까지 직업별 자살 현황 변화를 분석한 결과, 2016년에 자살 사망자 수가 가장 많은 직업군은 서비스 및 판매 종사자(10.5%, 1,380명)였으며, 다음으로 단순노무종사자(6.3%, 824명), 농림어업 숙련 종사자와 전문가 및 관련 종사자(5.2%, 677명) 순이었다.

서비스 및 판매 종사자는 2012년부터 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 단순노무종사자의 경우 2012년에는 네 번째로 비율이 높았으나 점차 비율이 증가하여 2014년 이후에는 두 번째로 높아졌다. 전문가 및 관련 종사자는 2012년부터 비율이 점차 증가하여 2016년에는 세 번째로 높은 비율을 차지했다. 단순노무종사자와 전문가 및 관련 종사자의 경우 비율은 낮지만 매년 증가하고 있어 이에 대한 추이를 지켜볼 필요가 있다.

2) 보건복지부·중앙자살예방센터(2018), 2018 자살예방백서



[그림 2-18] 2012-2016년 직업별 자살 현황 변화 추이

<표 2-16> 2012-2016년 직업별 자살 현황 변화 추이

구분		2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
관리자	자살자 수	340	412	425	409	414
	백분율	2.4	2.9	3.1	3	3.2
전문가 및 관련 종사자	자살자 수	568	684	672	660	677
	백분율	4	4.7	4.9	4.9	5.2
사무 종사자	자살자 수	801	752	741	630	602
	백분율	5.7	5.2	5.4	4.7	4.6
서비스 및 판매 종사자	자살자 수	1358	1461	1479	1393	1380
	백분율	9.6	10.1	10.7	10.3	10.5
농림어업 숙련종사자	자살자 수	991	920	759	717	677
	백분율	7	6.4	5.5	5.3	5.2
기능원 및 관련 기능 종사자	자살자 수	379	409	374	396	372
	백분율	2.7	2.8	2.7	2.9	2.8
장치,기계조작 및 조립 종사자	자살자 수	247	300	303	302	286
	백분율	1.7	2.1	2.2	2.2	2.2
단순노무 종사자	자살자 수	670	792	852	846	824
	백분율	4.7	5.5	6.2	6.3	6.3
전체	자살자 수	14,160	14,427	13,836	13,513	13,092
	백분율	100	100	100	100	100

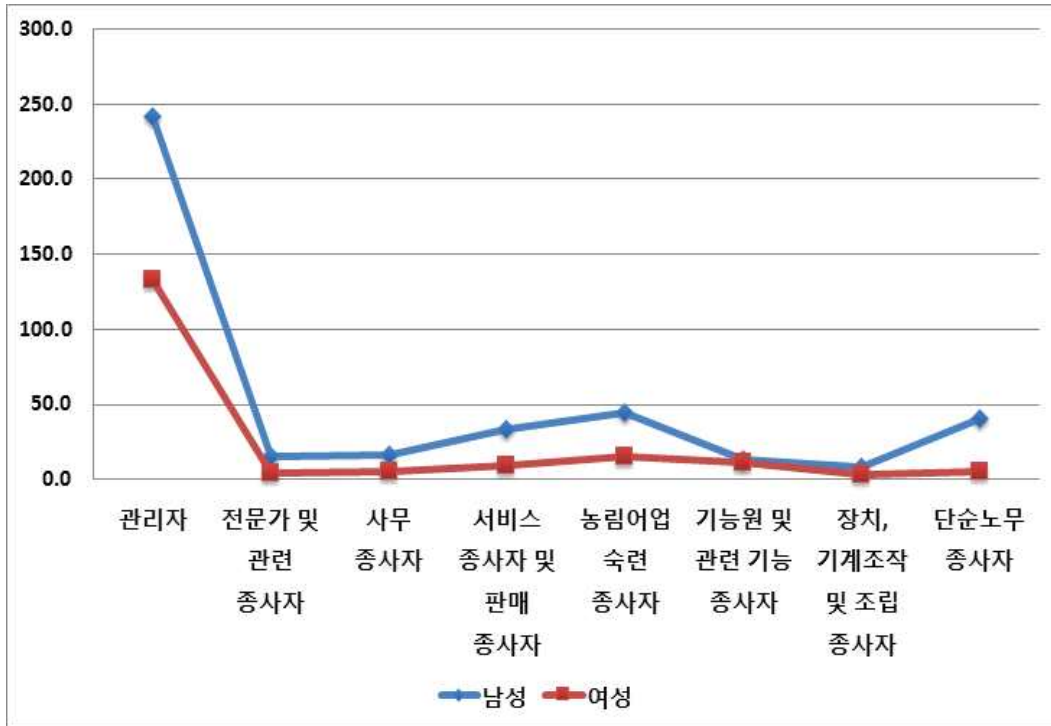
(2) 2014-2016년 직업별 자살의 연령표준화 사망률

자살의 경우, 통계청 사망원인통계 자료가 2014년부터 제공되었기 때문에 2014-2016년 통계청 사망원인통계 자료를 사용하여 만 20-64세 중 학생, 가사, 무직, 군인 등은 제외한 후 성별, 직업별로 10만 명당 연령별 누적 사망률을 구하였다. 연령을 표준화하기 위하여 2015년 통계청 경제활동인구조사를 사용하여 만 20-64세의 경제활동인구를 표준인구로 설정하였다. 성별에 따른 직업별 자살의 연령표준화 사망률을 구한 결과는 아래(<표 2-17>, [그림 2-19])와 같다.

전체 대상자에서 여성에 비해 남성에서 자살의 연령 표준화 사망률이 높았다. 자살의 연령표준화 사망률이 가장 높은 직업은 관리자로 남성이 10만 명당 241.2명, 여성이 10만 명당 133.1명이었다. 다음으로 남성의 경우 농림어업 숙련 종사자가 10만 명당 44.4명, 단순노무 종사자가 10만 명당 40.2명이었고, 여성의 경우 농림어업 숙련 종사자가 10만 명당 15.9명, 기능원 및 관련 기능 종사자가 10만 명당 11.9명이었다. 자살의 연령표준화 사망률이 높은 직업들은 앞서 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과하는 임금근로자의 비율(%)이 대체로 높았던 직업군에 해당함을 확인하였다.

<표 2-17> 2014-2016년 직업별 자살의 연령표준화 사망률

구분	남성			여성		
	전체 사망자 수	연령표준화 사망률	(95% CI)	전체 사망자 수	연령표준화 사망률	95% CI
관리자	1,046	241.2	(240.7-241.6)	105	133.1	(130.7-135.6)
전문가 및 관련 종사자	1,465	15.3	(15.3-15.3)	458	4.7	(4.7-4.7)
사무 종사자	1,455	16.8	(16.8-16.8)	464	4.9	(4.9-4.9)
서비스 종사자 및 판매 종사자	2,893	33.2	(33.2-33.3)	1,088	9.9	(9.9-9.9)
농림어업 숙련 종사자	749	44.4	(44.3-44.6)	94	15.9	(15.6-16.2)
기능원 및 관련 기능 종사자	1,009	13.7	(13.7-13.7)	78	11.9	(11.6-12.2)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	834	8.5	(8.5-8.5)	31	3.3	(3.1-3.5)
단순노무 종사자	2,049	40.2	(40.2-40.2)	203	5.2	(5.2-5.3)

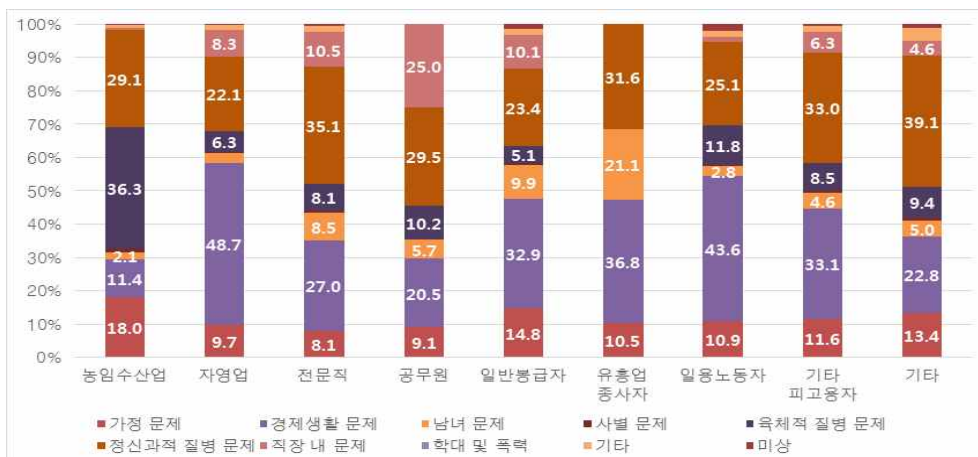


[그림 2-19] 2014-2016년 직업별 자살의 연령표준화 사망률

(3) 2016년 직업에 따른 동기별 자살 현황

2016년 동기별 자살 현황을 직업에 따라 살펴보면 전문직, 공무원, 기타의 직군에서 정신과적 질병 문제가 가장 높은 비율을 차지했다. 농림수산업 직군에서 육체적 질병 문제 비율이 가장 높았으며, 일반 봉급자, 유종업 종사자, 일용노동자, 기타 피고용자 직군에서는 경제생활 문제 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

정신과적 질병 문제는 무직자 직군을 제외하고 기타(39.1%) 직군에서 가장 높았으며, 자영업(22.1%) 직군에서 가장 낮았다. 경제생활 문제는 자영업(48.7%)과 일용 노동자(43.6%) 직군에서 가장 높은 비율을 차지했다. 육체적 질병 문제는 대부분의 직군에서 15% 미만의 비율을 차지했으나, 농림수산업(36.3%)의 경우 높은 비율을 나타냈다. 직장 내 문제로 인한 자살 사망의 경우 대부분 10% 이하 비율이었으나, 공무원 직군에서는 25.0%로 높은 수치를 기록했다.



[그림 2-20] 2016년 직업에 따른 동기별 자살 현황 비교

<표 2-18> 2016년 직업에 따른 동기별 자살 현황 비교

구분		가정 문제	경제생활 문제	남녀 문제	사별 문제	육체적 질병 문제	정신과적 질병 문제	직장 내 문제	학대 및 폭력	기타	미상	전체
농림수산업	자살자 수	76	48	9	5	153	123	3	0	4	1	422
	백분율	18.0	11.4	2.1	1.2	36.3	29.1	0.7	0.0	0.9	0.2	100.0
자영업	자살자 수	84	423	26	2	55	192	72	0	11	3	868
	백분율	9.7	48.7	3.0	0.2	6.3	22.1	8.3	0.0	1.3	0.3	100.0
전문직	자살자 수	20	67	21	1	20	87	26	0	5	1	248
	백분율	8.1	27.0	8.5	0.4	8.1	35.1	10.5	0.0	2.0	0.4	100.0
공무원	자살자 수	8	18	5	0	9	26	22	0	0	0	88
	백분율	9.1	20.5	5.7	0.0	10.2	29.5	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
일반봉급자	자살자 수	123	273	82	5	42	194	84	0	14	12	829
	백분율	14.8	32.9	9.9	0.6	5.1	23.4	10.1	0.0	1.7	1.4	100.0
유용업 종사자	자살자 수	2	7	4	0	0	6	0	0	0	0	19
	백분율	10.5	36.8	21.1	0.0	0.0	31.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

구분		가정 문제	경제생활 문제	남녀 문제	사별 문제	육체적 질병 문제	정신과적 질병 문제	직장 내 문제	학대 및 폭력	기타	미상	전체
일용노동자	자살자 수	23	92	6	1	25	53	3	0	4	4	211
	백분율	10.9	43.6	2.8	0.5	11.8	25.1	1.4	0.0	1.9	1.9	100.0
기타 피고용자	자살자 수	76	217	30	4	56	216	41	0	11	4	655
	백분율	11.6	33.1	4.6	0.6	8.5	33.0	6.3	0.0	1.7	0.6	100.0
기타	자살자 수	222	376	83	11	155	646	76	1	63	18	1,651
	백분율	13.4	22.8	5.0	0.7	9.4	39.1	4.6	0.1	3.8	1.1	100.0
미상	자살자 수	134	523	41	16	235	627	39	1	23	41	1,680
	백분율	8.0	31.1	2.4	1.0	14.0	37.3	2.3	0.1	1.4	2.4	100.0
전체	자살자 수	1,162	3,043	429	108	2,768	4,713	514	3	172	108	13,020
	백분율	8.9	23.4	3.3	0.8	21.3	36.2	3.9	0.0	1.3	0.8	100.0

III. 일본 정책 사례

1. 과로사 예방 정책 현황

일본에서는 2014년 유족들과 민간단체의 지속적인 노력의 결과물로 『과로사 등 방지대책 추진법(이하 과로사 방지법)』이 시행되었다. 과로사 방지법은 과로사 예방을 위한 국가의 의무를 규정하고 이에 대한 사회적 현실 이해와 연구 및 조사의 선행을 강조하고 있다. 이 법에 따르면 후생노동대신은 『과로사 등의 방지를 위한 대강(大綱)』의 방안을 마련하고자 할 때는 관계행정기관 의장 및 유족과 노사 대표가 참여하는 ‘과로사 등 방지대책추진협의회’의 의견을 반드시 수렴하도록 되어 있다. 2015년 처음으로 발표된 대강에서는 과로사 등은 그 발생 요인들이 분명하지 않은 부분이 적지 않아 실태 해명에 대한 연구가 시급하지만 조사 연구의 성과를 기다릴 필요 없이 “각 대책의 기본적인 사고 방향”의 관점에서 대책에 임할 것을 명시하고 있다. 이에 따라 향후 과로사 등을 제로로 하는 것을 목표로, 2020년까지 “주 노동 시간 60시간 이상 고용인의 비율을 5%미만”, “연차 유급 휴가 취득율 70%이상”, 2017년까지 “정신 건강 대책에 임하고 있는 사업장의 비율을 80%이상”이라고 하는 목표를 조기에 달성하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 후생노동성 내에 과로사와 관련한 업무를 전담할 새로운 부서(과로특별대책실)를 설립하는 한편 각 대책의 기본 방향을 설정하였다. 그러나 일본의 과로사 방지법은 근본적인 문제 해결을 어렵게 만드는 선언적

법에 불과한 것이 아니냐는 비판도 일각에서 있었다. 이러한 비판과 관련하여 2017년에 후생노동성에서 발간한 과로사 백서에는 장시간노동 근절을 위한 법률상 개입근거를 마련하여 정부의 개입을 구체화하는 노력이 있었다는 점은 주목할 만한 일이다. 과로사 등 제로 긴급대책에서는 후생노동대신을 본부장으로 하여 구성한 『장시간노동절감추진본부』에서는 2016년 12월 26일 『과로사 등 제로 긴급대책』을 발표하였다. 이와 더불어 『근로시간의 적정한 파악을 위해 사용자가 강구해야 할 조치에 관한 지침』을 2017년 1월 20일에 새롭게 제정하여 발표하였다. 새롭게 발표된 대책에서는 뇌심혈관계 질환 및 자살의 업무상 질병 인정 기준과 연계하여 관리·감독을 강화하는 한편 지점의 문제가 계속 될 경우 기업 본사에 직접 개입할 수 있는 근거를 마련하기도 했다.

1) 일본의 과로사 등 방지대책 실시 현황³⁾

(1) 조사연구 등

노동안전위생종합연구소 과로사등조사연구센터에서는 2010년 1월부터 2015년 3월까지 수집된 노재인정 사안을 분석하였으며 고위험 직무에 대해서는 사례 연구를 수행하고 있다. 2015년도에는 운송업을 대상으로 뇌·심장질환의 노재인정 사안을 시범분석하였고 2016년도에는 운송업과 음식점에 대한 사례 연구를 수행하였으며 2017년도에는 교직원, IT 산업, 의료업종 관련 분석을 진행하기로 하였다. 또한 과로사 등 조사연구센터

3) 이 부분은 『박선영. 일본에서의 과로사 등 방지대책의 전개와 시사점. 노동정책연구 17(3). 2017. 9. 155-186』의 pp. 168-177. 부분을 발췌함

에서는 과로사 등 위험 요인과 각종 질환과 건강 영향간의 관련성을 파악하기 위한 코호트 연구, 직장환경 개선대책, 실험연구 등의 역학연구를 장기연구 과제로써 진행하고 있다. 그리고 후생노동성은 기업과 근로자를 대상으로 과로사 등의 배경 요인 및 관련 설문조사를 진행하였다. 그동안 법인 임원과 자영업자 대상의 우편 설문조사와 자동차 운전 종사자와 외식 산업 등 기업과 근로자를 대상으로 우편 설문조사 등이 실시되었다.

(2) 계몽

가) 다양한 매체를 통한 국민 대상 계몽활동 실시

신문 및 웹 광고 등 다양한 매체를 활용하여 국민을 대상으로 계몽활동을 실시하고 있는데 특히 11월을 ‘과로사 등 방지계몽월간’으로 정하고 심포지엄 개최 등을 통해 집중적인 계몽을 실시하고 있으며 2015년 6월부터 ‘안전위생 우량 기업공표 제도’를 통해 과중노동 및 정신보건대책을 모범적으로 실시하는 기업이 사회적으로 널리 평가받을 수 있도록 많은 기업에 노동안전위생의 대처를 촉진하고 있다.

나) 교육기관 등에서의 노동조건 등에 관한 계몽 실시

노동관계 법령에 관한 이해를 돕기 위해 도도부현 근로기준국 등에서 강사를 파견하여 교육기관 등에서 세미나와 강의를 실시하고 있다. 노동문제에 관한 전문가 또는 과로사 등의 유족을 중·고등학교에 강사로

파견하여 학생들이 과로사 등의 노동 문제와 노동조건 개선 등을 이해할 수 있도록 계몽활동을 실시했는데, 2016년도에는 59개 학교에서 87회 강의(약 6,450명)가 이루어졌다.

다) 장시간 노동 감소를 위한 주지·계몽

장시간 노동 감소를 위하여 다음과 같이 7가지의 대책이 이루어지고 있다.

첫째, 장시간 노동이 이루어지고 있는 사업장에 대해 철저한 지도감독을 실시했다. 2014년 9월 장시간 노동 삭감 추진본부를 설치하였고 2015년부터 월 100시간 이상의 초과근무가 이루어진 모든 사업장과 과로사 등이 발생한 사업장에 대한 지도감독을 실시하였다. 2016년도 상반기에 중점 감독을 실시한 10,059개 사업장 가운데 6,659개 사업장(66.2%)에서 시정지도가 이루어졌으며 시간외 규칙을 위반한 사업장은 43.9%(4,415개)였다.

둘째, 과로사 등이 발생한 사업장 등에 대해 중점감독을 실시했다. 2016년 11월 과중노동 해소 캠페인 기간 중에 7,014개 사업장을 대상으로 중점감독을 실시하였고 그 결과 4,711개(67.2%) 사업장에서 시정지도가 이루어졌다.

셋째, 지도감독·조사체제를 강화했다. 2015년 4월부터 과중노동 사안에 대한 ‘과중노동 박멸 특별 대책반’을 도쿄 노동국·오사카 노동국에 설치하였고, 2016년 4월부터는 후생노동성에 ‘과중노동 박멸 특별 대책반’을 신설하고 지도감독 등을 전문으로 하는 담당관을 임명했다. 2017년 4월

부터는 후생노동성에 ‘과중노동 특별 대책실’을 신설하고 ‘과중노동 박멸 특별 대책반’을 재편했다.

넷째, 2017년 1월부터 위법한 장시간 노동 등을 사업장 2곳 이상에서 실시하는 등의 기업에 대해서는 회사 전체적인 지도감독을 실시했다.

다섯째, 기업명 공표제도를 신설·강화했다. 2015년 5월부터 ‘위법한 장시간 노동(월 초과근무 100시간 이상 등)’을 실시하고 있는 경우에는 기업명을 공표하였으며, 2017년 1월부터 과로사 등 사안을 추가하고 ‘위법한 장시간 노동’을 초과근무 100시간 이상에서 80시간 이상으로 변경하는 등 조건을 확대하였다.

여섯째, 정보 제공·수집 체제를 강화했다. 2014년 9월부터 평일 야간과 주말에 노동조건에 관한 전화상담 창구 ‘노동조건 상담 핫라인’을 설치·운영 하고 있으며, 2017년 4월부터는 ‘노동조건 상담 핫라인’을 주 6일에서 주 7일 운영으로 변경하고 회선 수를 늘렸다. 그리고 2015년 7월부터 인터넷 상의 구인 정보 등을 감시·수집하여 노동기준 감독처의 지도감독 등에 활용하고 있는데, 2016년도에는 666건 가운데 370건에 대해 지도감독을 통보했다.

일곱째, 2016년 6월부터 중소기업청과 공정거래위원회에 통보제도를 확충 하여 장시간 노동을 배경으로 하는 등 모(母) 기업의 하청법 등의 위법이 의심 되는 경우에는 중소기업청과 공정거래위원회에 통보하도록 하였다.

라) 과중노동에 의한 건강장해 방지에 관한 주지·계몽

과중노동에 의한 건강장해 방지에 관한 주지·계몽 활동으로는 사업주와 노무 담당자 등을 대상으로 자주적인 과중노동 방지대책 추진 세미나를 실시하였는데 2015년도에는 전국 26개소(총 35회)에서 개최되었으며, 2016년도에는 전 지역에서 1회 이상 개최되었다. 그리고 2014년 11월부터 후생노동성 웹사이트에 노동조건 포털사이트를 개설하고 근로자와 사업주 등에서 노동기준법 등 관계 법령에 대한 기초지식과 관련 상담창구 등의 정보를 발신하고 있는데 2016년 4월부터 2017년 3월까지 접속건수는 약 27.1만 건에 달했다.

마) ‘근무방식’개혁·연차유급휴가 취득촉진 등 기업의 자주적 노력 장려

후생노동성은 지방 노동국과 지방 공공단체의 연계를 통해 기업의 자주적인 근무방식 검토 추진, 지역에서의 근무방식 개혁 분위기 조성 등의 대처를 실시하며 과로사 등의 방지를 위한 기업의 적극적인 노력을 이끌어내고 있다. 후생노동성과 지방 노동국 간부들은 기업의 리더들에게 ‘근무방식’ 재고를 직접적으로 호소하는 등 기업에 ‘근무방식’ 개혁을 장려했다. 그리고 2015년 1월 개설한 포털사이트(<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>)를 활용하여 선진 기업 사례, 기업의 근무방식·휴가방식 자가진단 지표, 근무방식과 휴가방식 개혁을 위한 지방자치단체의 대처 사례 등의 정보를 발신하며 지역 실정에 맞는 근무방식 개혁에 대한 대처를 호소했다. 또한 근무방식과 휴가방식 개혁을 위한 분위기 조성을 목적으로 2015년

(10~12월) 전국 5개 도시(삿포로, 도쿄, 나고야, 오사카, 후쿠오카)에서 ‘근무방식·휴가방식 개혁 심포지엄’을 개최했으며, 10월을 ‘연차유급휴가 취득촉진 기간’으로 하여 집중적인 홍보를 실시했다.

2015년도에는 전용 웹사이트 개설, 인터넷 광고 및 940개소의 역에 포스터 부착, 후생노동성의 매거진과 월간지를 통한 홍보활동을 실시했다. 그리고 지방자치단체와의 협동을 통해 지역특성을 살린 휴가취득을 촉진했다. 지방도시에 노사, 지방자치체, NGO 등이 협동으로 협의회를 설치하고 지역의 이벤트에 맞추어 계획적인 연차유급휴가를 취득할 수 있도록 기업과 주민 등에 홍보하고 지역의 휴가취득 촉진 분위기를 조성했다. 2015년도에는 5개 지역(시즈오카, 쿠마모토, 에히메, 사이타마, 야마가타현)에서 포스터, 리플렛과 지방 라디오 프로그램 등을 통한 홍보, 심포지엄 개최, 노무관리 전문가의 지역 사업장 방문 등을 통해 휴가취득을 촉진했다.

바) 정신건강관리(mental health care)에 관한 계몽 실시

정부는 2017년까지 정신건강관리 대책 실시 사업장 비율을 80% 이상으로 올리는 것을 목표로 하고 있으며 2015년 12월 1일부터 시행되고 있는 스트레스 체크 제도가 적절히 실행될 수 있도록 실무자와 중소기업 등을 대상으로 한 다양한 자료를 제작·배포하고 산업보건 스태프 등을 대상으로 연수를 실시하여 스트레스 체크 제도를 주지시키고 계몽하는 사업을 추진하고 있다. 이 외에도 여러 소규모 사업장이 스트레스 체크와 의사의 면접지도를 공동 실시할 경우 비용을 보조하여 소규모

사업장에서도 대처가 추진될 수 있도록 지원하고 있다. 뿐만 아니라, 스트레스 체크 실시 온라인 프로그램을 개발하여 후생노동성 웹사이트에 무료로 배포했으며 기업과 근로자 대상의 전화상담 창구와 근로자의 정신건강 포털 사이트를 개설하여 정신 건강 관련 정보 제공과 함께 근로자 등을 대상으로 한 메일 상담 서비스를 실시하고 있다.

사) 직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 계몽실시

직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 사회적 분위기 조성을 위해 후생노동성에서는 국민과 노사를 대상으로 광범위한 주지·계몽활동을 실시했다. 먼저 2012년도에 구축한 포털 사이트(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) 운영을 통해 파워 하라스먼트의 정의에 대한 해설과 관련 판례, 기업의 대처 방안 소개, 직장 파워하라에 관한 사내 연수용 자료 등 노동자, 기업과 인사노무 담당자 등에게 도움이 될 수 있는 내용을 발신하고 있으며, 접속건수(방문자 수)는 2015년 98.2만 건, 2016년도는 약 127.7만 건에 달했다. 또한 포스터와 리플릿 등을 작성하여 전국 행정기관 등에 게시·배포하였고, 잡지 등에도 광고를 게재했다.

그리고 직장의 파워 하라스먼트 예방과 해결을 위한 노사의 구체적인 대처를 촉진했다. 후생노동성은 2015년 기업이 참고할 수 있는 파워 하라스먼트 대책 도입 매뉴얼을 제작·개정(2016년 7월 제2판 공표)했는데, 이를 활용하여 기업의 인사노무 담당자 등을 대상으로 구체적인 파워 하라스먼트 대책의 도입 방법 등에 대한 세미나를 전국에서 2015년도에

는 63회, 2016년도에는 61회 실시 했다. 이 외에도 포털사이트에 온라인 연수강좌를 개설하여 누구나 손쉽게 파워 하라스먼트에 관한 연수를 받을 수 있도록 했으며, 파워 하라스먼트 대책에 선도적으로 대처하고 있는 기업의 우수사례집을 제작하여 배포하였다.

아) 상거래 관행 등을 고려한 대처 추진

개별 사업주가 노동시간 단축 조치를 강구한다고 해도 거래 상황에 따라 조치가 원활하게 진행되지 않는 등 다양한 상거래 관행이 존재하기 때문에 장시간 노동이 계속해서 발생할 수밖에 없다. 따라서 업종·업태의 특성에 맞게 거래 관계자에 대한 계몽활동을 추진하고 있다. 특히 개선이 시급한 트럭 운송업과 정보통신업, 의료업에 초점을 맞추어 업계 환경 등을 반영한 대처를 추진하고 있다. 이 중에서도 트럭 운전자에 대해서는 2012년도부터 ‘트럭 운전자 노동조건 개선 사업’으로 발주 기업, 원청 운송사업자 및 원청운송사업자의 하청운송사업자(1차, 2차 하청 등 포함)를 포함한 협의회를 설치하고, 어드바이저의 개별지도 등을 통해 발주기업과 트럭 운송사업자가 협력하여 트럭운전자의 장시간 노동을 개선해 나가는 대처가 이루어졌다. 2015년도에는 트럭 운전자 노동조건 개선 사업으로 어드바이저의 개별지도와 함께 전국 각지에서 세미나를 개최하고 모범 사례 등을 소개하면서 하주기업과 트럭 운송사업 양자협력을 통해 트럭 운전자의 노동조건 개선책을 주지·계몽해 나갔다. 그리고 거래환경 개선 및 장시간 노동 억제를 실현하기 위한 구체적인 환경정비 등을 도모하기 위해 전문가, 발주·트럭 운송사업자,

경제단체, 노동자단체, 관계 행정기관(후생노동성, 국토교통성, 경제산업성) 등으로 구성된 ‘트럭운송에서의 거래 환경·노동시간 개선 협의회’(중앙, 5월 개최)와 ‘지역 협의회’(전국 도도부현, 7월 이후 개최)를 설치, 회의를 개최(각각 3회)했다. 또한, 트럭운전자의 장시간 노동의 요인 등을 명백히 하고 향후 대책 검토에 활용하기 위해 2015년 9월 전국 5,000명 이상의 트럭 운전자와 소속 사업자를 대상으로 실태조사를 실시하였으며 앞으로 조사결과를 바탕으로 각 지역 실태와 과제에 맞는 대응이 이루어질 수 있도록 파일럿 사업을 실시할 계획이다.

(3) 상담체제 정비

가) 노동조건과 건강관리에 관한 상담창구 설치

2014년 9월 ‘노동조건 상담 핫라인’을 설치하여 평일야간과 주말에 근로자 등의 전화상담을 무료로 접수 하고 있으며 상담건수는 2014년도에 11,378건, 2015년도에는 29,124건, 2016년도에는 30,929건에 달하였으며 주로 장시간 노동·과중노동, 해고·고용계약 해지, 임금 미지불 잔업, 휴업·휴가와 관련한 상담내용이었다. 그리고 근로자의 정신건강 포털사이트(<http://kokoro.mhlw.go.jp>)에 정신건강에 관한 종합적인 정보를 제공하고 정신건강 문제, 과중노동에 의한 건강장애에 관한 상담창구를 설치했는데, 2015년도에는 접속건수가 약 480만 건, 2016년도에는 약 370만 건에 이르렀다. 이 외에도 산업보건활동 종합지원사업의 일환으로 산업보건종합지원센터와 지역산업보건센터에서 건강관리에 관한 다양한

서비스를 실시하고 있다. 2015년도에는 전문상담이 산업보건종합지원센터에서 약 37,000건, 지역산업보건센터에서 약 56,000건이 이루어졌다.

나) 근로자의 건강관리와 관련한 인재에 대한 연수 실시

직장에서 근로자의 건강관리와 관련된 인재를 대상으로 정신건강 대책과 과중노동으로 인한 건강장해 방지대책 등과 관련한 전문적이고 다양한 연수를 실시하고 있다. 2015년도에는 산업보건 스태프를 대상으로 한 연수가 총 9,400건이 실시되었다.

(4) 민간단체 활동에 대한 지원

과로사 등의 방지를 위한 대책이 효과를 발휘하기 위해서는 다양한 주체가 협력·연계하여 대규모 운동으로 대처해 나가는 것이 필요하다는 관점 하에 과로사 등의 방지를 위한 활동을 하는 민간단체를 국가 및 지방공공단체가 지원하고 민간단체의 활동 내용 등의 주지를 추진하고 있다.

첫째, 과로사 등 방지대책 추진 전국센터, 전국 과로사를 생각하는 가족회, 과로사 변호단 전국 연락회의 등 민간단체와 연계하여 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄을 개최하고 있다. 법률 시행 첫해인 2014년도 제1회 계발월간에는 한 곳에서만 국가 주체로 심포지엄이 개최되었고 2016년에는 42개 지역에서 도도부현 주최로 심포지엄(43회 개최, 도쿄에서는 2회)이 이루어졌다.

둘째, 심포지엄 이외에도 민간단체가 과로사 등 방지를 위한 연구회 등을 개최하는 경우 그 내용에 맞게 지방 노동국 등이 후원·홍보 등을 지원하고 있다.

셋째, 지방 공공단체, 노사, 국민 등이 민간단체의 상담창구를 원활하게 이용하고 협력할 수 있도록 과로사 등의 방지계몽을 위한 팸플릿 등에 게재하여 알리고 있다. 현재 팸플릿에는 행정기관의 상담창구와 함께 ‘과로사의 방지를 위한 활동을 실시하는 민간단체의 상담창구’로 ‘과로사 등 방지대책 추진 전국센터’, ‘전국 과로사를 생각하는 가족 모임’, ‘과로사 변호단 전국 연락회의’ 등의 민간단체 창구가 기재되어 있다.

<표 3-1> 과로사 등 방지대책 추진

과로사 등 방지대책		연도별 예산액 (단위:억 엔)		
		2015	2016	2017
조사연구 등	- 과로사 등 사안 분석, 역학연구 등, 과로사 등의 노동·사회분야의 조사·분석	1.1	2.8	3.5
계몽	- 국민을 대상으로 한 주지·계몽활동 - 교육기관 대상의 노동조건 주지·계몽활동 - 장시간 노동 삭감을 위한 주지·계몽 - 과중 노동에 의한 건강장해 방지에 관한 주지·계몽 - ‘근무방식’ 개혁·연차 유급휴가 취득 촉진 등 기업의 자주적인 대처 장려 - 정신건강 관리에 관한 주지·계몽 - 직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 주지·계몽 - 상거래 관행 등을 고려한 대처 추진	21.3	30.3	39.2
상담체제 정비 등	- 노동조건·건강관리 관련 상담청구 설치 - 산업보건 인재에 대한 연수 실시	32.3	40.1	40.6
민간단체 지원	- 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄 개최 - 심포지엄 이외의 활동에 대한 지원	0.5	1.1	1.4
합계		55.2	74.3	84.6

주 : 연도별 예산액은 전 부처의 대책을 대상으로 명시하였으며 예산액은 반올림한 것으로 합계와 반드시 일치하지 않음.

자료원 : 2017년 4월 27일 개최된 과로사 등 방지대책 추진 협의회 자료를 참고로 작성

2. 현지 조사 결과

연구진은 과로사 대책에 대한 일본의 정책적 개입의 효과와 실태를 파악하기 위하여 2018년 8월 29일부터 2018년 8월 31일까지 3일간 현지 조사를 진행하였다. 구체적인 일정과 방문 기관은 다음과 같았다.

<표 3-2> 일본 방문 일정과 주요 확인 사항

일자	일 정(방문기관)	주요 수행사항
8.29. (수)	후생노동성 노동기준국 과중노동특별대책실 (過重労働特別対策室)	<ul style="list-style-type: none"> - 과로사 예방 대책 개요 (법령, 기발, 가이드라인 등) - 국가와 사업주의 의무와 관련 법규정 및 벌칙 규정 등 - 예산 (예산 출처) - 감독과의 연계 및 실적 - 현장 적용성에 대한 판단 - 사업장 적용 실태 (스트레스체크 제도, 장시간 의사 면접 제도 등에 대한 집행 상황) - 민간 상담기관 및 산업보건기관의 역할과 연계, 질관리
	노동기준감독서	<ul style="list-style-type: none"> - 실제 현장 감독 내용 및 실무 - 민간 기관 및 관련 산업보건기관과의 협력 - 근로감독관의 역할과 감독에 따른 조치 - 감독의 구체적인 절차와 과정, 사업주나 노동자의 반응

일자	일 정(방문기관)	주요 수행사항
8.30. (목)	노동안전위생 종합연구소 과로사연구센터	- 과로 실태에 대한 연구 팀 구성 (전문분야), 조직, 예산 - 관련 정책과 연구와의 연계성 확보 방안 - 민간부분과의 협력 방안
	전국노동보건 단체협의회 (검진기관협의체)	- 사업장에서 시행하고 있는 과로사 관련 대책 - 산업보건의 및 보건관리자, 간호사, 위생사 등 역할 - 스트레스체크 제도 및 장시간노동 의사 면접제도에 따른 조치 사항과 이에 대한 사업장의 이행 - 관련 비용 및 수가
8.31. (금)	전일본건설운수연대 노동조합	- 과로사 대책에 대한 현장 적용성 파악 - 과로사 예방을 위한 노동조합의 노력 및 문제 인식
	산업의학진흥재단 (산업의과대학 및 산업의 지원단체)	- 사업장에서 시행하고 있는 과로사 관련 대책 - 산업보건의의 역할 - 스트레스체크 제도 및 장시간노동 의사 면접제도에 따른 조치 사항과 이에 대한 사업장의 이행

1) 과로사 예방 관련 정책 방향

(1) 과로사 방지법과 관련 정책의 개요

일본은 과로사에 대해서 과거부터 산업안전보건 분야에서 정책을 수행해 왔으며, 보상과 관련해서도 방지법 이전부터 꾸준히 이어지고 있었다. 1980년대부터 일본에 있어서 과로사가 사회 이슈가 되었고, 행정부에서도 여러 정책을 수행하였으며, 한편에서 유족과 이들을 지원 하

는 사람들이 독자적 활동을 해왔다. 그런 사이에 국민적 인식이 높아지면서 2014년 과로사 등 방지 추진법이 생겼다. 구체적인 법령상 대책에 있어서 과로사 방지법에서 기술하고 있지 않으며 근로기준법, 노동안전 위생법, 산재보상법 등으로 대응하고 있다. 과로사 방지법에 명시된 네 가지 주요 정책은 조사 연구, 80년대부터 활동해왔던 민간단체 지원, 계몽으로 되어있다. 조사연구는 과로사연구센터에서 실시를 하는데 산재 보상건과 관련하여 원인 분석을 하고 있으며 장기간 역학조사도 하고 있다. 계몽에 대해서 11월 월간으로 하면서 포스터, 인터넷 통해서 홍보하고 있다. 민간단체 활동에 관한 지원은 심포지엄 개최, 유가족이 모여서 1년에 두 번씩 여행을 가는 사업이 주된 사업이라고 할 수 있다. 상담창구 운영도 과로사 방지법에 따라 이행이 되는 것인데, 임금노동자 뿐만이 아니라 모든 일하는 사람과 가족, 사업장 등을 대상으로 다양한 상담 사업을 하고 있다. 상담의 내용은 심리상담뿐만이 아니라 관련 정책 등을 다양하게 포괄하고 있다고 하였다.

한편, 과로사방지법에 명시되어 있는 “과로사 등 방지대책 추진협의회”는 근로기준이나 안전보건정책에 직접적으로 개입을 하지는 않으며, 대강을 만드는 과정에서의 점검과 논의 등을 하는 조직으로 주로 조사 연구 및 계몽과 관련한 활동을 하고 있는 조직이라고 볼 수 있었다. 직접적인 노동시간 정책이나 안전보건정책을 관련한 정책을 논의하는 별도의 위원회에서 정책의 핵심적 내용을 논의한다고 하였다. 과로사 대책과 관련하여 근로조건에 대한 개입이라고 할 수 있는 “일하는 방식

혁신”의 경우에도 주로 근로기준과 관련한 부분이라서 해당 부서를 중심으로 논의를 하고 있다.

즉, 일본의 과로사 방지법은 기본법으로서의 역할을 하고 있으며 기존의 산업보건조직과 근로감독 조직을 활용하여 정책을 집행하고 있다고 볼 수 있다. 또한 규제가 필요한 법령의 제·개정 및 통달, 기발의 작성 등은 기존의 부서에서 집중적으로 진행을 하고 있는 상황이었고, 과로사 방지법의 주요 사업은 자율과 홍보, 지원 사업 등이 핵심이라고 볼 수 있었다. 교육 사업 등은 도도부현 차원에서 지역의 교육청과 후생노동성 노동기준국이 협의를 하여 진행하고 있으며, 필수 교육 과정은 아니지만 노동법이나 유족의 교육 등이 공립학교를 중심으로 비교적 폭 다양하게 진행이 되고 있었다.

과로사의 정의와 관련해서는 과로사라는 말이 과로사방지법에 최초로 규범적 언어로 등장하였다.

(2) 과로사의 정의

현재 일본의 과로사 방지법 등과 관련해서 과로사의 규범적 정의가 명문화 되었다는데서 큰 의의를 찾을 수 있다고 하였다. 과로의 정의에는 근로시간의 문제뿐만이 아니라 심리적 부하를 포함하고 있다. 큰 틀에서 근로시간의 문제는 감독지도를 통해 장시간 노동을 줄이는 것을

목표로 하고 있다고 볼 수 있으며 심리적 부하 예방과 관련해서는 정신 건강 지원의 문제로 보고 정책적 접근이 이루어지고 있다고 볼 수 있었다. 일본에서 사용하고 있는 과로사의 정의는 산재보상과 연계된 것으로, 이전에 뇌심혈관계 질환이라고 부르던 것을 사망이전의 질병상태를 포함한 것으로 확대하면서 과로사 방지법에 ‘과로사 등’으로 제시하였다.

최근 문제가 되고 있는 상사의 직장내 괴롭힘(과워하라)와 성희롱의 경우에도 명백한 위법행위가 발생한다면 이는 기존 법령에 따라 처리가 되는 것이며, 예방 대책과 관련해서는 주로 계몽 등이 과로사 대책에 있어서의 목표라고 볼 수 있다. 직장내 괴롭힘이나 성희롱의 문제는 스트레스 체크 제도를 통해 스크리닝이 가능하도록 체계를 구축하고 있으며, 이를 통해 문제가 확인되는 경우 직장환경개선에 대한 지도를 하고 있으며 사업주는 이에 대해서 노력의무가 있다.

(3) 과로사 방지 대강

일본은 과로사 방지법 시행이후 2015년 1차 대강을 발표하여 시행한 바 있다. 2차 대강은 2018년 8월에 발표되었다. 대강의 주요 내용은 다음 [그림 3-1] 과 같다. 밑줄로 표시한 부분이 1차 대강에 비해 새롭게 추가가 된 부분이다. 이러한 계획들은 산재예방 5개년 계획 등과 조율이 가능하도록 구성이 되어 있다.

먼저 양적 목표를 구체적으로 제시하고 있으며, 인터벌 제도에 대한 정책적 개입이 시도 된다는 것이 이전의 대강과 비교하여 가장 큰 변화라 할 수 있다. 주당 근로시간, 연차휴가와 관련한 정책 목표는 일과 가정 양립에 대한 계획에 포함되어 있는 기준과 같은 것이며 인터벌 제도에 대한 것은 과로사 대책 대강에 처음으로 포함된 것이다. 정신건강대책, 상담처, 스트레스체크 제도 관련한 수치 목표는 산재예방 5개년 계획과 동일하게 설정되어 있다.

계발과 관련해서도 인터벌 제도 및 직장내 괴롭힘과 관련한 주제가 과로사 대책에 포함되어 있음은 주지의 사실이다. 또한 연구를 위한 중점 업종을 명시하고 있는데 1기 대강에 있던, 자동차운전자, 교직원, IT 산업, 외식산업, 의료이외에 건설업, 미디어 업계가 추가 되었다.

제1 처음

- 1 지금까지의 활동
- 2 현황과 과제

제2 과로사 등의 방지를 위한 대책의 기본적 사고

- 1 조사연구 등의 기본적 사고
- 2 계발의 기본적 사고
- 3 상담체제정비 등의 기본적 사고
- 4 민간단체활동에 대한 지원의 기본적 사고

제3 과로사 등 방지대책의 수치 목표

이하의 수치목표를 설정

- 1 주 근로시간 60시간 이상 고용자 비율을 5%이하
※특히 장시간 근로가 우려되는 주 근로시간 40시간 이상 고용자의
근로 시간 실정에 근거하여 이 목표 달성을 위한 활동을 추진
- 2 근무간 인터벌 제도에 대하여
 - 근무간 인터벌 제도를 알지 못했던 기업 비율을 20% 미만
 - 근무간 인터벌 제도를 도입하고 있는 기업 비율을 10% 이상
- 3 연차유급휴가 취득률을 70% 이상
※ 특히 연차유급휴가의 취득일수가 0일인 자의 해소를 위한 대책을
추진
- 4 정신 건강 대책에 힘쓰고 있는 사업장의 비율을 80%이상
- 5 업무상 불안, 고민 또는 스트레스에 대해서 상담처가 있는 근로자의
비율을 90%이상
- 6 스트레스 체크 결과를 집단분석하여 그 결과를 활용한 사업장의
비율을 60%이상

※밑줄 부분은 새롭게 추가한 것

[그림 3-1] “과로사등의 방지를 위한 대책에 관한 대강” 변경의 구성

제4 국가가 추진하는 중점 대책

1 근로행정기관 등의 대책

1. 장시간근로 단축을 위한 활동 철저
2. 과중근로에 따른 건강장애 방지 대책
3. 정신건강 대책, 괴롭힘 대책 등

2 조사연구 등

(자동차 운전 종사자, 교직원, IT산업, 외식산업, 의료, 건설업, 미디어 업계를 중점 업종, 직종으로 실시)

3 계발

1. 국민에게 주지, 계발 실시
2. 대학, 고등학교 등에서의 근로조건에 관한 계발 실시
3. 장시간근로의 단축을 위한 주지, 계발 실시
4. 과중근로에 따른 건강장애 방지에 관한 주지, 계발 실시
5. 근무간 인터벌 제도의 추진
6. 일하는 방식 재검토를 위한 기업에 대한 촉구 실시 및 연차유급휴가 취득 촉진
7. 정신 건강 대책에 관한 주지, 계발 실시
8. 직장 괴롭힘의 예방, 해결을 위한 주지, 계발 실시
9. 상관행, 근무환경 등에 근거한 대책 추진

(상기 중점업종, 직종에 더하여 숙박업 등에 대해 대책 기재)

- (10) 청년근로자, 고연령근로자, 장애인 근로자 등에 대한 대책 추진

- (11) 공무원에 대한 주지, 계발 등의 실시 등

4 상담체제의 정비 등

5 민간단체의 활동에 대한 지원

제5 국가 이외의 주체가 추진하는 중점대책

제6 추진상의 유의사항

[그림 3-1] “괴로사등의 방지를 위한 대책에 관한 대강” 변경의 구성 (계속)

2018년 7월 24일 각의회의에서 결정된 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용을 요약하면 다음 [그림 3-2]와 같다.

과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강(2018년 7월 24일 각의결정)의 개요
~과로사 제로화를 통해 건강하고 충실히 계속 일할 수 있는 사회로~

제1 처음

1 지금까지의 활동

- ⇒ 과로사 등 방지대책추진법 성립, 시행배경
- ⇒ 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강 수립, 재검토 경위

2 현황과 과제

<ul style="list-style-type: none"> (1) 근로시간 등 상황 (2) 연차유급휴가 상황 (3) 직장에서의 정신 건강 대책 상황 (4) 직장에서의 괴롭힘 발생 상황 	<ul style="list-style-type: none"> (5) 취업자의 뇌혈관 질환, 심질환 등의 발생상황 (6) 자살 상황 (7) 뇌, 심장질환 및 정신장애에 관한 산재 보상 등의 상황 (8) 과제
--	---

제2 과로사 등의 방지를 위한 대책의 기본적 사고

⇒ 대강 수립 후 3년을 맞이함에 따라 향후 과로사 등 방지를 위한 대책에 대해 도도부현 노동국, 노동기준감독서, 또는 지방공공단체(노동행정기관 등)의 대책을 추진하고 조사연구 등, 계발, 상담체제의 정비 등, 민간단체의 활동에 대한 지원에 대해 아래의 사고에 근거하여 실시

1 조사연구 등의 기본적 사고

- ⇒ 과로사 등의 실태 해명을 위해서는 의학분야나 노동, 사회분야 뿐만 아니라 경제학 등 관련분야도 포함하여 다각적, 학제적인 시점에서 조사연구를 추진해 나가는 것이 필요. 또한 산재보상상황 등에서는 과로사 등의 실태가 충분히 파악되지 않는 자영업자 등도 포함하여 넓게 대상.
- ⇒ 의학분야의 조사연구에 대해서는 과로사 등의 위험인자나 그것과 질환과의 관련 해명, 효과적인 예방대책에 기여하는 연구 진행이 필요. 그 조사연구 성과를 바탕으로 과로사 등의 방지를 위한 바람직한 건강관리에 대해 검토하는 것이 필요.
- ⇒ 노동, 사회분야의 조사연구에 대해서는 과로사 등의 전체상을 명확히 하기 위해 일정 기간을 주기로 한 정기적인 조사에 따른 경년적 비교가 필요. 또한 과로사 등이 많이 발생하는 직종·업종에 대해 사회정세변화에 따라 조사연구의 대상에 추가하는 것이 필요.
- ⇒ 이들 조사연구를 통해 일본의 과로사 등의 상황이나 대책 효과를 평가하기 위해 타당하고 효과적인 지표, 방법에 대해서도 신속히 검토. 또한 기초데이터 취득 방법에는 객관성과 전문성 담보가 필요.

[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용

2 계발의 기본적 사고

(1) 국민에 대한 계발

⇒ 국민 개개인이 과로사 등에 대한 이해를 심화하면서 그 방지의 중요성을 자각하고 관심과 이해를 넓힐 수 있도록 널리 계속적으로 홍보, 계발활동에 힘써 나가는 것이 필요.

(2) 교육활동을 통한 계발

⇒ 젊은 때부터 근로조건을 비롯하여 노동 관련 법령에 관한 이해를 심화시키는 것도 중요하며 학교 교육을 통해 계발해 가는 것이 필요.

(3) 직장 관계자에 대한 계발

- ⇒ 과로사 등은 주로 직장에서 발생하므로 일반적인 계발에 더하여 직장 관계자에 대한 계발이 매우 중요.
특히 각각의 직장을 실제로 관리하는 입장에 있는 상사에 대한 계발과 청년 연령층 근로자가 근로 조건에 관한 이해를 심화시키기 위한 계발도 중요.
- ⇒ 지금까지의 백서에서 “근로시간을 적정히 파악하는 것”등 이 “잔업시간의 감소”등에 기여함이 시사되었으며 직장에서의 활동으로 근로기준이나 노동안전위생에 관한 법령 등의 내용 및 그 취지에 대한 이해 촉진 및 그 준수를 위한 계발지도를 진행할 필요.
- ⇒ 지금까지의 일하는 방식을 개선하여 일과 생활의 조화(워크 라이프 밸런스)를 이루는 일하는 방식이 가능한 직장 환경 만들기를 추진하는 것이 필요하며 근로관행이 장시간 근로를 전제로 한 것이라면 그것을 변화시키는 활동을 촉구해 나가는 것이 필요.
- ⇒ 장시간 근로가 발생하고 있는 배경에 존재하는 다양한 상관행의 모든 요인에 대해 관계자에 대한 문제제기 등에 의해 개선에 힘쓰는 분위기를 사회적으로 조성해 나가는 것이 필요.

[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용 (계속)

3 상담체제정비 등의 기본적 사고

- ⇒ 과로사 등의 리스크가 높은 상황에 있는 근로자를 놓치지 않도록 하기 위해 산업보건스텝 등에 의한 건강 상담 등이 확실히 실시되도록 사업장에서의 상담체제정비 등의 쪽진이 필요.
- ⇒ 건강관리에 중사하는 산업의 등의 산업보건스텝 등의 인재육성, 연수의 충실, 강화를 꾀하면서 사업장에서 노동위생을 효과적으로 관리하기 위해서는 산업보건팀으로서 대응하는 것도 필요.
- ⇒ 근로자의 프라이버시를 배려하면서 필요할 경우 근로자가 망설이지 않고 상담을 받을 수 있도록 환경을 정비해 나가는 것이 필요.
- ⇒ 직장에서 근로자 자신이 신체면, 정신면의 부조를 깨닫도록 하고 상사, 동료도 근로자의 부조의 징후를 깨닫고 산업보건스텝 등에게 연결하도록 하는 등 상담을 하러 가는 것에 대한 공통 이해 형성이 필요.
- ⇒ 직장 이외에서는 가족, 친구 등이 과중근로에 따른 근로자의 부조를 깨닫고 상담 받을 것을 권유하는 등 적절한 대처가 필요.

4 민간단체활동에 대한 지원의 기본적 사고

- ⇒ 과로사 등 방지대책추진 심포지엄을 모든 도도부현에서 최소한 매년 1회 개최하는 등의 대강의 목표가 달성되었으며 계속해서 심포지엄 개최 등을 위해 노력하는 것이 필요.
- ⇒ 과로사 등의 방지를 위한 활동을 하는 다양한 민간단체가 협력 및 연계하여 국민적 운동으로 진행시키는 것이 필요.
- ⇒ 민간단체가 추진하는 과로사 등의 방지를 위한 활동을 국가 및 지방공공단체가 지원함과 동시에 민간단체의 활동내용 등을 주지시키는 것이 필요.

[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용 (계속)

제3 과로사 등 방지대책의 수치목표

⇒ 제1의2 “현황과 과제” 및 제2 “과로사 등의 방지를 위한 대책의 기본적 사고”를 바탕으로 근로시간, 근무간 인터벌 제도, 연차유급휴가 및 정신 건강 대책에 대해 수치목표를 설정. 수치목표는 조기에 달성하는 것을 목표로 한다.

- 1 주 근로시간 60시간 이상 고용자 비율을 5%이하로 한다. (2020년까지)
또한 특히 장시간 근로가 우려되는 주 근로시간 40시간 이상 고용자의 근로시간 실적에 근거하여 이 목표 달성을 위한 대책을 추진한다.
- 2 근무간 인터벌 제도에 대해 근로자 30명 이상 기업 중
(1) 제도를 알지 못했던 기업 비율을 20%미만으로 한다. (2020년까지)
(2) 제도를 도입한 기업비율을 10%이상으로 한다. (2020년까지)
- 3 연차유급휴가 취득률을 70%이상으로 한다. (2020년까지)
특히 연차유급휴가 취득일수가 0일인 자의 해소를 위한 대책을 추진한다.
- 4 정신 건강 대책을 추진하고 있는 사업장의 비율을 80%이상으로 한다. (2022년까지)
- 5 업무상 불안, 고민 또는 스트레스에 대해서 직장에 사업장 외 자원을 포함한 상담처가 있는 근로자의 비율을 90%이상으로 한다. (2022년까지)
- 6 스트레스 체크 결과를 집단분석하여 그 결과를 활용한 사업장의 비율을 60%이상으로 한다. (2022년까지)

[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용 (계속)

제4 국가가 추진하는 중점대책

- ⇒ 노동행정기관 등의 대책과 함께 법 제3장에 정하는 대책(조사연구 등, 계발, 상담체제의 정비 등, 민간단체의 활동에 대한 지원)에 대해 관계행정기관이 긴밀히 연계하여 대응한다.
- ⇒ 국가 공무원에 관한 대책도 추진하면서 지방공공단체에 대해 지방공무원에 관한 대책 추진을 촉구한다.
- ⇒ 향후 조사연구 성과나 모든 외국의 상황 등을 바탕으로 추진해야 할 대책을 검토하고 순차 실시한다.

1 노동행정기관 등의 대책

⇒ 장시간근로 단축, 과중근로에 따른 건강장애 방지, 연차유급휴가의 취득 촉진, 정신 건강 부조의 예방 및 괴롭힘 방지에 대해 관계법령 등에 근거하여 강력히 추진해 나가며 특히 아래의 대책에 중점적으로 힘쓴다.

(1) 장시간근로 단축을 위한 대책 철저

- ⇒ 과중근로가 의심되는 기업 등에 대한 감독지도를 철저
- ⇒ “근로시간의 적절한 파악을 위해 사용자가 강구해야 할 조치에 관한 가이드라인”에 근거하여 근로시간 파악에 대해 지도
- ⇒ 지방공무원의 근무조건에 대해 과중근로가 의심되는 경우는 인사위원회 등이 감독지도를 철저

(2) 과중근로에 따른 건강장애 방지 대책

- ⇒ “과중근로에 따른 건강장애를 방지하기 위해 사업자가 강구해야 할 조치”에 대해 주지, 지도 철저
- ⇒ 과로사 등의 리스크가 높은 상황에 있는 근로자를 놓치지 않기 위한 산업외에 의한 면접지도 등의 확실한 실시

(3) 정신건강 대책, 괴롭힘 대책 등

- ⇒ 산하 사업장에서 대략 3년 정도의 기간에 정신장애에 관한 산재지급결정(인정)이 2건 이상 이루어진 경우는 분사 사업장에 대해 정신 건강 대책에 관한 지도를 실시
- ⇒ 과로사 등으로 이어질 수 있는 괴롭힘 사안이 발생한 사업소에 대해 재발방지를 위한 대책을 지도

2 조사연구 등

(1) 과로사 등 사안의 분석

- ⇒ 과로사 등에 관한 산재지급결정(인정)사안이나 공무재해인정사안을 계속해서 집약하여 분석. 또한 산재보험에 특별가입되어 있는 자영업자나 법인 원문의 사안에 대해서도 분석
- ⇒ 분석에 있어서는 자동자운전자, 교직원, IT산업, 외식산업, 의료, 건설업, 미디어 업계 등 과로사 등이 많이 발생하고 있거나 장시간 근로자가 많다는 지적이 있는 직종, 업종(중점업종 등)을 중심으로 근무시간제도의 상황과 근로시간 이외의 업무과중성 등의 상황 중 분석대상의 사안자료에서 얻어지는 것에 유의
- ⇒ 산재 또는 공무재해로 인정되지 않았던 사안에 대해서는 분석방점 검토 후 필요한 분석을 실시

(2) 역학연구 등

- ⇒ 과로사 등의 리스크 요인 등을 명확히 하기 위해 특정 집단의 근로자 개인의 건강상태나 생활습관 등 이외에 과중근로에 따른 건강장애에 미치는 영향에 대해 장기적인 추적조사 실시
- ⇒ 직장 환경 개선대책에 대해 대책사례의 수집이나 사업장간의 비교 등에 따라 분석하고 과로사 등의 방지 효과 파악

(3) 과로사 등의 근로, 사회분야의 조사·분석

- ⇒ 중점업종 등에 대해 매년 2개 업종씩 기업, 근로자 등에 대한 실태조사를 실시. 또한 각각의 업종 등에 대해 일정기간 경과 후에 반복 조사를 진행함에 따라 경년적 변화 등의 비교검증에 근거한 분석 실시

(4) 결과 발신

- ⇒ 백서나 과로사 등에 관한 정보를 홈페이지 등을 통해 공표하면서 과로사 등 방지대책 추진협의회 등에서 널리 정보 제공

3 계발

(1) 국민에게 주지, 계발 실시

- ⇒ 11월의 과로사 등 방지 계발월간의 심포지엄 개최 등을 통해 주지, 계발

(2) 대학, 고등학교 등에서의 근로조건에 관한 계발 실시

- ⇒ 앞으로 사회에 진출하는 청년의 과로사 등 방지에 도움이 되는 노동관계법령 등의 보급, 계발. 노동문제 등에 대해 이해를 심화할 수 있도록 노동문제에 관한 전문가 및 과로사 유족 등을 강사로 학교에 파견하는 사업 등 실시

(3) 장시간근로의 단축을 위한 주지, 계발 실시

- ⇒ “근로시간의 적절한 파악을 위해 사용자가 강구해야 할 조치에 관한 가이드라인”등의 주지, 계발
- ⇒ 모든 근로자가 일하기 편한 사회로 변화시키기 위해 원칙적으로 월 45시간, 연 360시간으로 하는 시간외근로 한도에 대해 주지, 계발

(4) 과중근로에 따른 건강장애 방지에 관한 주지, 계발 실시

- ⇒ “과중근로에 따른 건강장애를 방지하기 위해 사업자가 강구해야 할 조치”의 주지에 있어서 수면시간확보와 생활습관예방 등의 중요성 등에 대해서도 주지, 계발
- ⇒ 사업주나 노무담당자 등을 대상으로 한 세미나 실시나 포털사이트 “확인하자 근로조건(確かめよう労働条件)”등의 활용을 통해 널리 주지, 계발

[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용 (계속)

<p>(5) 근무간 인터벌 제도의 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 조성금의 활용이나 좋은 사례의 주지 등을 통해 근무간 인터벌 제도의 보급, 도입을 위한 대책을 추진 ⇒ "근무간 인터벌 제도 보급촉진을 위한 전문가 검토회"의 검토결과에 근거한 대책을 추진
<p>(6) 일하는 방식 재검토를 위한 기업에 대한 촉구 실시 및 연차유급휴가 취득 촉진</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 장시간근로의 단축을 위한 자체적인 활동 촉진을 위해 업계단체 등에 대해 일하는 방식의 재검토에 대해 촉구 ⇒ 10월 연차유급휴가 취득 촉진 기간에 집중적인 홍보 등을 통해 연차유급휴가의 취득 촉진에 대해 기업과 주민에게 촉구
<p>(7) 정신 건강 대책에 관한 주지, 계발 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 스트레스 체크제도의 적절한 실시 철저와 "마음의 귀"에서 메일, 전화상담창구를 설치함과 동시에 정신 건강 대책에 대해 종합적인 정보 제공
<p>(8) 직장 괴롭힘의 예방, 해결을 위한 주지, 계발 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 과로사 등으로 이어지기 쉬운 직장에서의 괴롭힘 대책으로 직장상사의 부하 괴롭힘(power harassment)대책의 활동 내용에 대해 포털 사이트 등을 통한 주지, 계발, 성희롱 대책과 임신, 출산 등에 관한 괴롭힘 대책으로 관계법령의 주지 철저
<p>(9) 상관행, 근무환경 등에 근거한 대책 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 장시간근로의 배경에는 다양한 거래상의 제약이 존재하는 경우가 있으므로 업종, 업태의 특성에 따라 발주조건 등의 적정화를 촉진하는 등 거래관계자에 대한 주지, 촉구 실시 가. 트럭운송업 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 장시간근로의 시정에는 트럭운송사업자측만의 노력으로 해결이 어려운 면도 있기 때문에 발주자와의 바람직한 거래관계도 포함하여 거래 환경 개선과 장시간근로 억제에 대한 대책 실시 ⇒ "자동차운송사업의 일하는 방식 개혁의 실현을 위한 정부행동계획"에 근거하여 2024년 4월 1일까지 장시간근로 시정 환경 정비 등을 위한 대책을 집중적으로 실시 나. 교직원 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ ICT활용이나 타임카드 등에 의한 객관적인 근무시간 파악, 업무의 역할분담과 적정화, 필요한 환경정비 등, 교직원의 장시간 근무 시정을 위한 대책을 꾸준히 실시

<p>다. 의료종사자</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 환자나 그 가족도 포함한 국민의 이해를 얻으면서 의료제공체제를 훼손하지 않는 개혁을 추진하기 위해 근로시간관리의 적정화 등과 함께 근로시간 단축을 위한 대책을 실시 ⇒ 야근 대응을 하는 의료종사자의 부담경감을 위해 근무 인터벌 확보 등의 배려를 할 수 있도록 검토 <p>라. 정보통신업</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 각 프로젝트 현장에서의 업무 추진 방식이나 바람직한 거래 재검토에 착안하여 작성한 "일하는 방식 개혁 핸드북"의 주지철저와 기업용 세미나 개최 등을 통한 장시간근로 단축 대책을 추진 <p>마. 건설업</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 공공, 민간 공사를 불문하고 건설공사에 종사하는 모든 관계자가 지켜야 할 규칙을 정한 "건설업에서의 적절한 공기설정" 등을 위한 가이드라인"에 대해 지속적인 주지, 철저 <p>바. 기타</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 중증 하청구조나 장시간근로 경향이 보이는 미디어 업계에 대해 실태 파악 후 대책 실시 ⇒ 일본을 방문하는 외국인관광객 증가나 도쿄올림픽,패럴림픽 개최에 따른 숙박시설 이용자 증가가 예상됨에 따라 근로시간 증가가 우려되는 숙박업에 대해 장시간근로의 단축이나 연차유급휴가의 취득촉진 대책을 실시 ⇒ 서비스 산업을 중심으로 일부 소비자 및 생활자로부터의 부당한 요구에 대한 대응이 근로자에게 큰 스트레스를 주는 것도 문제가 되고 있다는 점에 대한 배려가 필요
<p>(10) 청년근로자, 고연령근로자, 장애인 근로자 등에 대한 대책 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 청년근로자에 대해 신규채용 시 연수기회 등에서 노동관계법령의 기초적인 내용 주지, 일과 생활의 조화(워크 라이프 밸런스)를 이루는 근로 방식의 촉진, 정신 건강 대책의 충실을 꾀하는 등 청년근로자의 직장환경을 정비하는 대책을 추진 ⇒ 고연령근로자에 대해 나이들에 따른 신체기능의 저하 등 고연령근로자의 특성을 배려한 대책 추진 ⇒ 장애인 근로자에 대해 고용된 장애인에 대한 합리적인 배려 제공이 의무화 되어 있는 것 등에 근거한 대책 추진 ⇒ 질병을 갖고 있는 근로자 중에는 뇌, 심장질환 리스크가 높은 자도 있으므로 치료와 일의 양립 지원 대책 추진
<p>(11) 공무원에 대한 주지, 계발 등의 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 국가공무원의 경우 근무시간제도의 적절한 운용 철저와 함께 초과근무단축을 위한 활동을 정부 전체와 연계하여 더욱 추진하고 그것을 위한 주지, 계발 ⇒ 지방공무원의 경우 지방공공단체에 초과근무단축, 정신 건강 대책 등의 추진을 촉구

[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용 (계속)

4 상담체제의 정비 등

(1) 근로조건이나 건강관리 등에 관한 상담창구의 설치

⇒ 근로조건이나 건강관리에 관하여 메일, 전화 등의 상담창구를 설치하였으며 향후 SNS를 활용한 상담창구 설치도 포함한 상담체제의 정비

⇒ 도도부현 노동국에서 과로사 등으로 이어질 수 있는 직장에서의 괴롭힘에 대해 근로자로부터의 상담에 신속히 대응

(2) 산업의 등 상담에 응하는 자에 대한 연수 실시

⇒ 산업보건스텝 등이 정신 건강에 관하여 적절히 조언, 지도할 수 있도록 산업보건종합지원센터 등에 의한 연수 등

(3) 근로위생, 인사노무관계자 등에 대한 연수 실시

⇒ 산업보건종합지원센터에서 근로위생, 인사노무에 종사하는 자를 대상으로 좋은 사례의 주지와 연수 등을 실시

⇒ 사업주가 설치하는 괴롭힘에 관한 상담창구의 담당자가 근로자의 상담에 적절히 대처할 수 있도록 지원

(4) 공무원에 대한 상담체제의 정비 등

⇒ 국가공무원의 경우 인사원 주체로 상담체제를 정비함과 동시에 상담하기 편한 직장환경을 형성

⇒ 지방공무원의 경우 지방공공단체에 대해 상담창구의 내실화 등을 촉구

5 민간단체의 활동에 대한 지원

(1) 과로사 등 방지대책추진 심포지엄의 개최

⇒ 계속해서 모든 도도부현에서 최소한 매년 1회 심포지엄을 개최

(2) 심포지엄 이외의 활동에 대한 지원

⇒ "과로사로 부모를 잃은 자식들의 교류회"를 매년 개최

(3) 민간단체의 활동 주지

⇒ 지방공공단체, 노사, 국민 등이 민간단체가 개설하는 창구 등을 원활히 이용 등을 할 수 있도록 민간단체의 활동 내용 등을 펴뒀 등을 통해 주지

제5 국가 이외의 주체가 추진하는 중점대책

1 지방공공단체

⇒ 국가가 추진하는 대책에 협력하면서 이 대책을 참고로 지역의 산업 특성 등의 실정에 맞는 대책 추진에 힘쓴다.

⇒ 대책 추진에 있어서는 국가와 연계하여 지역에서의 각 주체와의 협력, 연계에 힘쓴다.

⇒ 지방공무원을 임용하는 입장에서의 대책을 추진하고 각각의 직종의 직무상태에 근거한 대책에 힘쓴다.

(1) 계발

⇒ 주민이 과로사 등에 대한 이해를 심화하는 동시에 그 방지의 중요성을 자각하고 관심과 이해를 넓히기 위해 주민에 대한 계발에 힘쓴다.

⇒ 청년에 대한 근로조건에 관한 지식의 부여에 대해 대학 등에서의 계발과 함께 중학교, 고등학교 등에서 학생에 대해 근로에 관한 충실한 지도에 힘쓴다.

⇒ 지역의 산업구조나 근로시간 등의 실태에 맞춰 기업 등에 대한 계발을 추진함과 동시에 연차유급휴가의 취득촉진에 대해 지역 전체의 분위기 조성에도 힘쓴다.

(2) 상담체제의 정비 등

⇒ 과로사 등에 관하여 상담을 접수할 수 있는 창구의 설치나 국가 등이 설치하는 상담창구와의 연계에 힘쓴다.

(3) 민간단체의 활동에 대한 지원

⇒ 민간단체가 추진하는 심포지엄에 대한 협력, 후원 등의 지원에 힘쓴다.

2 사업주 등

⇒ 국가가 추진하는 대책에 협력하면서 근로자를 고용하는 자로서 책임을 갖고 대책을 추진하도록 노력한다.

(1) 경영간부 등의 조직

⇒ 최고책임자, 경영간부가 선두에 서서 활동 등을 추진하도록 힘쓴다. 또한 한창 일할 연령층 뿐만 아니라 청년 연령층에서도 과로사 등이 발생하고 있음을 고려하여 대책 추진에 힘쓴다. 또한 과로사 등이 발생한 경우에는 원인규명, 재발방지대책 철저에 힘쓴다.

(2) 산업보건스텝 등의 활용

⇒ 산업보건스텝 등의 전문적 지식을 활용하도록 힘쓴다.

⇒ 상주하는 스텝이 적절한 역할을 다할 수 있도록 환경을 정비하고 산업의가 없는 규모의 사업장에서는 산업보건종합지원센터를 활용하여 체제를 정비하도록 힘쓴다.

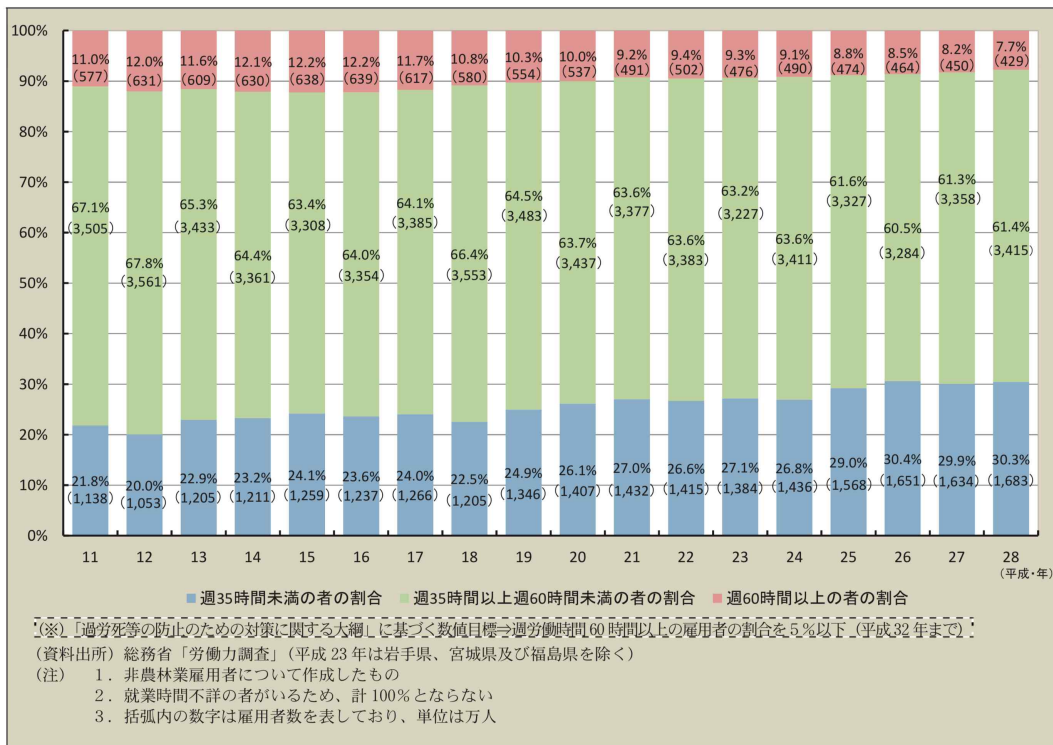
[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용 (계속)

3 노동조합 등
⇒ 직장실태를 가장 파악하기 쉬운 입장에 있으므로 주체적인 과로사 등의 방지 대책을 실시 ⇒ 조합원에 대한 주지, 계발이나 양호한 직장 분위기 만들기 등에 힘쓰도록 노력한다. 또한 노동조합 및 과반수 대표자는 이 대강의 취지에 근거한 협정 또는 결의를 하도록 힘쓴다. ⇒ 노동조합에 가입되어 있지 않은 근로자에 대한 주지, 계발 등에도 힘쓴다.
4 민간단체
⇒ 과로사 등 방지 대책에 대한 국민의 관심과 이해를 심화하는 활동, 과로사 등에 관한 상담 대응 등에 힘쓰도록 노력한다.
5 국민
⇒ 국민 개개인이 자신의 건강에 자각을 갖고 과중근로에 따른 자신의 부조나 주변인의 부조를 깨닫고 적절히 대처할 수 있도록 하는 등 주체적으로 과로사 등 방지대책에 힘쓰도록 노력한다.

제6 추진상의 유의사항
1 추진상황 팔로업
⇒ 매년 대책의 추진상황을 과로사 등 방지대책추진협의회에 보고. 등 협의회에서는 보고내용을 점검하고 관계행정기관은 점검상황을 바탕으로 그 후의 대책을 추진
2 대책의 재검토
⇒ 조사연구결과 등에 기반하여 이 대강에 근거한 대책에 대해 적절히 재검토
3 대강의 재검토
⇒ 이 대강에 근거한 대책의 추진상황 등을 바탕으로 대략 3년을 목표로 필요가 있다고 인정할 때 재검토

[그림 3-2] 과로사 방지 대책을 위한 대강의 주요 내용 (계속)

가장 중요한 수치적 목표는 주당 노동시간이 60시간 이상인 노동자를 5%로 줄이는 것이라 할 수 있다. 다음의 [그림 3-3]에 제시된 지표가 기준이 된다. 이 조사는 총무성의 “노동력 조사” 결과로 2016년(평성 28년) 60시간 이상 일하는 노동자는 전체 노동자의 7.7%로 약 429만 명에 해당하였다. 노동시간은 월말 1주일간의 노동시간을 기준으로 조사를 하도록 하고 있으며, 이 조사는 전체 노동자를 대상으로 하고 있고, 가구별로 조사를 하는 것으로 이 지표에는 자영업 등도 포함이 된다.



[그림 3-3] 월말 1주일의 취업 시간별 노동자 비율 및 노동자 수

이는 대강의 내용이므로 규제를 하고자 하는 정책적 개입은 아니었다. 대강을 만드는 과정에서 규제로 하자는 의견도 있었지만 이번에는 제도를 목표 수치를 알려주고 ‘주지’를 하는 방향으로 결정이 되었다고 한다. 예를 들어 인터벌 제도의 경우 근무 간 휴식 시간 두어야한다는 제도인데, 이걸 몰랐던 기업을 40%에서 20%로 줄이는 것을 목표로 하고, 이를 준수하는 사업장을 현재 1% 정도에서 증가시키는 것을 목표로 삼았다.

후생노동성에서는 유럽의 경우 11시간으로 정해져 있지만 일본이 이와 관련한 규제가 없는 상황에서 기업과 업종의 특성에 따라 적용 방식이 다를 수밖에 없으므로 이를 고려한다면 현재의 정책 방향을 잡을 수밖에 없다고 하였다.

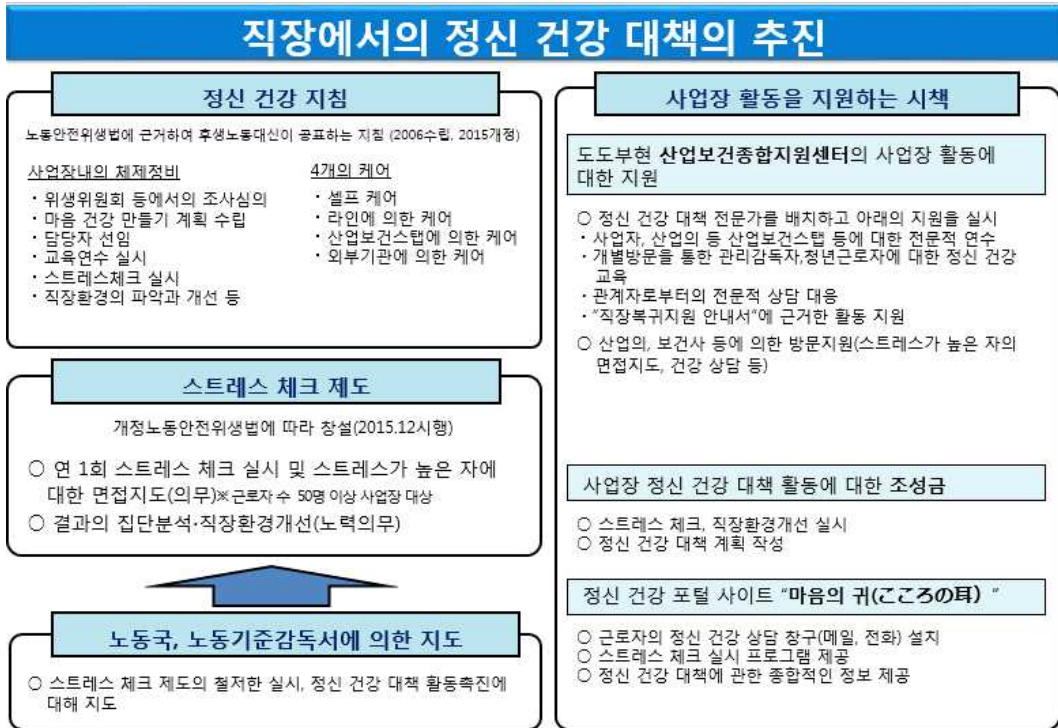
(4) 정신건강 및 관련 산업보건사업

일본의 산업보건사업 중 과로사 대책과 직접 관련이 있는 제도는 장시간 노동자에 대한 의사면접 제도와 스트레스 체크 제도라 할 수 있다. 산업보건종합지원센터가 노동자 건강 안전 기구 안에 있고, 지역에 지역산업보건지원센터가 있다. 지역산업보건센터가 50명 미만 사업장에서 산업의가 없으므로 상담, 면접 못할 때 여기에 찾아가서 면접을 한다.

스트레스 체크는 법적으로 의사, 보건사, 간호사, 정신건강보건사, 치

과의사, 공인심리의사가 실시하도록 되어 있고 면접지도는 산업의가 한다.

과로사 방지에 대해서는 장시간 노동에 대한 면접제도가 있는데, 이는 산업보건에서 해왔던 부분이다. 사업장과 관련해서는 과로사 방지법이 생겨서 제도가 추가로 생긴 아니라, 원래 산업보건 체계 속에서 대책을 마련하고 있었다. 정신건강 내지 자살에 관한 사업주 책임은 산업안전보건법에서 스트레스 체크와 건강진단을 하게 되어있으며 이를 위반한 경우 민사법에서 안전배려의무 위반으로 손해배상이 인정되는 경우가 있다. 사업장에서 실시해야 하는 정신건강과 관련한 대책과 관련한 개요는 다음 [그림 3-4]에 제시되어 있다.



[그림 3-4] 정신건강과 관련한 대책의 개요

스트레스체크 제도의 실제 현장 적용과 관련하여 전국노동보건단체연합회에서는 스트레스 체크 비용으로 1명당 600엔 받는다고 하였다. 그러나 후생노동성에서 제시한 스트레스체크 양식에 별도의 저작권이 있는 것이 아니어서 출판사가 체크리스트를 인쇄하여 실시를 하는 경우가 있다고 하였다. 집계도 출판사가 해주는데, 그 비용이 400엔 정도여서 스트레스체크 이후에 실제 면담이 이루어지는 경우는 매우 적다고 하였다. 해당 협회의 경험에 따르면 고스트레스가 있고 의사면접을 받는게 좋겠다는 권고를 한 경우 약 3% 정도만이 실제 면접이 이루어진다고 하였다. 스트레스체크제도가 법제화 되기 전, 연합회에서는 독자적으로 스

트레스 체크를 시작했다. 이때는 건강검진과 동시에 스트레스 체크를 했고 그 과정에서 검진을 수행한 의사가 스트레스 높다고 판단되는 경우 상담을 권하면서, 사업주에게 비밀로 하겠다 직접 이야기를 할 수 있었다고 하였다. 그때는 20% 정도가 면접 응하였는데, 법제화가 되면서 검진과 체크가 분리가 되고, 노동자가 의사면접을 받고 싶다는 걸 사업주에게 말해야 하는 상황이 되면서 실제 면접 수행률이 떨어지고 있다는 의견을 제시하였다. 스트레스 체크 제도의 개략적 내용은 다음의 [그림 3-5]와 같다.

스트레스 체크 제도의 개요	
<p>[본 제도의 목적]</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 근로자 자신의 스트레스에 대한 깨달음을 추구하는 1차 예방을 주된 목적으로 한다(근로자의 정신건강부조를 미연에 방지) ◇ 집단분석 등으로부터 스트레스의 원인이 되는 직장환경의 개선으로 연결시킨다. 	<p>2015.12.시행</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 상시 사용하는 근로자에 대해 1년에 1회 의사, 보건사 등이 심리적인 부담 정도를 파악하기 위해 스트레스 체크를 실시하는 것은 사업자의 의무(근로자수 50명 미만의 사업장은 당분간 노력의무) ○ 스트레스 체크 결과는 스트레스 체크를 실시한 의사, 보건사 등이 직접 본인에게 통지하며 본인의 동의 없이 사업자에게 제공하는 것은 금지 ○ 스트레스 체크 결과 일정 요건에 해당하는 근로자로부터 신청이 있는 경우 의사에 의한 면접 지도를 실시하는 것이 사업자의 의무 ○ 면접지도의 신청을 이유로 하는 불이익 취급은 금지 ○ 면접지도의 결과에 따라 의사의 의견을 듣고 필요한 경우 취업상의 조치를 강구하는 것이 사업자의 의무 	
<p>[스트레스 체크 제도의 실적(2017.6.시점)]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 스트레스 체크 제도의 실시의무 대상사업장 중 82.9%의 사업장이 스트레스 체크 제도 실시 ○ 스트레스 체크 실시사업장의 근로자 중 스트레스 체크를 받은 근로자 비율은 78.0% ○ 스트레스 체크를 받은 노동자 중 의사에 의한 면접지도 받은 근로자 비율은 0.6% ※ 본모는 스트레스 체크를 받은 근로자이며 스트레스의 정도가 낮은 근로자나 면접지도를 신청하지 않은 근로자를 포함. ○ 스트레스 체크를 실시한 사업장 중 78.3%의 사업장이 집단분석을 실시 ※집단분석 실시는 노력의무 	<p>[스트레스 체크 제도에 관한 지원]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 노동자건강안전기구에서 스트레스 체크 제도 서포트 다이얼을 설치 ○ 47 도 도 부 현 별로 설치되어 있는 산업보건종합지원센터에서 전문적인 상담대응이나 사업장 개별방문지도를 실시 ○ 스트레스 체크 실시 의무가 없는 근로자수 50명 미만 사업장에 대해 실시조성금을 부여 ○ 후생노동성 홈페이지에서 스트레스 체크 실시 프로그램을 배포

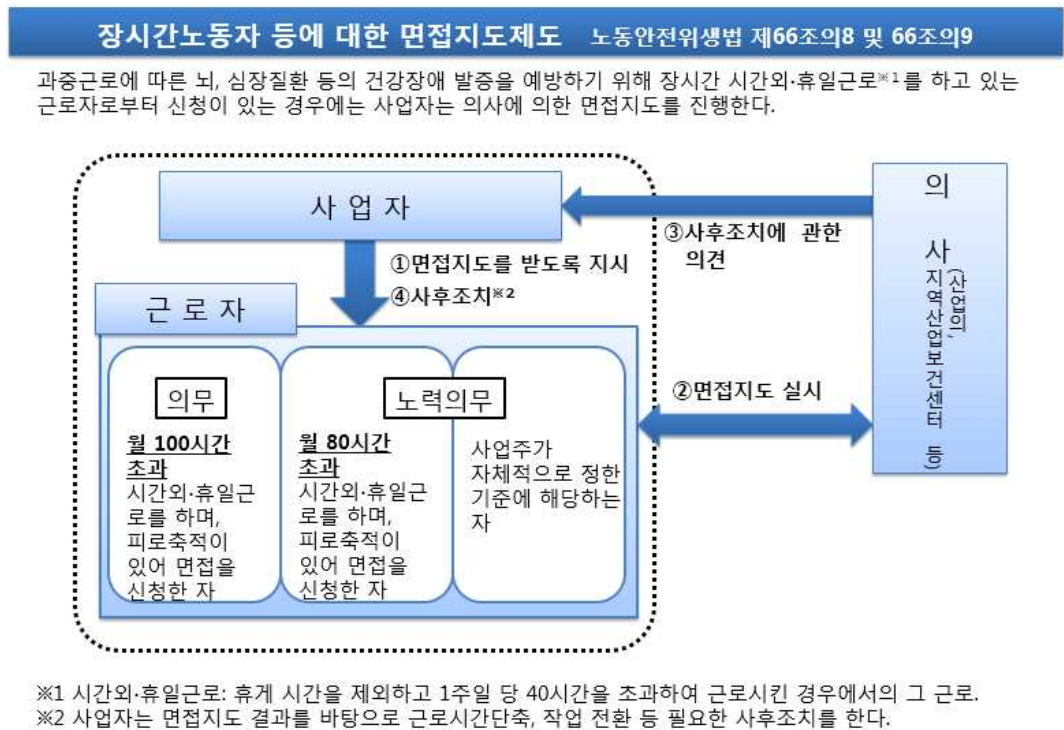
[그림 3-5] 스트레스 체크 제도의 개요

전국노동보건단체연합회는 비교적 큰 규모의 건강검진 기관 연합회로 양질의 체크와 사후관리가 이루어진다고 볼 수 있다. 이 연합회에서는 스트레스 체크 후 개인 결과와 사업주용 보고서를 제공하는데 개인 결과 보고서를 보면 스트레스 종합 평가가 기술되어 있다. 업무스트레스 요인, 심신스트레스 등을 평가하고 이 결과를 작년과 비교할 수 있게 되어 있다. 개인 검사 결과는 사업주에게는 제공되지 않는다.

사업주용 결과지는 사업장 전체 집단에 대한 분석표이다. 직장 건강의 전체적인 수준이 부서별로 해마다 어떻게 변화하는지 보여준다. 평가 척도에 대해서 심신 스트레스 반응을 예로 들면 몸이 무겁다는 호소나 우울감 호소가 높게 나온 부서를 알려주기도 한다. 업무 스트레스 요인에 대해 이를 줄이기 위한 방법 등도 안내한다. 담당자에게 이 회사에서 높게 나온 부분이 무엇인지 알려주고, 효과가 있을 만한 대책도 조언한다. 수치화가 되어 있기 때문에 보고서를 가지고 사업장의 위생위원회에서 검토하고 개선이 필요한 경우 외부에 자문을 요청하기도 하고 컨설턴트로 별도 계약하는 경우도 있다. 그러나 이러한 보고서는 법적 의무사항은 아니었다.

장시간노동자에 대해서는 노동자가 원하면 의사면접을 실시하도록 하는 제도가 2007년에 도입이 되었다. 이 때 사용하는 체크리스트와 매뉴얼이 있으며 협회 소속 기관도 이를 사용하여 업무를 수행하고 있었다. 체크하는 항목을 다시 의사가 확인하고 자기진단체크리스트 결과 점수를

내게 되어있다. 자기 체크 리스트를 통해 3개 항목 이상 해당되면 우울증 위험이 높다고 결과를 낸다. 의사용 체크 매뉴얼 통해 의사가 조언을 하고, 면접 결과에 대해서 사업주에게 보고한다. 산업의는 상황에 따라 심야근무를 금지하거나 잔업을 제한하거나 지금 하고 있는 업무 말고 다른 업무로 전환하는 등의 조치를 제안할 수 있다. 제안을 받아들이는 것은 사업주의 결정이다. 장시간노동자 등에 대한 의사면접 제도의 개요는 다음 [그림 3-6]과 같다.



[그림 3-6] 장시간노동자 등에 대한 면접지도제도

노동안전위생규칙에 따르면 휴식시간 빼고 주당 40시간을 초과해서 한 달 100시간 넘게 초과근무를 하는 사람에 대해서, 면접지도를 실시하도록 한다. 법에서는 사업주가 실시해야 된다고 되어 있지만 실제로는 이러한 상황을 신고한 일부 노동자에 대해서만 면접이 이루어진다. 이렇게 면접이 이루어지지 않는 이유는 의사면접을 할 수 있는 산업의가 충분하지 않기 때문이기도 하다. 50인 미만 사업장은 선임 의무가 없기 때문에 그런 규모의 노동자가 면접 지도가 필요하다고 하더라도 이를 수행할 수 있는 산업의가 없다는 것이다. 50인 이상 사업장인 경우에는 산업의를 선임하게 되어 있는데 전문성이 낮아서 거의 형식적으로 이루어지고 있다는 것이 실무 기관의 평가였다. 또한 일본의 경우에도 건강검진과 관련해서 덤핑의 사례 등이 있어 실제 양질의 면접이 이루어지는 경우는 대규모 사업장으로 전문성이 높은 산업의가 고용되어 있는 경우로 제한적인 상황이라 볼 수 있었다.

후생노동성에서 운영하고 있는 상담 사이트(마음의 귀)의 내용은 다음의 [그림 3-7]과 같다. 이 사이트를 통한 상담은 온라인, 전화, 이메일 통한 것이며, 사업주를 방문하는 사업은 이 사업과는 별개로 노동자안전기구 산하의 산업보건종합지원센터와 지역산업보건센터가 수행하고 있었다.

일하는 사람의 정신 건강 포털사이트 “마음의 귀”

- 일하는 사람의 정신 건강 포털사이트 “마음의 귀”에서 직장의 정신 건강에 관한 종합적인 정보를 제공함과 동시에 정신건강부조, 과중근로에 따른 건강장애에 관한 상담창구 설치 [접속건수 실적(2017년도): 약270만 건]

직장의 정신 건강에 관한 종합적인 정보 제공

- 정신 건강에 관한 기초지식 ○ 사업장 활동 사례
- 전문상담기관이나 의료기관 ○ 각종 지원, 조성제도
- 통계정보 ○ 관계행정기관 정보 등



정신건강부조, 과중근로에 따른 건강장애에 관한 메일상담, 전화상담창구 설치

근로자나 그 가족의 정신건강부조나 스트레스 체크 후의 셀프케어 등에 관한 상담, 사업자나 산업보건시스템 등의 정신건강, 과중근로대책 등에 관한 상담에 응한다. 메일상담, 전화상담창구를 설치.

“마음의 귀 메일 상담” (2014년 7월~)

- 상담실적 (2017년도) : 7,671건

“마음의 귀 전화상담” (2015년 9월~) ※2016년 10월에 “마을 핫라인”에서 개칭

- 전용번호: 0120- 565- 455
- 접수 일시: 월,화/17:00~22:00, 토,일/10:00~16:00 (공휴일, 연말연시 제외)
- 상담실적 (2016년도) : 6,313건



<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

[그림 3-7] 일하는 사람의 정신 건강 포털사이트 “마음의 귀”

<p>스트레스 체크 후의 셀프 케어</p>  <p>e러닝으로 배우는 15분만에 알 수 있는 셀프 케어</p>	<p>원상 시의 셀프 케어, 상담</p>  <p>5분만에 가능한 직장의 스트레스 셀프 체크</p> <p>NEW 3분만에 가능한 (간이판)은 여기</p>	<p>스트레스 체크 제도에 대한 대응</p>  <p>개정노동안전위생법의 핵심 (스트레스 체크 제도 관련)</p> <p>NEW 스트레스 체크 제도의 활동 사례</p>
 <p>동영상으로 배우는 정신 건강 교실</p>	 <p>스트레스 감각 노하우</p>	 <p>고민 상담 하지 않으시겠습니까? 상담창구안내</p>
 <p>e러닝으로 배우는 15분만에 알 수 있는 리얼을 통한 케어</p>	 <p>직장환경개선 도구</p>	


자주 시청하시는 콘텐츠

근로자


가족들

사업자·상사·동료

지원자



피로 축적도 셀프 체크 (근로자용)



마음의 병 극복체험기




직장 복귀와 관련된 여러분의 목소리



근로자의 마음의 귀 메일 상담


e러닝





15분만에 알 수 있는 사업장 내 산업보건시스템에 의한 케어



15분만에 알 수 있는 직장복귀지원



15분만에 알 수 있는 법에 근거한 스트레스 체크 제도

 <p>상담하기</p> <ul style="list-style-type: none"> 정신과, 심리내과 등 의료기관 산업 보건 종합 지원센터 지역산업보건센터 생명을 소중히 여긴다 	 <p>알아 보기, 조사하기</p> <ul style="list-style-type: none"> 시책개요, 법령 등 직장복귀지원 활동 사례 각종구제제도 Q&A 	 <p>배우기, 실천하기</p> <ul style="list-style-type: none"> 동영상으로 배우는 정신 건강 E러닝(직장복귀) 연수회 등의 이벤트 안내서, 책자, 팸플릿
--	--	---

[그림 3-7] 일하는 사람의 정신 건강 포털사이트 “마음의 귀” (계속)

한편, 실제 도도부현 단위에서 산업보건관련한 지도 사업을 수행하고 있는 산업안전보건종합지원센터의 사업 개요는 다음 [그림 3-8]과 같다.

산업보건종합지원센터(사업개요)

실시주체: 독립행정법인 노동자건강안전기구 (산업보건활동 종합지원 사업비 보조금)
 사업목적: 중소기업 등의 산업보건활동 대책에 대한 지원
 (정신 건강 대책, 치료와 일의 양립 지원 등)
 지원내용: ① 사업자, 산업의 등에 대한 연수 실시, 상담대응
 ② 소규모 사업장에 대한 산업보건서비스 제공, 조성금 등

산업보건종합지원센터

※47도도부현에 설치

- 산업보건 전문가를 배치하고 아래의 지원을 실시
 - 사업자, 인사노무담당자, 산업의 등 산업보건스텝에 대한 전문적 연수
 - 사업장에 대한 방문지원 (현장상담, 건강교육 등)
 - 관계자로부터의 상담 대응

지역창구

※산업보건센터 아래 감독서 단위 (전국350개소)에 설치

지원대상: 산업의의 선임 의무가 없는 소규모 사업장 (근로자수 50명 미만)

- 산업의, 보건사를 배치하고 사업장 방문 지원을 실시
 - 장시간근로자, 스트레스가 높은 자의 면접지도 ○ 건강진단 후 의견청취 ○ 건강상담 등

조성금

- 상기 지원과 함께 사업자 자체적인 산업보건활동 대책에 대해 비용 조성
 - 스트레스 체크, 정신 건강 대책 ○ 소규모 사업장에서의 산업의 선임 등

[그림 3-8] 산업안전보건종합지원센터 사업 개요

(5) 관련 감독의 내용과 현황

2007년 주창업 등은 일본의 전반적인 감독 제도에 대해 다음과 같이 소개한 바 있다.⁴⁾

“일본은 미국이나 영국, 독일과는 다르게 산업안전보건감독관을 별도로 두고 있지 않다. 따라서 감독업무를 수행하는 사람을 노동기준감독관(勞働基準監督官)이라 하고 영어로는 Labor Standard Inspector(LSI)라고 부른다. 물론 채용시에는 노동기준감독관A는 범무계, 노동기준감독관B는 이공계로 분류하여 시험과목을 달리하여 채용하기는 하나⁵⁾ 실제 노동기준감독서에서는 다양한 부서에 배치되어 전반적인 감독업무를 하는 것으로 파악된다. (중략) 노동기준감독관은 후생노동성에 속해있기는 하나 대부분 도도부현노동국과 노동기준감독서에 배치되어 지역의 사업장에 직접 접촉하여 노동기준관계법령을 지킬 수 있도록 지도, 감독하는 업무를 맡는다. 주요한 역할은 다음과 같다.

- 임검감독(臨檢監督) - 노동기준법, 노동안전위생법 등의 법률에 기초하여 정기적으로 근로자로부터 상담을 받고 이에 따라 공장 과 사업장 등에 들어가 기계, 설비 등을 검사하고 관계근로자의 노동조건 등에 대한 조사를 수행하며 법률 위반사항이 있는지를 확인하여 사업주 등에 대해 개선을 지도할 수 있고, 위험성이 높

4) 주창업 외. 주요 선진국의 산재예방 조직 및 운영에 대한 비교 연구 - 미국, 영국, 독일, 일본을 중심으로. 산업안전보건연구원. 2007.

5) 2007년도(평성19년) 노동기준감독관채용시험은 6월 10일에 1차 시험이 있었는데, 채용 예정자 수가 노동기준감독관A(범무계)는 50명, 노동기준감독관B(이공계)는 20명 선이었다. 합격한 후에는 일반법학(형법, 형사소송법 등), 노동관계법령(노동기준법, 노동안전위생법, 최저임금법, 가내노동법, 진폐법 등), 감독관계(노동기준행정과 감독제도, 감독지도실무 등), 안전위생관계(산업안전에 관한 기초지식, 노동위생에 관한 기초지식, 재해조사실무 등), 사법경찰관계(사법경찰실무에 관한 기초지식, 피의자 및 참고인 조사실무 등)를 연수받는다 (후생노동성노동기준감독관채용공고, 평성19년). 내용으로 보아서도 법적인 부분을 강조하고 있으며 산업안전보건의 기술적 측면은 기초적인 수준에서 교육을 한 후 노동기준감독서 등에 투입하는 것으로 보인다. 월급은 경력이 없는 대졸자의 경우 초봉이 월 171,900엔 정도라고 하고 있다.

은 기계 및 설비 등에 대해서는 그 장소에서의 사용을 중지시키는 행정처분을 명할 수 있다.

- 사법경찰사무(司法警察事務) - 노동기준법, 노동안전위생법 등에 따라 벌칙을 줄 수 있어서, 사업주 등이 법률을 위반하고 이 안전이 중대하고 질이 나쁘다고 판단될 경우 노동기준감독관은 형사소송법에 기초하여 특별사법경찰원으로서 범죄 조사를 수행할 수 있고 검찰청에 송검(送檢)할 수 있다.
- 재해조사(災害調査) - 공장과 공사현장 등에 대해 중대한 노동재해가 발생했을 경우 직접 발생현장에 가서 재해발생상황과 그 원인 등에 대해 조사를 하고 재발방지를 위해 필요한 지도를 수행할 수 있다.”

실제 면담에 응한 두 명의 근로기준감독관은 주요 역할이 감독지도라고 하였으며, 직접 현장에 가서 법 위반 사항을 지적하고, 시정을 시키는 것이 감독관의 주요 역할이라고 하였다. 근로감독관의 감독 업무에는 정기감독과 신고감독으로 크게 나눌 수 있다. 해마다 후생노동성 본성이 어떤 업종에 조사를 들어갈지에 대한 방침을 세우면 이에 따라 진행을 하는 것이 정기 감독이고, 법 위반 사항에 대한 노동자의 신고에 따라 감독에 들어가는 것이 신고 감독이다.

실제 2018년 정기 감독의 목표로 후생노동성이 밝힌 것은 과중노동방지, 장시간노동 방지이다. 이러한 큰 방침을 후생노동성에서 세우면 47개 도도부현의 노동국에서는 본성 방침을 따라 구체적인 감독 대상을 어떻게 할지 행정용 방침을 세운다. 서비스업이 많은 도쿄도에서는 특히 장시간 노동과 관련해서 문제가 되는 업종이라고 지역에서 파악하고 있는 출판업, 신문사를 조사 대상으로 하고 감독 활동에 대해 계획을 세운다. 각 지방 노동기준국에서 업종별 대상 계획을 세우면 그 지역의 노동기준감독서가 더 구체적으로 어떤 기업에 들어갈지 인력, 조사 계획을 세운다. 도쿄도에서 출판업을 대상으로 잡으면 노동기준국에서는 조사를 갈 사업장의 명단을 작성한다. 만약 해당 기간에 모두를 조사할 수 없다는 판단이 서면 3년 계획으로 세운다. 그런 식으로 계획 세우고 순차 감독지도를 들어가는 것을 정기 감독이라고 한다. 후생노동성과 도도부현 기준국이 밝히 우선순위에 따라 구체적으로 어떤 사업장에 들어갈지를 정하는 것은 노동기준감독서장의 권한으로 철저히 비밀에 부쳐지게 되며, 해당 사업장 역시 사전 통보 없이 방문을 한다고 하였다.

노동자 신고에 따라 이루어지는 신고감독은 계획을 세우는 것이 아니라 신고를 받자마자 최우선으로 들어가게 된다. 재해시 감독은 사망사고, 화재 사고 등의 재해 발생시 들어가는 감독인데 과로사의 경우에도 법 위반 사항이 의심되는 경우 감독을 들어간다. 과로사에 대해서는 신청 단계에서 법위반이 의심되는 경우 다른 노동자들의 과로사 예방을 위해 감독을 들어가는 것이라고 했다. 사업장에서는 감독이 정기감독인

지 재해감독인지, 신고감독인지 알 수 없는데 이는 업무관련성에 대한 자료 수집을 위한 감독관의 재해조사 절차랑 별개로 사전예고 없이 들어가기 때문이라고 하였다. 또한 감독관의 역할이 분리되어 있는 것이 아니기 때문에 감독을 실시할 때 근로기준과 산업보건 관련 사항을 모두 확인하는 종합감독의 형태가 기본이어서 사업장에서는 정확한 감독의 이유를 알 수가 없다. 앞서 이야기한 바와 같이 감독관을 채용할 때는 이 공계인지 인문계인지 따라 별도의 시험을 보기는 하지만 채용이 되면 종합 지식을 갖추기 위해 연수에서 모든 분야에 대해 공부하고 종합 감독을 할 수 있게 교육을 받는다고 하였다. 노동기준감독서에는 감독과, 보상과, 안전위생과가 있다. 안전위생과는 전문가가 있고 그 사람들이 산업보건 전문가라고 할 수 있다. 안전위생과의 공무원은 지속적으로 그 업무를 수행하므로 전문성이 높다. 필요하면 안전위생과의 전문가가 현장에 같이 가고, 더 어려운 경우 안전보건종합연구소의 전문가와 함께 감독을 나간다고 하였다.

지역별로 감독의 종류별 비중은 매우 다른데 도쿄도와 같은 경우는 신고감독이 50%정도라고 하였다. 실제로 같은 도도부현 내에서도 도시의 경우에는 신고 감독이 많은 편이고, 도시의 외곽 지역의 경우에는 정기 감독이 더 많다고 하였다.

한편 신고 감독의 경우 현장 조사 이전의 준비 과정부터가 매우 중요한데, 신고 감독하는 경우 어디서 자료를 수집할 수 있는지 노동자의 진

술 등을 통해 미리 준비를 하고 현장 사업장에 감독을 간다고 하였다. 특히, 신고 감독으로 들어가지만 노동자가 자기가 신고했다는 걸 모르게 해 달라는 경우가 많아서 감독관도 정기 감독하는 것처럼 들어가기 때문에 미리 무엇을 확인할지를 준비해서 들어간다고 하였다. 또한 감독관의 권한이 법에서 정해져있어서 대장 제출 요구나, 사업주뿐만 아니라 노동자에 대한 신문도 가능하다. 그러나 노동자 신문은 나중에 노동자가 말한 것을 통해서 책임을 사업주에게 묻는 경우가 있기 때문에 신중하게 한다고 하였다.

한편, 감독관들의 입장에서 과로사 방지법은 근로시간과 관련한 감독의 행태와 감독관의 인식을 바꾸는데 큰 계기가 되었다. 과로사 방지법 제정 이전에는 일본의 경우도 잔업수당을 제대로 지급했는지가 감독의 중점 사항이었다고 하였다. 그러나 과로사 방지법 제정되면서 장시간 노동을 어떻게 억제할 것인가로 관점이 바뀌었다고 하였다. 과로사 방지법은 규제법이 아니라 이에 따라 감독을 하지는 않는다. 일본에서는 과로사 방지법을 ‘프로그램 법’이라고 하는데 대강을 만들고 정책에 따라 법도 만드는 구조라고 할 수 있다. 유사한 예로 자살대책기본법이 있다. 이 법에 근거하여 대강을 만들고 대강에 따라 예산, 정책, 법을 준비한다. 그러나 법을 제정할 때는 노사가 의견을 내기 때문에 현장에서 노사가 합의하지 못하면 대강에서 목표로 한 방향과는 다르게 해당 법률을 제개정하기는 어려울 수 있으며, 국회에서의 논쟁도 생길 수 있다.

과로사 방지법과 대강에 따르면 감독에 따라 사업장 명을 공표할 수 있도록 되어 있다. 이 공표는 감독지도를 따르지 않을 경우에 따른 것인데 검찰에 바로 넘기지 않고 지정감독을 하고 이를 바탕으로, 검찰 송치 전 사회적으로 영향력이 큰 기업은 공개한다고 한다. 적발된 사업장을 모두 공개하는 것이 아니라 노동자 수와 자본금 등을 바탕으로 사회적으로 영향력이 있어서 공개가 필요한 사업장을 공표하는 것이고, 검찰로 송치할 수준이 아니라고 판단할 경우에 공표하는 것이라고 했다. 예를 들어 작년 9월에 공개한 사업장은 아이쓰라는 지역에 본사가 있는 화물자동차운송회사였다. 반면 사회적으로 이목이 집중되었던 덴츠는 검찰에 송치했기 때문에 공표의 대상은 아니었다. 3년간 2개의 기업을 공개했는데, 공개한 2곳은 검찰에 송치를 하기 전 공개한 기업을 가리킨다. 일반적으로 임금미지급이나 중대재해 문제의 경우 검찰에 송치하는데 최근 장시간 노동과 관련해서도 송치하는 경우가 많아졌다고 한다. 일반적으로 노동기준법 위반의 벌금은 50만엔 정도인데 강제 노동이 아니면 법원에서도 결국 벌금형이 선고되는 것으로 끝난다고 하였다.

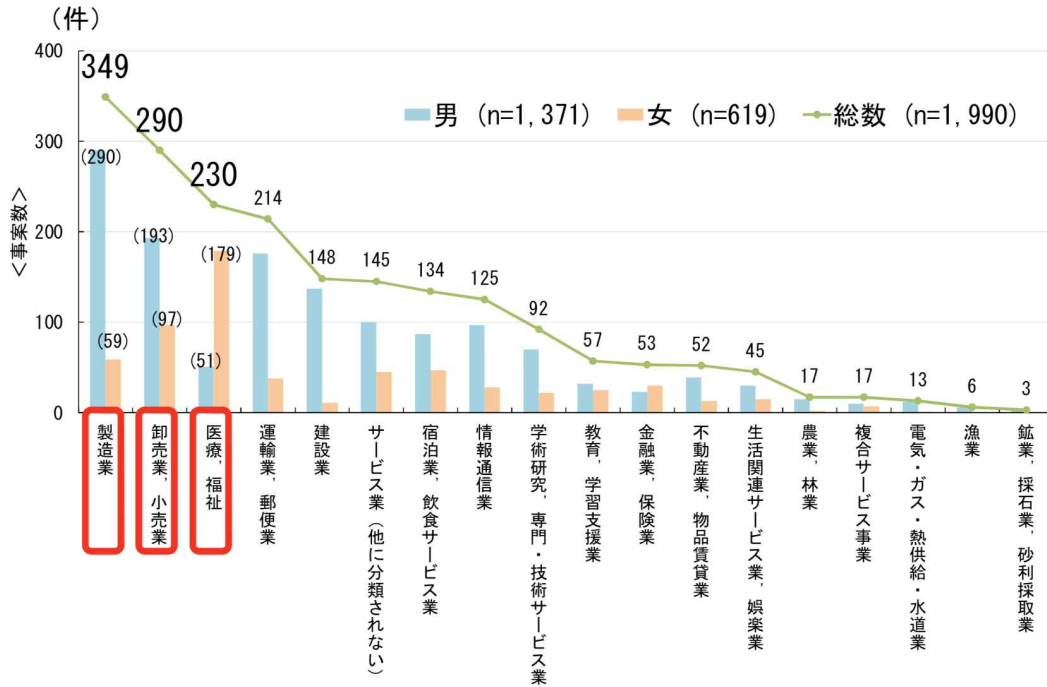
(6) 조사연구 사업

과로사 방지법과 관련하여 가장 중요한 활동 중에 하나는 조사, 연구 사업이라고 할 수 있다. 조사연구사업은 장시간 노동과 과로에 대한 의학적 근거를 파악하는 것에서 시작이 되었다. 방지법 제정 당시 가장 우선 순위가 높았던 연구 과제는 산재 신청건에 대한 원인 분석 및 특성을 분

석하는 것이었다고 한다.

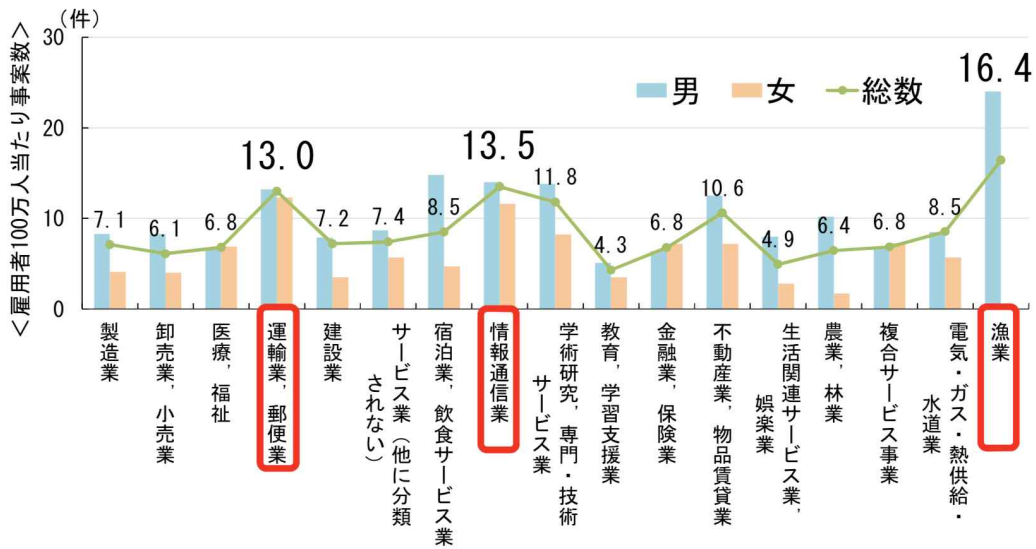
예를 들어 최근 과로사 백서에서 제시하고 있는 사례 분석 결과를 보면, 2010년에서 2015년까지 정신질환으로 인정된 건을 분석한 결과 “제조업”이 349건으로 가장 많았고 다음으로 “도매업·소매업”이 290건, “의료·복지업”이 230건 순이었다([그림 3-9]). 산재 인정된 업무상 질병을 근로자자 100만 명당 인정 건수를 업종별로 살펴보면 “어업”이 16.4건으로 가장 많았고 다음으로 “정보통신업”이 13.5건, “운수업·우편업”이 13.0건으로 높은 업종이었다([그림 3-10]).

＜平成22年1月～平成27年3月までの事案数＞



[그림 3-9] 일본의 업무상 정신질환의 업종별 인정 건수 (2010년 1월~2015년 3월)

＜雇用者100万人当たりの事案数＞



〔그림 3-10〕 근로자 100만명당 업무상 정신질환 승인율

과로사 연구센터는 후생노동성 산하의 노동안전보건연구소 내의 조직이다. 노동안전보건연구소의 주요 임무 중 하나는 직업병 관련한 과학적인 근거를 마련하는 것이고, 국책 연구소이기 때문에 국가에서 관심을 가지고 있는 내용에 대한 연구를 진행하고 있다. 센터를 구성하기 위해서 연구소에서는 과로사 연구를 하는 사람이 별로 없기 때문에 유사한 연구자를 모아서 현 센터를 구성했는데, 의사, 노동생리학 연구자, 수면, 체력 연구, 교대근무 등 여러 가지 각 분야의 연구자들로 구성되어 있다. 센터의 성원 중에 한 명은 후생노동성 퇴직자 출신으로, 후생노동성과 연구소

의 중간 역할을 담당하며 연구 진행과 관련하여 후생노동성의 요구와 센터의 역할에서 큰 차이가 발생하지 않도록 조절하는 역할을 하고 있다. 최근에는 경제학, 법학 등에 대한 요구가 높아져서 노동법과 노동사회학 연구자들을 추가 채용하였다.

과로사 연구센터의 1기 연구 개요 및 2기 연구 개요는 다음 [그림 3-11]과 [그림 3-12]와 같다. 연구 예산은 2015년 연구 시작 때 7300만 엔, 2년차 1억3천700만 엔, 2017년 1억6천700만 엔이며 2018년 예산은 2017년과 같았다. 이 연구비에는 노동안전보건연구소 정식 연구원 이외의 연구보조원 등에 대한 인건비도 포함된다.

과로사 방지법을 근거로 2014년 11월에 연구센터가 생기고 1기 연구 개요를 마련하였고 이를 바탕으로 3년간 연구를 진행하였다. 첫 번째 실태를 파악하기 위해 과로사 사례에 대한 분석을 시행하였다. 두 번째 의학적 역학연구, 코호트 연구를 포함하였다. 세 번째 실험연구는, 과로사 예방 기초 연구로서 체력, 순환기 부담에 대한 연구였다.

가장 먼저 시행한 연구는 과로사 사례 분석이었다. 2015년 과로사 뇌 심에 대해 1564건을 분석했다. 정신장애에 대해서 2000건, 5년 동안 사건을 분석했다. 2015년에는 산재 인정건수만 대상으로 했으며, 2016년부터는 불인정 건수에 대한 데이터를 추가로 구축했다. 전국 건수는 4174 건이다. 연구 센터 출범할 때 인정 건수에 대해 분석을 해달라는 것이 후

생노동성의 요구였다. 그러나 분석 과정에서 어떤 부분이 인정되고, 어떤 부분이 불승인 되는지, 일 하는 사람이 어떻게 발병하게 됐는지를 포함하여 전체적인 분석이 필요하다고 판단하였고 추가적으로 불인정 건수를 포함하여 연구를 진행하게 되었다. 올해부터 제 2기 연구가 시작됐는데 2015년, 2016년 사례에 대한 분석을 진행하고 있다. 3년간 연구를 통해 후생노동성이 발표한 자료뿐만 아니라 업종 특징, 인정 사례 대해 데이터 베이스를 구축할 수 있었다. 백서를 보면 후생노동성도 나이 등을 공개했지만 추가 분석을 통해 업종에 대해서도 정리를 할 수 있었다. 이러한 업종에 대한 특징을 파악하여 과로사 중점 업종에 대해 분석할 수 있었다.

두 번째 역학연구는 코호트연구와 개입연구로 나눌 수 있다. 코호트 연구가 장기간의 연구를 통해서 실제 질병 발생의 위험요인을 파악하고자 설계된 것이라면 개입연구는 업종별로 실태를 파악하고 개선을 실시하여 단기간의 성과를 보고자 하는 연구이다.

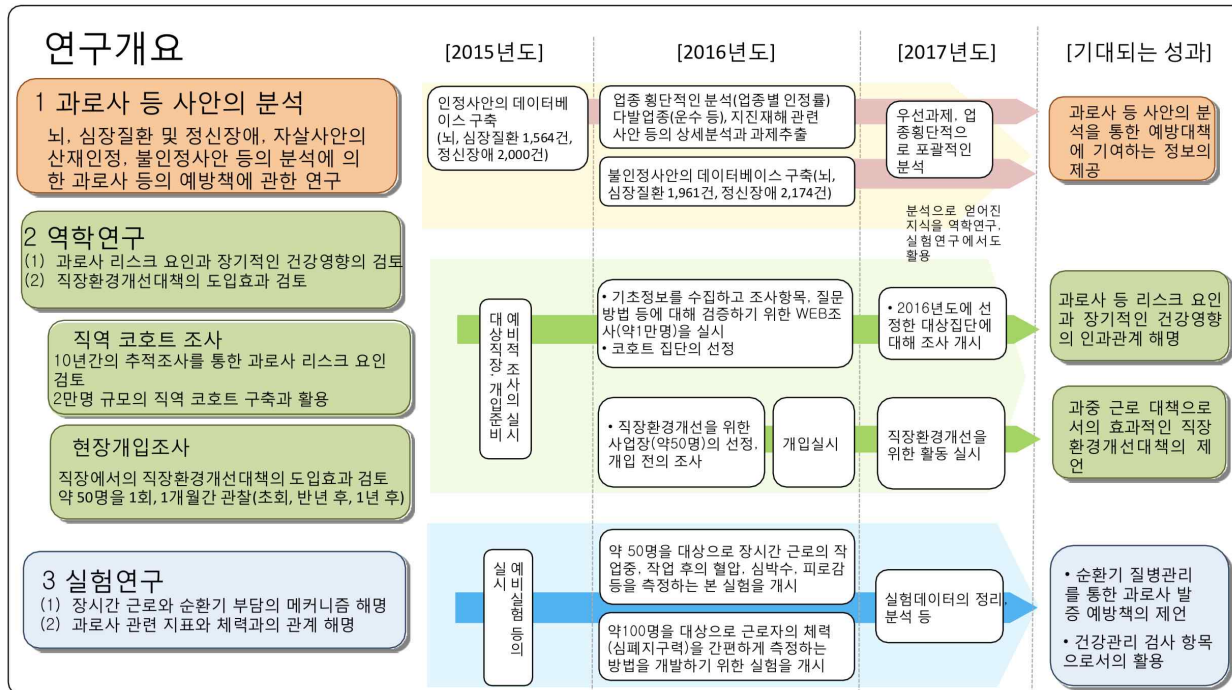
1기 연구에서는 의료, 병원 간호사 대상 조사, 트럭화물 운전기사에 대한 조사를 수행하였다. 현재 현장 개입 연구에서 조사하려고 협의하는 곳은 운수이다. 운수업이 중점 대상으로 선정되면서 운수조합에서도 관심을 가지고 조사연구의 방향에 대한 논의를 함께 하고 있다. 지금 협의 중인 핵심 주제는 왜 운수에서 과로사가 발생하는지, 어떤 식의 운전 스케줄을 했을 때 과로사가 많은지, 휴식은 어떤 식으로 취하면 과로사를 줄일 수 있는지이며, 이와 관련해서 조사 연구 방법을 협의 중이라고 하

였다.

코호트 연구는 일본 기업에 협력 요청을 보내서 몇 군데가 연구참여 의사를 밝힌 상태이며 올해 첫 조사를 시작으로 앞으로 10년 정도 연구할 계획이다. 최종 2만 명 목표로 계속 연구 참여를 독려하고 있다. 1기 연구 시에도 웹을 통해 1만 명 대상 사전 설문조사를 했는데, 이는 코호트 연구 시작을 위한 예비조사의 성격이라고 볼 수 있다. 1만 명에 대한 예비 조사에서도 일정한 성과가 있었는데, 인터뷰 제도에 대한 내용을 정리해서 논문으로 출판한 바 있다. 첫 조사에서는 건강검진 데이터는 조사 안했고 1년 이내 병원 진단 받았는지, 약 복용하고 있는지만 했다. 앞으로 건강검진 조사할 필요성을 느끼고 있어서 디자인을 개편할 생각이다. 정신건강과 관련해서는 스트레스 체크 자료를 포함하는 것과 의료비 청구 내역 확보, 결근 정보 확보 방안 등을 검토하고 있다.

세 번째 실험 연구에는 두 가지 주제가 포함되어 있다. 순환기 기능 및 심폐 기능과 체력에 관한 실험이다. 장시간 일을 하는 경우 순환기에 어떤 변화가 생기는지 연구한다. 체력 실험 연구는 심폐지구력을 우선 노동현장에서 가능하면 간편하고 정확하게 평가할 수 있는 방법을 주로 연구하고 있다. 다른 체력도 중요하지만 심폐지구력이 뇌심혈관계 질환의 발생과 관련이 깊고 생명과 직결되는 것으로 판단하여 연구를 진행하고 있다. 또한 체력 과학적 관점에서의 접근도 있다. 가급적 부담을 주지 않고 운동 강도도 높지 않고 간단하게 높은 정확도를 가진 평

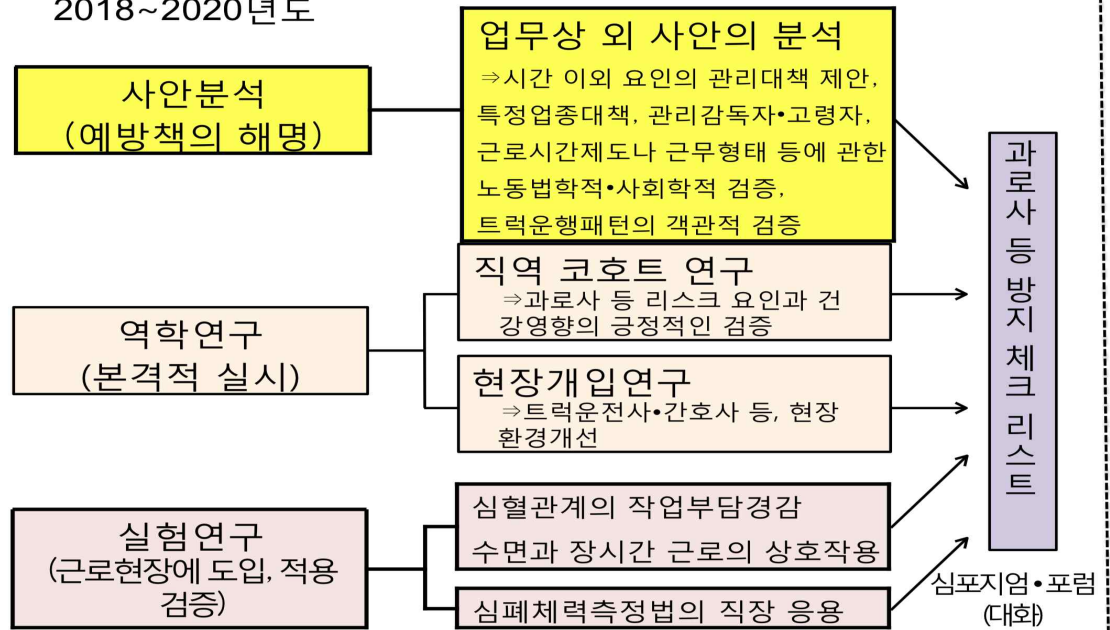
가 방법을 연구한다. 일상 생체 정보를 수집하는 결 이 연구의 목적으로 두고 있다고 하였다.



[그림 3-11] 과로사 연구센터의 1기 연구 개요

제2기 과로사 등 조사연구의 과제와 목표

제2기 “현단계에서 제안할 수 있는 예방책의 검토”
2018~2020년도



제3기
2021
년도~

[그림 3-12] 2기 과로사 연구 개요

정책적 연계를 위해서 연구센터는 후생노동성 노동기준국 과로사대책실과 자주 연락을 하고 있으며, 이 외에도 안전보건부 노동보건과, 보상과 안에 직업병 인정 대책실 등과도 지속적으로 협의를 하며 연구를 진행하고 있다. 특히 업무상 질병 신청 및 인정 사례의 경우 직업병 대책실에서도 중요하게 다루는 자료이기 때문에 데이터 공개 등에 대한 긴밀한 협의가 필요하다. 노동안전보건연구소는 의학적 근거에 대한 연구에 집중을 하고 있기 때문에 다른 영역에 대해서는 다른 전문기관과의 연계연구가 필요하였다. 1기에서는 국립국제의료센터(정부)가 역학연구를 같이 했고, 노동과학연구소(민간)와는 운수에 대해 공동 연구 하고 있다. 노동정책연구기구(정부)가 올해부터 법제도에 대한 연구를 하게 된다. 교육 및 계몽 사업 등과 관련하여 과로사 연구센터의 별도 기능은 없다고 하였다.

한편, 최근 과로의 정의와 관련하여 연구자 사이에서 이견이 있다고 하였다. 특히, 정신질환 관련해서는 과중 노동이 원인이 아니고 파워하라로 인한 우울증, 자살도 굉장히 많기 때문에 이것에 대한 연구를 하는 것이 직업보건에서 해야 하는 일인가에 대한 이견이 있다. 사회 전체적으로 바뀌가지 않으면 안 되기 문제이므로 산업보건에서 다루는 것이 적절한가에 대한 의문이라고 볼 수 있다. 또한 정신질환은 사고를 직접 경험하거나 이를 목격했을 때 생기는 경우도 있는데 이는 과로사의 문제가 아니라 사업장의 안전문제일 수 있다. 따라서 뇌심혈관계질환에 대해서는 연구자들 사이에 이견이 없지만 자살, 정신질환을 과로사/자살이란 이름으로 부르는 게 맞는지 연구진에서도 논쟁이 있다. 파워하라, PTSD, 심리

적 부하로 인한 것 등은 분류해서 접근하는 것이 좋겠다는 의견이 있으나 실제 어떻게 분류를 해서 접근할지는 아직 정해지지 않았다.

연구진의 입장에서 과로는 근무시간, 업무 부담을 핵심적 요소로 보지만 실제 사례를 보면 누가, 어떤 사람이라는 부분이 굉장히 중요하다. 예를 들어 30세의 노동자와 60세의 노동자가 질병에 걸리지 않기 위한 업무 부담의 정도는 다르며, 건강한 노동자와 질병을 가진 노동자에 대한 업무 부담 역시 다르다. 따라서 절대적인 기준의 문제뿐만이 아니라 누가, 어떤 사람이라는 부분에 대한 항목을 포괄적으로 보면서 가야한다고 하였다. 정신질환의 문제는 약간 다를 수 있는데, 보상 기준에 정해져있는 36개의 사건을 기준으로 생각하나 예방 차원의 관점으로 정신질환 연구를 진행하려면 세대라는 변수가 매우 중요하다. 세대에 따라 느끼는 심리적 부담이 다르기 때문에 세대별로 주목할 필요가 있다.

3. 소결

일본에서는 2014년 『과로사 등 방지대책 추진법 (이하, 과로사 방지법)』이 시행되었다. 과로사 방지법의 목표달성을 위해 후생노동성 내에 과로사특별대책실을 설립하였고, 각 대책에 대한 기본방향을 설정하였다. 2017년에는 과로사 백서를 출간하여 장시간노동 근절을 위한 법률상 개입근거를 마련하는 등 정부의 개입을 구체화하고자 노력하였으며, 2020년까지 과로사 제로(Zero) 달성을 위해 “주 노동 시간 60시간 이상 노동자의 비율을 5%미만”, “연차 유급 휴가 취득율 70%이상”을 목표로 삼았다.

과로사 등 방지대책 실시는 다음과 같이 크게 네 가지 분야에서 이루어지고 있다. 첫째, 조사연구를 실시하고 있다. 조사연구 분야에서는 과로사 등 사례 분석, 역학연구, 관련 노동 및 사회분야 조사·분석 등을 수행한다. 둘째, 교육활동을 실시하고 있다. 교육활동은 국민, 교육기관 등을 대상으로 하여 이루어지며, 장시간 노동 감소를 위한 교육, 과중 노동에 의한 건강장해 방지에 관한 교육, 정신건강 관리에 관한 교육, 상거래 관행 등을 고려한 대책 등 다양한 분야에서 실시되고 있다. 셋째, 상담체제 정비 등이다. 이에 대해 노동조건 및 건강관리 관련 상담창구 설치, 산업보건 인력에 대한 연수 등을 실시하고 있다. 넷째, 민간단체를 지원하고 있다. 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄 개최를 비롯하여 다양한 활동에 대한 지원 등을 실시하고 있다. 예산은 2015년 55억 2천엔, 2016

년 74억 3천엔, 2017년 84억 6천엔으로 꾸준히 증가하는 추세이다.

현지 조사에서 확인한 바에 따르면 과로사대책실의 주로 계몽과 상담 체제 정비 등을 중점적으로 수행하는 역할을 하고 있었으며 감독을 업무의 한 축으로 삼고 있었다. 법령상의 변화나 제도 개선은 과로사 방지법이라는 기본법에 근거하여 전체적인 방향과 틀을 잡고 구체적인 규제는 기존의 근로기준법이나 노동안전위생법을 가지고 활용을 하고 있었다. 과로사 방지법이 생기면서 프로그램 법으로서의 역할을 지속적으로 수행할 수 있게 되었고, 공무원 및 감독관들의 과로사에 대한 인식이 전환되는 등의 성과가 있었다고 볼 수 있다. 이러한 상황에서 감독 등은 장시간 노동 예방이라는 목적에 부합하게 체계적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있었다. 또한 근로기준법상의 노동시간에 대한 항목이 사업장의 규모와 관계없이 적용되고 있다는 점에서 노동시간에 대한 규제의 포괄범위가 한국보다 더 넓다고도 볼 수 있었다. 과로사 방지법과 기본 계획의 체계에서 실제 장시간 노동자를 줄이기 위한 정책적 목표를 설정하고 수행을 한다는 점에서도 의미가 있다고 볼 수 있었다.

그러나 산업보건의 차원에서 실시하고 있는 장시간노동자에 대한 의사면접제나 스트레스체크제도의 경우 아직 현장에서 실효성이 높게 시행되고 있다고 보기는 어려웠다. 이는 기본적인 산업보건체계의 작동성과 전문성에 크게 영향을 받기 때문이라고 볼 수 있다. 한편 과로와 관련한 건강영향을 크게 뇌심혈관계 질환과 정신질환의 두 가지로 나누

어서 보자면, 일본의 정책적 접근은 두 질환에 따라 다르다고 볼 수 있다. 즉, 과로사와 과로자살과 관련한 정책적 접근은 크게 노동시간의 길이와 휴게 등에 대한 접근이 가장 큰 축이었고 이는 근로기준과 감독의 차원에서 집중적으로 이루어지고 있었다. 정신질환은 다양한 원인이 복합적으로 작용하는 질환이므로 정신질환에 대해서는 산업보건차원에서 질환에 대한 접근을 중심으로 진행이 되고 있다고 볼 수 있었다.

IV. 국내의 관련법 검토 결과

1. 과로사의 규범적 정의

국내 노동법제는 아직까지 과로에 대하여 규범적으로 정의규정을 두고 있지는 아니하다. 과로에 관하여 가장 근접한 정의를 하고 있는 것은 아래에서 살펴보는 고용노동부고시(제2017-117호, 2017.12.29., 일부 개정)인 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」이다. 이에 관해서는 별도의 항에서 그 내용을 자세히 다루도록 하고 여기서는 먼저 현행 법률 수준에서 과로나 과로사 등에 포섭될 수 있는 유사한 정의 내용을 먼저 살펴보고자 한다. 다만, 그 범위를 확정하기 위하여 앞서 언급한 일본의 과로사 방지법의 정의를 하나의 기준으로 삼고 우리나라의 현행법을 살핀다.

1) 일본 과로사 방지법

앞서 살펴본 대로 일본은 과로사뿐만 아니라 과로와 연관된 질병이나 사고 등을 “과로사 등”으로 규정하고 개별 내용을 규율 대상으로 삼는다. 그 내용을 세분 하면 아래와 같다.

① 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관질환 또는 심장질환

- ② 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애
- ③ 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망
- ④ 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 한 자살에 의한 사망

2) 우리나라 관련 법령

(1) 심뇌혈관질환의 예방 및 관리에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "심뇌혈관질환"이란 심장질환, 뇌혈관질환 또는 그 선행 질환으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 질환을 말한다.

가. 심근경색 등 허혈성 심장질환

나. 심장정지

다. 뇌졸중 등 뇌혈관질환

라. 고혈압

마. 당뇨병

바. 그 밖에 보건복지부령으로 정하는 질환

시행규칙(보건복지부령)

제2조(심뇌혈관질환의 종류) 「심뇌혈관질환의 예방 및 관리에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1호바목에서 "보건복지부령으로 정하는 질환"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 질환을 말한다.

1. 심부전
2. 부정맥
3. 뇌동맥류

심뇌혈관질환법의 목적⁶⁾은 과로로 인하여 발생하는 심뇌혈관질환을 예방하기 위한 것이 아니라 국민 건강이라는 공중보건의 시각에서 모든 형태의 심뇌혈관질환의 예방이므로 과로로 인하여 발생하거나 악화될 수 있는 심뇌혈관질환의 범위와 다소 다른 형태의 질환을 포함할 수 있다.

(2) 정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률

정신건강복지법은 정신질환의 예방·치료, 정신질환자의 재활·복지·권리보장과 정신건강 친화적인 환경 조성에 필요한 사항을 규정함으로써 국민의 정신건강증진 및 정신질환자의 인간다운 삶을 영위하는 데 이바지함을 목적으로 한다.⁷⁾ 그 내용을 보면 정신건강증진을 위한 국가 차원의 예방계획과 치료, 재활에 법률의 핵심이 있고 정신건강의 장애를 일으키는 원인인 과로 예방에 입법의 초점이 맞추어져 있지는 아니하다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "정신질환자"란 망상, 환각, 사고(思考)나 기분의 장애 등으로 인하여 독립적으로 일상생활을 영위하는 데 중대한 제약이 있는 사람을 말한다.

6) 제1조(목적) 이 법은 국가가 심뇌혈관질환의 예방, 진료, 재활 및 연구 등에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행함으로써 심뇌혈관질환으로 인한 개인적 고통과 피해 및 사회적 부담을 줄이고 국민건강증진에 이바지함을 목적으로 한다.

7) 정신건강복지법 제1조.

(3) 산업재해보상보험법 시행령

산재보험법 시행령은 업무상 질병의 인정기준을 규정하면서 그 내용 중에 과로사 등에 포함될 수 있는 질병을 포함하고 있다. 아래와 같다.

산재보험법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준)

① 근로자가 「근로기준법 시행령」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다.

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것
2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것
3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것

② 업무상 부상을 입은 근로자에게 발생한 질병이 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호나목에 따른 업무상 질병으로 본다.

1. 업무상 부상과 질병 사이의 인과관계가 의학적으로 인정될 것
2. 기초질환 또는 기존 질병이 자연발생적으로 나타난 증상이 아닐 것

③ 제1항 및 제2항에 따른 업무상 질병(진폐증은 제외한다)에 대한 구체적인 인정 기준은 별표 3과 같다.

④ 공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려하여야 한다.

근로기준법 시행령 별표5(업무상 질병과 요양의 범위(제44조제1항 관련))

1. 업무상 질병의 범위

- 가. 업무상 부상으로 인한 질병
- 나. 물리적 요인으로 인한 질병
- 다. 화학적 요인으로 인한 질병
- 라. 생물학적 요인으로 인한 질병
- 마. 직업성 암
- 바. 무리한 힘을 가해야 하는 업무로 인한 내장탈장, 영상표시단말기(VDT) 취급 등 부적절한 자세를 유지하거나 반복 동작이 많은 업무 등 근골격계에 부담을 주는 업무로 인한 근골격계 질병
- 사. 업무상 과로 등으로 인한 뇌혈관 질병 또는 심장 질병
- 아. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건으로 인한 외상후스트레스장애
- 자. 가목부터 아목까지에서 규정한 질병 외에 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 지정하는 질병
- 차. 그 밖에 가목부터 자목까지에서 규정한 질병 외에 업무로 인한 것이 명확한 질병

산재보상법 시행령 제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준)

법 제37조제2항 단서⁸⁾에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
2. 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우

3) 뇌심혈관계 질환 인정기준 개정과 과로 판단

2018년 초 고용노동부는 과로사로 알려져 있는 뇌심혈관계 질환의 업무관련성 판단에 대한 고시를 개정한 바 있다. 이는 이전의 인정기준이 장시간 노동과 과로에 대한 최근의 관심과 한국의 현황을 반영하고 있지 못하다는 지적에서 시작된 것이다.

특히, 현행 만성과로기준은 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(4주 평균 64시간)을 초과하면 업무와 발병 간의 관련성이 강하다고 규정되어 있고, 60시간을 초과하지 않더라도 업무시간이 길어질수

-
- 8) 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. … (중략) …
- ② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

록 업무관련성이 증가하며, 야간·교대 근무 등의 경우는 신체적·정신적 부담을 가중시킬 수 있으므로 이를 종합적으로 고려하여 판단토록 하고 있다. 그러나, 1주 평균 60시간 기준은 지나치게 엄격하다는 지적과 함께, 업무시간을 제외한 기타 종합적 고려요인(야간·교대근무 등)의 경우 판단기준이 명확하지 않아, 확일적으로 60시간 기준을 충족해야만 산재 인정이 가능한 것으로 인식되는 오해도 있어 왔다.

따라서 이번 개정에서는 과로기준시간을 3단계로 확대하여 현행 60시간 기준은 해당기준을 충족하면 개인질병이 원인이라는 반증이 없는 한 업무상 질병으로 인정하는 당연인정기준으로 하고, 발병 전 12주 동안 1주 평균 52시간을 초과하는 경우 업무와 발병 간 관련성이 증가한다는 것을 명시하고, 교대근무 등 가중요인에 해당하는 경우에는 관련성이 강하다는 규정을 신설하였다. 관련한 가중 요인은 사례분석 결과, 판례, 외국의 최근 역학 연구 결과 등을 검토하여, ① 근무일정 예측 곤란 업무, ② 교대제 업무, ③ 휴일 부족 업무, ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도 변화, 소음) 노출 업무, ⑤ 육체적 강도가 높은 업무, ⑥ 시차가 큰 출장 업무, ⑦ 정신적 긴장 수반 업무를 제안하였다. 또한 52시간을 초과하지 않는 경우라도 가중요인에 복합적으로 노출되는 경우에는 관련성이 증가하는 것으로 명시하였다. 한편, 야간근무는 신체적·정신적 부담이 더욱 가중되는 점을 고려하여 업무시간 산출시 주간근무의 30%를 가산토록 규정하였다. 단기과로와 돌발 상황 및 급격한 작업환경 변화에 대해서도 구체적인 예와 판단기간, 기준 시간 등을 제시하여, 일관성 있는

판단이 이루어지도록 하였다. 또한 업무의 특성상 업무관련성 판단이 어렵다고 알려져 있고, 소송 사례가 많은 택시 운전 업무와 아파트 경비 업무에 대해서는 별도의 조사 방법과 기준 등을 제시하여, 해당 업무에 대한 조사와 판단의 일관성을 확보할 수 있도록 하였다.

마지막으로 최근의 판례 경향을 반영하여, 뇌심혈관질병은 의학적으로 고혈압, 이상지질혈증, 동맥경화증과 같은 기초질병이 서서히 진행·악화되는 자연경과적 변화를 거치는 것이 일반적이나 산재보험의 무과실책임 원칙 및 최근 판례 등에서 강조되고 있는 추정의 원칙과 당사자주의를 감안할 때 기초질병이 있더라도 업무상 부담요인이 명확하다면 업무상 질병으로 인정될 수 있다는 점을 분명히 하였다. “업무상 부담” 유무를 판단할 때는 발병에 근접한 시기의 사건, 업무 과중성, 장시간에 걸친 피로의 누적, 작업조건에 대하여 고려하여야 하며, 업무시간을 주요 지표로 하되, 근무일정, 유해한 작업환경에의 노출, 육체적 강도, 정신적 긴장 등 업무와 관련된 모든 상황을 구체적이고 객관적으로 파악하고 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다고 명시하여 과로에 대한 양적인 평가이외에 질적인 평가가 종합적으로 이루어질 수 있도록 하였으며 이를 구체화하였다. 또한, 최근 법원 판례 경향 등을 고려하여 업무와 질병 사이의 관련성의 평가는 “보통 평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단” 하여야 하며(산재보험법 시행령 제 34조 제4항), 업무와 질병 사이의 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 법적·규범적 관점에서 상당

인과관계가 인정되면 그 증명이 된 것으로 볼 수 있다는 점을 명시하였다. 즉, 발생 원인에 관한 직접적인 증거가 없더라도 근로자의 취업 당시 건강상태, 질병의 원인, 발병의 원인이 될 만한 위험요인이 있었는지 등의 여러 사정을 고려하여 경험칙과 사회통념에 따라 합리적인 추론을 통해 인과관계를 인정할 수 있다는 점을 강조한 것이다. 주요 개정 내용은 다음과 같다.

<표 4-1> 뇌심혈관계 질환의 업무관련성 판단에 대한 고시 주요 개정 내용

쟁점 내용	검토 내용	개선방향	제도화
만성과로	· 최근 역학연구결과 (Lancet 등) · ‘11년 뇌심전문가소위 논의 결과	· 52시간 이상 명시 · 현행기준은 당연인정기준	고시
단기과로	· 30% 증가 판단시 최근 1주일 분모에서 제외	최근1주-(1주일전~5주전) (1주전~5주전)	고시
단기간 근무	· 단기과로 기준 적용	-	-
노동강도	· 업무별로 기본적 육체적 노동강도 객관화 필요 (장애평가기준-해설과 사례연구(대한의학회, 2011)에서 제시한 직업특성과 노동강도에 따른 직업군 분류표를 이용) · 심폐기능 취약성 고려	‘힘든(heavy)’ 또는 ‘매우 힘든 (very heavy)’에 해당하는 경우	판정 지침
중량물 작업	개별 중량이 아닌 누적 중량으로 제시	하루 250kg을 들거나 운반	판정 / 조사 지침
업무시간 소명	수사권 없는 상황에 사실 확인 어려움	추정의 원칙 적용 (사업주의 반증이 명백하지 않으면 인정)	판정 지침

쟁점 내용	검토 내용	개선방향	제도화
야간근무	근로시간에의 양적 추정 필요 (2011년 전문가소위안)	22시~6시 30% 가산 (단, 대기업무는 가산 안함)	고시
교대근무	circadian rhythm 측면에서 야간근로와 별도 정의	고려사항 (스케줄 판단)	판정 지침
예측불가능성	‘격기’ 등으로 인한 ‘일-생활 양립 고려’	고려사항	판정 지침
소음	75dB 정도의 소음에서 일시 적인 혈압상승과 80dB 이상 의 만성적인 소음 폭로에 의 해 수축기 혈압과 확장기 혈 압의 상승경향	산업안전보건법의 소음성 난청 예방을 위한 허용기준 등을 참고	고시 / 판정 지침
온도	· 한랭 환경 · 온도변화가 급격한 경우	구체적인 업무 내용 제시	고시 / 판정 지침
시차/ 외국출장	수면부족, 일주기리듬 교란 (일본 지침)	해외출장을 지속적으로 하 여 5시간 이상의 시차변화 에 노출되는 경우	판정 지침
휴일수	· 역학연구결과 · 2008년 연구 결과	12주간 6회 이하	판정 지침

쟁점 내용	검토 내용	개선방향	제도화
기초질환	대법 판례 경향, 근골, 폐암, COPD 등 다른 질환 판단 감안 추정의 원칙 적용	고려안함	판정 지침
정신적 긴장	인식 및 적용 기준으로 보고 판례/정신질환 조사양식/일본 사례 등 참고	사건 중심으로 구체적인 예 제시 (12주 기간)	판정 지침
택시	· 업무시간 산정 방안 표준화 · 돌발상황 고려	· 타코미터 기준으로 시동이 걸려있는 시간으로 업무시간 산정 (긴 대기시간은 공단 또는 사업주 반증시 제외) · 돌발상황 예 제시	판정 / 조사 지침/ 특진
아파트경비	· 독립된 수면공간 정의 · 돌발성 사건 정리 · 단기과로 판단을 위한 일상 업무 정의	· 고객과의 다툼 · 제설작업, 낙엽치우기(가을), 화단과 정원수 가꾸기(봄, 여름), 벽돌쌓기 등 시설물 수리업무, 택배 등 중량물 취급 업무 등 · 야간순찰시 한랭 및 난방 독립공간 수면시간만 제외	판정/ 조사 지침 / 특진

4) 대법원 판례

앞서 검토한 현행 법률이나 일본의 과로사 방지법에서 정하고 있는 바와 달리 우리나라 대법원 판례는 산재인정 여부가 문제된 다수의 사건에서 과로와 질병 혹은 사망이나 자살과의 매우 넓은 관련성을 인정하고 있다. 이하에서는 이를 요약하여 정리한다.

(1) 뇌심혈관 질환 발생 사례

- 대법원 2006. 3. 24. 선고 2005두5185 판결: 언론사 홍보업무를 수행하던 광고대행사 직원이 홍보효과를 높이기 위한 업무상 필요에 의하여 신문 기자와 새벽 4시까지 술을 마셔 만취한 후 혼자 여관에 투숙하였다가 12시간 이상 지나 뇌실 내 출혈 등을 입은 경우, 발병의 정확한 경위를 알 수 없더라도 업무상 재해에 해당한다고 한 사례
- 대법원 2002. 11. 26. 선고 2002두6811 판결: 원고는 약간의 감기 증상이 있는 상태에서 평소에 누적되어 온 업무상 과로 또는 스트레스가 겹치는 바람에 현기증을 일으켜 자전거와 함께 넘어짐으로써 이 사건 상병이 발생되었다 할 것이므로, 비록 원고가 넘어진 장소가 사업장 밖이었고 업무수행 중 발병한 것이 아니라고 하더라도, 뇌실질내출혈, 급성 경막외출혈은 업무와 상당인과관계에 있는 질병으로서 업무상 재해에 한다고 한 사례

- 대법원 2010. 12. 9. 선고 2010두15803 판결: 뇌경색, 우측편마비, 구음장애는 기존에 당뇨병을 앓고 있던 원고가 충분한 휴식 없이 수시로 연장근로를 하여 업무가 과중하였고, 이러한 지속적인 과로와 그에 따른 스트레스, 무더운 날씨 속에 열악한 작업환경에서 보호복을 착용하고 근로를 하던 중 발생한 탈수, 탈진 등의 요인이 복합적으로 작용하여 발병하였거나, 위와 같은 요인이 원고의 당뇨와 뇌혈관 협착을 자연적인 진행경과 이상으로 가속시켜 발병하였으므로 업무상 재해에 해당한다고 한 사례

- 대법원 2000. 5. 12. 선고 99두11424 판결: 원고의 회사 업무는 비록 야근을 하여야 할 정도는 아니었지만 1997년 6월 이후 재해발생 당시까지는 하루도 결근 없이 계속되는 개발업무를 처리하여야 할 형편이었던 점, 더구나 원고가 작업을 하였던 작업장의 환경은 소음·분진 및 고열로 인하여 상당한 육체적인 피로와 정신적인 스트레스를 가하였으리라고 보여지는 점, 원고는 발병 당시 만 37세로서 건강한 편이었는데 소외 회사에서 작업 중 갑자기 발병하여 의식소실에 이른 점, 육체적 과로나 정신적 스트레스가 심장급사의 원인인 심근경색의 유발인자가 될 수 있는 점 등의 사정을 종합하여 보면 원고의 소외 회사에서의 작업으로 인한 과로나 스트레스가 기존에 원고가 보유하고 있던 다른 유발인자와 함께 원고의 심근경색을 유발하였을 것으로 넉넉히 추단할 수 있고, 따라서 원고의 과로나 스트레스와 이 사건 상병 사이에는 인과관계가 인정된다는 이유로 원고의 위 상병은 업무상의 재해에 해당한다고 한 사례

(2) 뇌심혈관 질환으로 인한 사망 사례

- 대법원 2009. 4. 9. 선고 2008두23764 판결: 근로자가 퇴근 후 숙소에서 뇌 지주막하 출혈로 쓰러져 병원에서 치료를 받다가 사망한 사안에서, 망인이 소속 부서의 대폭적인 인원 감축과 동료 직원의 휴가 등으로 업무량이 증가한데다가 쓰러지기 직전 4일간 연속 초과근무를 한 점 등에 비추어, 과로나 스트레스로 인한 일시적인 뇌혈류 상승이 뇌동맥류 등의 기존 질환에 겹쳐서 위 상병을 유발하였다고 추단하여 사망과 업무 사이에 상당인과관계가 있다고 본 사례
- 대법원 2009. 5. 14. 선고 2009두58 판결: 근로자가 마라톤동호회의 정기 연습에 참여했다가 급성심근경색으로 추정되는 원인으로 갑자기 사망한 사안에서, 업무상 과로와 스트레스가 기존 질환을 통상의 자연적인 경과 이상으로 급격하게 악화시켜 급성심근경색을 유발하여 사망에 이른 것으로 추단하고, 마라톤 연습에 참여한 행위의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있었다고 보아 그 업무수행성을 인정한 사례

(3) 간질환으로 사망한 사례

- 대법원 2001. 7. 27. 선고 2000두4538 판결: B형 간염 항원양성자임이 밝혀진 1994년 이후에도 인원의 충원 없이 컴퓨터그래픽 작업 등을 혼자서

해 왔고, 1995년경에는 새로운 컴퓨터그래픽 기종을 구입함에 따라 이를 제대로 운영하기 위하여 다른 방송사에 가서 그 사용법 등을 배우는 등 망인의 건강상태에 비하여 과중된 업무에 시달려 오던 중, 1997. 10. 13. 원발성 간종양 진단을 받아 1998. 1. 15.자로 명예퇴직을 한 후, 같은 해 7월 1일 사망에 이르렀고, 사정이 이러하다면 망인이 1994년에 B형 간염에 감염된 것은 업무와 관련이 없다 하더라도 그 이후 B형 간염에 감염된 상태에서 계속되는 근무로 인하여 육체적 과로와 정신적 스트레스가 지속되어 B형 간염이 자연적인 진행속도 이상으로 악화되어 사망하였다고 보아 업무상 질병으로 사망한 것을 인정한 사례⁹⁾

(4) 기타 질환

- 대법원 2007. 4. 12. 선고 2006두4912 판결: 근로자는 생산라인의 작업반장으로 무더운 여름 날씨에도 불구하고, 냉방시설이 제대로 갖추어지지 않은 작업환경하에서 과도한 시간외 근무와 주·야간에 걸치는 계속 근무로 인하여 극도로 과로에 시달리고, 노동조합 조합원들과의 갈등으로 인하여 상당한 스트레스도 겪은 것으로 보이는데, 이러한 과로와 스트레스가 원고의 면역기능을 저하시키는 요인으로 작용하였을 것이고, 이 사건 급성망막괴사증은 위와 같이 면역기능이 저하된 상태에서 몸속에 잠복하여 있던 헤르페스 바이러스가 재활성화됨으로써 발생하였을 것으로 추단되므로 이는 업무상 재해에 해당한다고 본 사례

9) 간경변이나 간암으로 사망한 사례를 산재로 인정한 것으로 대법원 2002. 2. 22. 선고 2001두 9301 판결 참조.

- 대법원 2002. 7. 12. 선고 2002두3126 판결: 과로와 정신적인 스트레스는 기존 질병인 기관지천식을 악화시키는 요인이 될 수 있고, 기관지 천식이 급성으로 악화될 경우에는 급성호흡부전으로 사망에 이르게 될 개연성이 있는데, 조한수가 추석휴무 전까지 근무할 동안 기관지천식에 따른 통상적인 증세를 보인 것 이외에 달리 증세가 악화되었음을 나타내는 증상을 보이지 않았고, 소외 회사 공장의 발효실 및 증류실에서 누룩발효 과정 및 파쇄과정에서 나는 냄새와 분진이 조한수의 기관지천식을 악화시키는 요인이 될 수도 있으며, 그와 같은 육체적인 피로와 정신적인 스트레스 이외에 기왕의 기관지천식을 악화시킬만한 다른 요인이 있었음을 발견할 수 없는 점을 더하여 볼 때, 과중한 업무로 인한 누적된 피로와 정신적 스트레스 및 이산화탄소, 에탄올, 분진 등이 발생·비산하는 작업 환경이 근로자의 기존질환인 기관지천식을 자연적인 경과 이상으로 급격하게 악화시키는 요인으로 작용하여 급성호흡부전으로 사망하게 되었다고 추단할 수 있으므로 근로자의 사망은 업무상 재해에 해당한다고 한 사례

- 대법원 2001. 10. 12. 선고 2001두3723 판결: 대중음식점 주방장인 근로자가 1년 중 6일 밖에 쉬지 못하면서 휴식시간을 제외하더라도 매일 10시간씩 2년 동안 고온다습한 작업환경 속에서 위험한 주방기구를 다루었고, 주방의 운영을 책임지는 과정에서 육체적으로 과로하고 정신적으로도 과도한 스트레스를 받았으므로 기존에 지니고 있던 흡연이나 당뇨 등

다른 유발인자와 함께 과로와 스트레스가 척수허혈성 경색증의 원인이 된 동맥경화를 유발한 것으로 판단되므로 업무상 재해에 해당한다고 한 사례

(5) 정신질환과 자살

- 인정기준: 자살과 업무상 재해인정 기준 - 대법원 2017. 5. 11. 선고 2016두57502 판결

근로자가 자살행위로 인하여 사망한 경우에, 업무로 인하여 질병이 발생하거나 업무상 과로나 스트레스가 그 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병이 유발 또는 악화되고, 그러한 질병으로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 결여되거나 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에서 자살에 이르게 된 것이라고 추단할 수 있는 때에는 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다고 할 수 있다. 그리고 그와 같은 상당인과관계를 인정하기 위해서는 자살자의 질병 내지 후유증상의 정도, 그 질병의 일반적 증상, 요양기간, 회복가능성 유무, 연령, 신체적·심리적 상황, 자살자를 에워싸고 있는 주위상황, 자살에 이르게 된 경위 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

- 대법원 2011. 6. 9. 선고 2011두3944 판결: 사망한 근로자(이하 ‘망인’)가 담당하던 주된 업무는 민원인들로부터 심한 항의와 욕설을 듣기도 하는

민원상담 내지 민원처리 업무로서 그 업무의 양을 떠나 스트레스를 많이 받을 수밖에 없는 업무인 점, 더구나 남에게 싫은 소리를 하지 못하는 여린 성격으로서 과거에도 민원 업무로 인한 스트레스로 정신과 치료를 받은 적이 있는 망인이 2007. 9. 1. 보직의 변경으로 다시 민원 업무를 맡게 됨으로써 그 스트레스가 더욱 컸을 것으로 보일 뿐만 아니라, 경기 침체, 다수의 입주프로젝트 진행, 여직원 퇴사 등으로 망인의 업무가 가중되면서 망인이 우울, 불안, 불면증, 자살충동, 체중감소 등을 겪다가 업무상 스트레스로 인한 ‘중등도의 우울성 에피소드’라는 정신질환이 발병되어 2달 가까이 정신과 치료를 받은 점, 망인은 업무수행에 따른 스트레스로 인하여 업무수행이 불가능하다며 두 차례에 걸쳐 사직의사를 표명하기까지 한 점, 망인이 업무 이외의 다른 요인으로 인해 우울증에 걸렸거나 자살에 이르게 된 것이라고 볼 만한 자료가 없는 점 등의 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 망인은 업무상의 과로나 스트레스로 인하여 우울증이 발생하였다고 봄이 상당하고, 2001년 발생한 우울증이 이 사건 자살 당시까지 지속되었다고 볼 자료가 없는 이상 약 7년 전의 우울증 병력만으로 망인의 업무상 스트레스와 이 사건 우울증 사이의 인과관계를 부정할 수는 없다고 보아 업무상 재해라고 한 사례.

- 대법원 2001. 3. 23. 선고 2000두10281 판결: 근로자(이하 ‘망인’)는 폴란드에 있는 자동차 공장의 랜 시스템을 구축하기 위하여 출근하여 근무하던 중 외국에서 가족과 떨어져 지내면서 업무지연으로 인하여 2차례에 걸쳐 출장 기간을 연장하였고, 비교적 규모가 큰 프로젝트의 책임을 맡아 육체

적, 정신적으로 과중한 업무에 시달렸을 뿐 아니라 이 사건 사고 무렵에는 다른 동료가 수행하던 프로젝트 매니저의 역할까지 맡게 되고 막바지 작업으로 인하여 업무부담이 더욱 가중되는 등 약 4개월 남짓의 출장기간 동안 계속적, 반복적으로 가중되는 스트레스에 시달렸던 점, 정신질환의 기왕력이 없는 사람도 만성적이고 반복적인 스트레스에 오랜 시간 동안 노출되면 악몽, 환각 등으로 정신착란과 연관되어 일시적인 현실감 상실을 유발함으로써 예측불가능한 행동을 하게 될 수도 있는 점, 망인이 사고경위에 관한 질문에 대하여 불이 나는 꿈을 꾸는 것 같다고 진술하여 이 사건 사고 당시 침실에 불이난 것으로 착각하고 탈출하기 위하여 아래로 뛰어내린 것으로 추정되는 점 등에 비추어 보면, 망인은 이 사건 사고 당시 외국생활과 과중한 업무에 따른 만성적이고 반복적인 스트레스로 인하여 일시적인 정신착란 상태에서 일시적으로 현실감을 상실한 채 뛰어내림으로써 이 사건 사고를 당하고 결국 사망에까지 이른 것으로 추정된다고 할 것이므로, 망인의 사망은 업무상 재해에 해당한다고 한 사례.

2. 근로기준법 상 근로시간과 장시간 근로

1) 근로기준법의 법정근로시간

근로기준법 제50조제1항은 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 규정하여 주 40시간제를 규정하고 있다. 아울러 제2항에서는 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정하여 1일 8시간 근로시간제를 규정한다. 그러나 이와 같은 원칙적인 근로시간 규정은 근로기준법의 다른 조항에서 상당한 예외를 인정하고 있고, 따라서 해당 조항이 적용되는 산업 부문에서는 과로의 문제가 항상 제기될 수밖에 없는 구조가 있다. 이하에서는 현행 근로기준법상 과로가 문제될 수 있는 규정을 검토한다.

2) 특례업종의 감축과 소규모 사업장 근로시간 연장

최근 국회는 근로시간 규정의 적용이 배제되어 왔던 특례업종의 수를 아래에서 살펴보는 것처럼 5개로 줄이면서(제59조), 아울러 근로시간의 전반적인 감축으로 인하여 생길 수 있는 소규모 사업장의 경영상 어려움을 감안하여 연장근로에 관한 종전 규제를 다소 완화하는 개정도 하였다. 근로기준법 제53조가 그것인데 아래와 같다.¹⁰⁾ 이에 따르면 30명 미

10) 다만, 제53조제3항 및 제6항은 법률 제15513호(2018. 3. 20.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 2021년 7월부터 2022년까지만 유효하다.

만의 상시 근로자를 사용하는 사용자는 주 60시간(= 40+12+8)까지 근로를 시킬 수 있다.

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간

2. 대상 근로자의 범위

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정

하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

3) 5명 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장

① 근로기준법은 5명 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(제11조제1항본문). 따라서 5명 미만을 사용하는 사업장에는 제50조제1항에서 규정하는 법정근로시간 규제가 적용되지 아니한다. 5명 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 (제11조제2항)에 적용되지 않는 근로시간 규정은 아래와 같다.

근로시간(제50조)

탄력적 근로시간제(제51조)

선택적 근로시간제(제52조)

연장근로의 제한(제53조)

연장, 야간, 휴일 근로자에 대한 법정수당 지급(제56조)

보상휴가제(제57조)

근로시간 계산 특례(제58조)

연차유급휴가제도(제60조~제62조)

② 다음으로 근로기준법은 5명 이상 근로자를 사용하는 사업자이라도 아래

사업은 적용 제외(제11조제1항단서)를 규정하여 역시 근로시간 규제를 적용하지 아니한다.

먼저, 동거 친족만을 사용하는 사업장은 제외되는데 ‘동거하는 친족만을 사용’한다는 것은 해당 사업 또는 사업장의 근로자가 모두 사용자와 친족관계에 있으면서 동시에 사용자와 동거하는 것을 말한다. 쉽게 표현하면 가족기업이라고 이해할 수 있다. 이 규정은 사용자와 근로자 사이의 지배종속관계보다 친족 사이의 정분이 더 중요시된다는 점을 고려한 것으로 설명한다.

다음으로 가사 사용인에게도 근로시간 규정은 적용이 안 된다. 가사사용인이란 개인이 조리, 청소, 간병, 육아 등 가사를 돕게 할 목적으로 사용한 자를 말한다. 가사사용인은 사업 또는 사업장의 요건이 결여되어 근로기준법상 근로자에 포함되지 않으므로 적용이 배제된다고 해석하기도 하고, 근로기준법상 근로자라고 하더라도 사용자와의 개인적 정분을 고려할 때 국가의 감독을 수반하는 근로자로 보기 어렵다고 해석하기도 한다.

4) 근로시간 및 휴게시간의 5대 특례 업종 (제59조)

제59조 제1항은 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54

조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다고 규정한다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

이때 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다(제2항).

위 업종은 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요성이 인정되어 12시간을 초과하는 연장근로를 서면합의를 통하여 허용하고 있다. 다만, 지나친 장시간 근로를 방지하기 위하여 근로시간 사이에 11시간 이상의 휴식 기간을 두도록 하고 있다. 11시간의 휴식시간은 유럽연합의 표준적인 근로시간 사이의 휴식기간이다.

5) 근로시간, 휴게와 휴일 규정 포괄적 적용제외 4대 사업 (제63조)

근로기준법 제63조는 이 장(제4장)¹¹⁾과 제5장¹²⁾에서 정한 근로시간, 휴게

11) 제4장으로 근로시간을 규제하는 장.

12) 여성과 연소자(15세 이상 18세 미만)를 보호하는 규정.

와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자 = 경비원 등
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자 = 근로기준법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 "대통령령으로 정한 업무"란 사업의 종류에 관계없이 **관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무**를 말한다.

이 규정에 특히 문제가 되는 것이 제3호와 제4호의 업종이다. 제3호에서 '감시적 근로'란 감시하는 것을 본래 업무로 하며 근로제공에 따른 정신적·육체적 피로가 적은 업무를 말한다. '단속적 근로'란 근로가 간헐적으로 이루어져 휴게시간 또는 대기시간이 많은 업무를 말한다. 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자는 근로하면서 휴식을 충분히 취할 수 있다고 보아서 근로시간을 엄격히 규제할 필요가 없다고 판단하고 입법한 것이다. 따라서 수위, 경비, 물품감시원 등이 업무 중에서도 고도의 정신적 긴장을 요구하거나 건강상 유해·위험하거나 수시로 다른 업무를 겸하는 경우에는 감시, 단속적 근로가 아니라는 해석이 있다.¹³⁾

제4호에서 정한 '감독·관리 업무에 종사하는 자'란 공장장, 부장 등 근로조건의 결정이나 그밖에 인사·노무관리에 관하여 사용자와 일체적

13) 임종률(2018), 노동법, 박영사, 2018, 475쪽.

지위에 있으면서 출퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는 자라고 해석한다. ‘기밀을 취급하는 업무에 종사하는 자’란 비서 등 그 직무가 사용자 또는 관리의 지위에 있는 자의 활동과 불가분하게 이루어짐으로써 출퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는 자라고 해석한다. 즉, 사용자와 동일한 지위에 있는 자에 대해서는 사용자처럼 근로시간 규제를 하지 않는다는 것이다. 다만, 위 해석은 그 범위가 지나치게 넓어지는 것을 막기 위하여 출퇴근상의 재량이 있을 것을 요건으로 하고 있다.

① 적용제외 되는 제4장의 근로시간, 휴게 및 휴식 규정

근로시간(제50조)

탄력적 근로시간제(제51조)

선택적 근로시간제(제52조)

휴게시간(제54조)

주휴일(제55조)

연장, 휴일 근로 가산임금(제56조)

간주근로시간제(제58조)

근로시간 및 휴게시간 특례(제59조)

② 적용제외 되는 제5장의 근로시간, 휴게 및 휴식 규정 = 여성, 연소자 보호 규정

연소자의 근로시간(제69조) : 1일 7시간 주35시간 원칙

연소자와 여성에 대한 휴일근로 제한(제70조)

산후 1년이 지나지 않은 여성에 대한 연장근로 제한(제71조)

임신중 여성근로자에 대한 연장근로 금지(제74조제5항)

6) 재량근로(제58조 제3항 전단)

근로기준법 제58조 제3항 전단은 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 시행령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다고 규정한다. 이에 관해서는 정보화, 기술혁신, 서비스경제화 등의 새로운 경향에 따라 업무수행 방법에 대한 근로자의 재량이 넓어지는 전문적 업무(근로의 양보다 질이나 성과가 중시되는 업무)가 증가하고 이 경우 근로시간을 일일이 계산하는 것이 적절하지 않으므로 일정한 시간 근로한 것으로 간주하는 특례를 설정하였다고 설명한다. 이 규정의 대상업무는 아래와 같다(근로기준법 시행령 제31조).

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무¹⁴⁾ |
|--|

14) 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말한다(재량근로의 대상 업무, 고용노동부고시 제

재량근로가 과로와 관련하여 갖는 가장 큰 문제점은 실제 근로시간이 얼마인지 상관없이 근로자대표와 사용자가 서면 합의한 시간만을 실근로시간으로 인정한다는 것이다. 따라서 이 제도가 남용되면 제한 없는 시간외근로가 이루어질 가능성이 있다. 물론 해석상으로는 휴일·야간근로, 유일, 휴가에 관한 규정의 적용을 배제하지 않는다고 보나¹⁵⁾ 이는 근로감독행정이 효과적으로 이루어져하는 실효성이 있는 해석이 된다.

7) 과로의 사각지대

위와 같이 현행 근로시간 규제를 자세히 살펴보면 ① 5명 이상 사업 중 2대 사업, ② 모든 5명 미만 사업장,¹⁶⁾ ③ 5대 특례 업종, ④ 4대 적용제외 사업, ⑤ 재량근로 서면협정 사업장 ⑥ 상시근로자 30명 미만 사업장 등은 최근의 근로시간 단축을 주요내용으로 하는 근로기준법 개정에도 불구하고 여전히 장시간 근로의 사각지대로 남아 있을 가능성이 높다. 그렇다면 이들에 대한 안전보건관리에 관하여 현재 산업안전보건법은 어떤 규정을 두고 있는지 살펴보고자 한다.

2011-44호).

15) 고용노동부(2018), 유연근로시간제, 88쪽.

16) 통계청 조사에 따른 2016년 말을 기준으로 5인 미만 사업장에 취업하여 있는 근로자 수는 약 570만 5551명으로 전체 노동자의 26.8%로 추정된다(통계청, 『2016년기준 전국사업체조사 보고서』, 2017. 12, 15쪽 참조.

3. 산업안전보건법과 장시간 근로

1) 근로시간과 산업안전보건법 적용의 의미

앞서 살펴본 대로 현행 근로기준법은 주40시간, 1일 8시간 근로를 법정근로시간으로 정하고 있으나 여러 가지 예외 규정을 두고 있다. 현재의 예외규정은 입법상 여러 가지 진통이 있었으나 여·야간 합의를 통하여 최근에 그 체계가 완성된 것으로 재개정을 통하여 현재의 예외 규정의 적용범위를 단시일 내에 축소하기는 어려울 것으로 전망된다. 그렇다면 장시간 근로에서 안전보건의 과제는 바로 그러한 예외 규정이 적용되는 부문에 종사하는 근로자의 건강을 보호하는 일이 중요한 이슈가 될 수밖에 없다. 따라서 예외 부분의 사업주가 산업안전보건법 제24조의 보건조치의무를 이행하여야 하는지, 이행하여야 한다면 그 내용이 무엇인지가 매우 중요할 수밖에 없다. 이하에서는 그 내용을 살펴보고자 한다.

2) 적용제외 검토

산업안전보건법 제3조는 법률의 적용범위에 관하여 다음과 같이 규정하고 있다.

제3조(적용 범위) ① 이 법은 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한

다)에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

② 이 법과 이 법에 따른 명령은 국가·지방자치단체 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공기업에 적용한다.

이에 따라 산업안전보건법 시행령 제2조의2제1항 별표1은 다음과 같이 산업안전보건법이 적용되지 아니하는 사업을 규정하고 있다.

법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 및 규정(제2조의2제1항 관련)

대상 사업	적용 제외 규정
1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 「광산안전법」 적용 사업(광업 중 광물의 채광·채굴·선광 또는 제련 등의 공정으로 한정하며, 제조공정은 제외한다) 나. 「원자력안전법」 적용 사업(발전업 중 원자력 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 사업장으로 한정한다) 다. 「항공안전법」 적용 사업(항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송관련 서비스업, 여행사 및 기타 여행보조 서비스업 중 항공 관련 사업은 각각 제외한다) 라. 「선박안전법」 적용 사업(선박 및	법 제13조, 제14조, 제15조, 제15조의2, 제15조의3, 제16조의2, 제18조, 제19조, 제3장, 제23조, 제26조(보건에 관한 사항은 제외한다) , 제28조, 제29조제1항부터 제8항까지, 제29조제10항, 제29조의2, 제30조, 제31조(보건에 관한 사항은 제외한다) , 제31조의2, 제34조의5, 제36조의4, 제39조, 제39조의2 ※ 26: 작업중지, 31: 안전보건교육 → 해당 법률에서 별도의 사업주 안전 조치 규정

<p>보트 건조업은 제외한다)</p>	
<p>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업</p> <ul style="list-style-type: none"> 가. 소프트웨어 개발 및 공급업 나. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 다. 정보서비스업 라. 금융 및 보험업 마. 전문서비스업 바. 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학 기술 서비스업 사. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업 (사진 처리업은 제외한다) 아. 사업지원 서비스업 자. 사회복지 서비스업 	<p>법 제31조(같은 조 제3항에 따른 특별교육은 제외한다)</p>
<p>3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 상시 근로자 50명 미만을 사용하는 사업장</p> <ul style="list-style-type: none"> 가. 농업 나. 어업 다. 환경 정화 및 복원업 라. 소매업; 자동차 제외 마. 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업 바. 녹음시설운영업 사. 방송업 아. 부동산업(부동산 관리업은 제외한다) 	

<p>다)</p> <p>자. 임대업; 부동산 제외</p> <p>차. 연구개발업</p> <p>카. 보건업(병원은 제외한다)</p> <p>타. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업</p> <p>파. 협회 및 단체</p> <p>하. 기타 개인 서비스업(세탁업은 제외한다)</p>	
<p>4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업</p> <p>가. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정</p> <p>나. 교육 서비스업(청소·수련시설 운영업은 제외한다)</p> <p>다. 국제 및 외국기관</p>	<p>법 제2장, 제3장, 제29조제1항부터 제8항까지, 제29조제10항, 제31조, 제31조의2, 제32조, 제32조의2, 제32조의3</p> <p>※ 31조의2 건설업기초안전보건교육 32조 관리책임자 교육</p>
<p>5. 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장(사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장을 포함한다)</p>	
<p>6. <u>상시 근로자 5명 미만</u>을 사용하는 사업장 = 23조, 24조는 적용</p>	<p>법 제2장, 제3장, 제31조(같은 조 제3항에 따른 특별교육은 제외한다), 제31조의2, 제32조, 제32조의2, 제32조의3, 제49조, 제50조, 제51조의2</p>

비고: 제1호부터 제6호까지의 사업에 둘 이상 해당하는 사업의 경우에는 각각의 호에 따라 적용이 제외되는 규정은 모두 적용하지 아니한다.

제1호의 적용제외 대상 사업은 해당 사업을 규율하는 개별 법률에 의

하여 안전보건상 조치가 취하여지므로 중복되는 규제를 회피하기 위하여 규정된 것이다. 따라서 일반적인 적용제외로서 의미가 있는 것은 제 2호부터 나열된 적용제외 대상 사업이다. 해당 사업에 적용이 제외는 사업주의 조치의무는 다양한데, 어떤 경우에도 제23조 안전조치의무와 제24조 보건조치의무는 사업주가 항상 부담하도록 규정하고 있다. 즉, 사업장의 유형이나 규모와 관계없이 사업주는 항상 자신의 근로자에 대하여 안전조치의무와 보건조치의무를 부담한다는 것이 현행 산업안전보건법의 취지이다. 그런데 현행 산업안전보건법을 살펴보면 사업장의 규모에 따라 안전보건관리의 수준을 달라질 수 있는 체계를 구축하고 있다. 내용을 살펴보면 다음 항에서 별도로 살핀다.

3) 중소기업 사업장의 보건관리상 문제점¹⁷⁾

(1) 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장

현행 산업안전보건법상 상시근로자 5명 미만 사업장은 사업주에 의한 자발적인 안전조치나 보건조치 이외에는 별다른 사업장 안전보건시스템이 존재하지 아니한다. 물론 근로의 최저 기준을 정하는 근로기준법도 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 근로기준법의 주요한 조항이 적용되지 아니하도록 규정하고 있기는 하다(근

17) 이 부분은 전형배(2018), “중소규모 사업장 안전관리법제와 안전하고 건강하게 일할 권리”, 2018년도 한국비교노동법학회, 한국노동법학회 공동 학술대회 발표문, 36쪽 이하를 정리한 것임.

로기준법 제11조제2항). 그러나 근로기준법은 주로 해고와 임금을 중심으로 한 고용보장과 경제적 보상을 규율하므로 이를 충분하게 감당하기 어려운 영세한 사용자에 대한 적용제외를 어느 정도 납득할 수 있다. 그러나 근로자의 안전과 보건 문제는 근로를 제공할 수 있는 신체적·정신적 기초를 이루기 때문에 영세한 사용자에게 고용되었다는 이유만으로 그 보호수준이 그렇지 아니한 사용자에게 고용된 근로자보다 낮을 수 있다는 설명이 타당하다고 보기는 어렵다. 따라서 사용자의 영세성으로 인하여 체계적인 안전보건시스템을 사용자가 구축할 수 없다면 외부에서 이를 보완하는 지원과 감독이 이루어져야 한다.

(2) 상시근로자 50명 미만을 사용하는 사업장

상시근로자 50명 미만을 사용하는 사업장도 안전보건위원회 등 사업장 안전보건시스템을 구축할 의무를 부담하지 아니한다. 다만, 상시근로자 20명 이상 50명 미만의 사업장 중 제조업 등 일부 산업에 대해서는 안전보건관리담당자를 선임하도록 규정하고 있다(제16조의3). 그러나 사업주가 선임하는 안전보건관리담당자는 해당 사업에서 발생하는 안전보건상 위험을 적극 인지하고 대처할 수 있는 전문가라기보다는 기존 근로계약상 업무 수행에 부수하여 최소한의 안전보건 교육을 이수한 아마추어라고 말할 수 있다. 따라서 사업장에 안전보건관리담당자가 없는 것보다는 낫다는 평가를 할 수는 있겠지만 이들이 50명 미만 사업장의 안전보건의 증진에 실질적으로 기여한다는 평가를 하기는 어려운 실정

이다. 그나마 이 업무 역시 외부기관에 위탁할 수 있도록 규정하고 있기 때문에 상시근로자 50명 미만의 소규모 사업장에 안전보건을 상시 담당하는 자는 사실상 존재하기 어렵다.

이러한 문제점을 해결하기 위하여 지역마다 근로자건강센터¹⁸⁾를 두어서 소규모 사업장 근로자의 종합적인 보건관리를 하고 있기는 하나¹⁹⁾ 그 법적 근거와 우리나라 사업장 보건관리체계 내에서 지위 및 향후 운영 방향에 대하여 다소의 의견 대립이 있는 상태이다.

(3) 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업장

정부 통계²⁰⁾에 따르면 2018. 4. 기준으로 종사자 1명 이상 사업체의 전체 종사자 수는 17,808,000명인데, 이 중 300명 미만 사업체의 종사자 수는 15,049,000명이다. 즉, 전체 종사자의 84.5%가 300명 미만을 사용하는 사업장에서 근로를 제공하고 있다. 그럼에도 이들에 대한 안전보건 관리의 대부분은 사업주가 직접 고용한 안전관리자나 보건관리자에 의하여 이루어지는 것이 아니라 외부의 관련 업체에 위탁되어 이루어지고 있다. 물론, 안전 및 보건 관리를 기업 외부에 위탁한다고 하여 반드시 그 질적 수준이 사업주가 직접 고용한 안전 및 보건관리자의 관리 수준보다 낮다고 평가할 수는 없다. 그러나 적어도 안전관리자나 보건관리자가 사

18) 2018. 5. 기준으로 전국에 개설되어 있는 근로자건강센터는 21개소이다(고용노동부 홈페이지 (<http://www.moel.go.kr>) 게시자료 참조). 한편, 근로자건강센터는 안전보건공단이 외부의 의료기관에 위탁하여 운영되는데 법적 근거로는 산업안전보건법 제61조제3호 근로자의 건강을 유지·증진하기 위한 시설이 언급된다.

19) 설립 초기 전개 과정에 관해서는 신현화, “근로자건강센터의 설치배경과 운영현황”, 『대한직업환경의학회 학술대회 논문집』, 대한직업환경의학회, 2013, 493쪽 이하 참조.

20) 고용노동부, 『사업체노동력조사 결과』, 2018. 4, 7쪽.

업장에 상주하지 않고 정기적인 방문만으로 안전 및 보건관리를 하는 것은 직접 관리자를 채용하여 상시 관리하는 것보다는 근로자의 안전과 건강을 관리하는 데 효과적이라고 보기는 어렵다.²¹⁾ 특히, 안전관리자나 보건관리자의 업무를 외부의 기관에 위탁할 수 있도록 한 법적 근거 중 하나가 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」 제40조제1항인 점을 고려하면 현행 안전보건관리의 외부위탁제도는 안전보건관리의 전문성 제고에 목적이 있기 보다는 안전보건 인력의 직접 채용에 따른 사업주의 비용부담을 완화하려는 목적에 좀 더 방점이 있다는 평가를 할 수도 있다.

아울러, 안전보건업무를 관리전문기관의 대행으로 시행할 경우 해당 업체의 위탁 여부 및 위탁의 종료 등에 관한 권한이 전속적으로 사업주에게 있게 되어 안전·보건관리전문기관의 독립성이 훼손될 우려가 있다. 아울러, 대행업체 수가 늘어나면서 대행업체간 경쟁이 과열되어 저가 수주가 이루어지고 이는 고스란히 부실한 안전·보건관리로 이어진다는 문제점도 있다. 나아가 기술의 발전에 따라 사업장의 변화하는 안전보건상 위험요소를 일부 기관이 미처 따라가지 못하는 전문성 부족 문제도 제기되고 있다.²²⁾

4) 과로에 따른 보건관리에 관한 위임 규정 부재

-
- 21) 보건관리대행 사업과 관련하여 실무적으로 간호사는 월 1회, 산업위생사는 2~3개월에 1회, 의사는 3~6개월에 1회 방문하도록 되어 있어 전임 보건관리자의 역할을 수행하는 데 근본적인 한계가 있다는 지적이 있다(대한예방의학회편, 『예방의학과 공중보건학Ⅱ』, 계축문화사, 2017, 584쪽).
 - 22) 안전보건관리대행에 관한 전반적 문제점에 대한 검토로는 경제사회발전 노사정위원회 발표 자료인 박재희, 『안전관리대행제도』, 경제사회발전 노사정위원회, 2012 및 주영수, 『보건관리대행제도』, 경제사회발전 노사정위원회, 2012 각 참조.

산업안전보건법이 과로 또는 과로사 예방을 위하여 직접적으로 규율하고 있는 내용은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조이다. 그 내용은 다음과 같다.

제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것

6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

위 규칙의 모법 규정은 산업안전보건법 제5조제1항이다. 산업안전보건법 제5조제1항제2호는 “사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방 정책에 따라야 한다. 2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것”이라고 규정하고 있다. 위와 같은 제2호를 비롯한 산업안전보건법 제5조의 규정은 산업안전보건법상 사업주가 부담하게 되는 공법상 의무 목록의 일반적 사항을 선언한 규정으로 이의 강행적 이행을 보장하는 별도의 행정적 혹은 형사적 제재수단은 없다. 해당 구체적인 수단은 산업안전보건법 제23조 및 제24조와 이를 모법의 규정으로 하는 하위 법령이다. 따라서 산업안전보건법 제5조의 사업주의무 규정은 일반적으로 노력규정 혹은 훈시규정이라고 이해하고, 같은 논리로 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조의 규정도 노력규정 혹은 훈시규정의 성격을 갖게 된다. 이에 따라 제669조를 위반하여 직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치를 취하지 아니하는 사업주에게 산업안전보건법상 제재를 가하는 것은 어렵다. 그렇다면 사업주가 장시간 근로로 인한 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 적극적인 보건조치를 취할 수 있도록 강제하는 형태의 입법방안이 구상되어야 한다.

4. 소결

1) ‘과로사 등’ 개념의 범위

일본의 과로사 방지법을 고려하면 과로사의 인정범위는 크게 ① 과로로 인하여 발생한 뇌심혈관계 질환과 그로 인한 사망, ② 과로로 인하여 발생한 정신장애와 그로 인한 자살로 좁혀진다. 그러나 우리나라 대법원 판례에서 확인할 수 있는 것처럼 실무적으로 과로로 인하여 발생할 수 있는 질병의 범위는 뇌혈관질환, 심혈관질환, 정신질환 이외에도 간질환, 기관지천식, 동맥경화의 악화 등 매우 다양하다. 따라서 우리나라에서 향후 법률로서 ‘과로사 등’을 정의하고자 한다면 그동안 축적된 대법원 판례를 고려하여 정책적 개입을 위한 질병의 범위를 일본의 과로사 방지법을 감안하여 판단해야 할 것이다.

일본의 과로사 방지법은 ‘정신장애’라고 표현하여 과로자살의 원인되는 정신의 상태가 마치 특정 질병으로 확정되어야 하는 것으로 이해될 여지가 있다. 그러나 대법원 판례는 과로와 자살을 연결하는 중간 연결로서 ‘정신장애’를 반드시 확정하도록 하지 않고 있으며 단지 “정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 결여되거나 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황” 라고 표현하고 있다. 따라서 우리나라 대법원 판례의 경향을 고려한다면 적어도 일본의 과로사 방지법과 같이 엄격하게 ‘정신장애’를 매개로 한 자살만을 ‘과로사 등’에 포함시켜서는 아니 된다. 업무상 재해의 인정기준을 입법적으

로 제시하고 있는 산재보험법 시행령은 앞서 살펴보았듯이 ‘정신적 이상상태’를 중간 매개 개념으로 사용하고 있다.

현재의 입법과 대법원 판례에서 좀 더 전진된 법리를 구축한다면 과로를 인정하고 그로 인하여 자살이라는 결과가 인정된다면 바로 업무상 재해로서 과로자살을 인정할 수 있다는 견해도 가능하다. 다만, 이 경우 과로와 자살 사이의 인과관계를 부인하게 하는 제3의 요인이 간섭되지 아니하여야 하므로 제3자의 요인이 간섭하였다는 점은 업무상 재해인 과로자살을 부인하는 당사자가 증명하도록 하여야 할 것이다.

2) 중소기업사업장 보건관리 강화²³⁾

(1) 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장

상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장의 영세성 때문에 안전보건관리를 전문적으로 담당하는 근로자를 고용할 수 없다면 적어도 사업주부터라도 자신의 사업장 내의 유해·위험 요소에 대한 인지도를 높이고 기본적인 수준의 안전보건관리를 하기 위한 노력을 하여야 한다. 이것을 위해서는 무엇보다 유해·위험 요소를 인지할 수 있는 안전보건교육이 선행되어야 한다. 그러나 현행 산안법상 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장은 안전보건교육의 대상에서도 제외되어 있다(제3조제1항, 시

23) 이 부분은 전형배(2018), “중소규모 사업장 안전관리법제와 안전하고 건강하게 일할 권리”, 2018년도 한국비교노동법학회, 한국노동법학회 공동 학술대회 발표문, 40쪽 이하를 정리한 것임.

행령 제2조의2 별표1).

영세사업주에 대한 안전보건교육을 의무화하는 것은 지나친 부담이라는 반론을 제기할 수는 있으나 같은 영세사업주이나 공중보건에 영향을 미칠 수 있는 식품위생법의 규율을 받는 영세사업주는 식품위생법에 따라 식품위생교육을 받을 의무를 부담하고 있다(식품위생법 제41조제1항 및 동 시행령 제27조).²⁴⁾ 사업의 영위로 인하여 공중보건에 위험을 야기하거나 해당 사업에 종사하는 근로자에게 건강상의 위험을 야기하는 것은 비록 파급효과의 범위는 다를 수 있어도 해당 피해자의 피해수준에는 질적인 차이가 없다. 따라서 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장을 운영하는 사업주에 대해서는 적절한 수준과 내용을 담은 안전보건교육의 이수율 의무화할 필요가 있다. 다만, 해당 사업주가 안전보건교육을 이수한 경우에는 현재 보다 확대되고 강화된 산재예방요율제의 인센티브를 부여하는 안도 고려할 필요가 있다.²⁵⁾

(2) 상시근로자 50명 미만을 사용하는 사업장

상시근로자 50명 미만을 사용하는 사업장도 안전관리자나 보건관리자를 선임할 의무를 부담하지 아니하므로 해당 사업주 중 안전보건관리담당자를 선임할 의무가 없는 사업주는 앞서 언급한 사업주 안전보건교육을 수강하도록 의무화할 필요가 있다.

24) 교육시간은 업종에 따라서 연 2시간에서 8시간이다(식품위생법 시행규칙 제52조제1항).

25) 산재예방요율제란 제조업 중 상시근로자 50명 미만을 사용하는 사업장의 사업주가 위험성평가가 인정 또는 사업주교육 인정을 받은 경우 해당 사업장의 산재보험료율을 각 10%, 20% 인하하여 주는 제도를 말한다.

다음으로, 근로자건강센터의 위상을 재확립할 필요가 있다. 먼저, 현재 근로자건강센터는 마치 정부의 재정사업과 비슷한 형태로 운영되어 재정조달계획의 변동에 따라서는 규모나 업무 내용의 축소가 있을 수 있다. 따라서 근로자건강센터를 소규모 사업장 근로자의 건강증진 및 직업병 예방의 허브로 구축할 계획이라면 그 설립과 운영의 연속성을 보장할 수 있도록 보건소 조직처럼 법정화할 필요성이 있어 보인다.²⁶⁾

한편, 과로사의 예방과 관련해서 현재의 근로자건강센터의 운영 방식과 전문성을 검토할 필요가 있다. 과로사의 예방은 뇌심혈관계 질환에 대한 의학적 접근뿐만이 아니라 근로시간과 관련 법령, 심리적 부담이 되는 노동시간의 배치와 노동조직의 문제, 직장의 조직적 스트레스 요인 등에 대한 포괄적인 이해를 필요로 한다. 이러한 상황을 파악하기 위해서는 개별적 접근 이외에도 사업장 방문과 이를 통한 조직 문화의 파악이 필수적이다. 따라서 좀 더 적극적으로 사업장을 방문하여, 스트레스 요인을 체크하고, 관련 교육이나 소규모 면담을 진행하는 한편, 개인적인 건강 문제와 증상에 대한 적극적 접근과 면담 등을 진행할 필요가 있다. 이 경우 일본의 스트레스 체크 제도나 장시간 노동자에 대한 의사 면접 제도에서 사용하고 있는 체크리스트 등을 활용해 점검을 하는 방식 등을 검토할 수 있다. 이를 위해 직업환경의학 전문의나 심리상담사의 조직 심리 분야에 대한 전문성 강화가 필요하다. 이러한 사업을 수행하기 위해서는 적절한 증원과 예산 증액 등을 함께 고려해야 할

26) 보건소는 현재 「지역보건법」에 기초하여 설립 운영되고 있는데, 국가와 지방자치단체는 보건소를 포함하여 지역의료보건기관이 수행하는 지역보건의료 업무의 효율적 추진을 위하여 기술적·재정적 지원을 하여야 한다(지역보건법 제3조제2항).

것이다. 아울러 근로자건강센터와 안전보건공단, 근로복지공단, 고용노동청의 각 지역본부 혹은 지방청의 연계를 통한 효과적인 직업병 감시 체계, 감독체계의 구축도 고려하여 보아야 한다.

(3) 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업장

상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업장은 안전보건관리를 외부의 관리전문기관에 위탁하고 있다. 그러나 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」에 의하여 사실상 아무런 제한 없이 대부분의 사업장에서 안전보건관리를 위탁하도록 하는 것은 지금의 상황에서는 매우 부적절한 방식이라고 할 수 있다. 적어도 사업주의 상시근로자 채용 규모와 매출액 등을 고려하여 일정 기준 이상의 사업주에 대해서는 안전관리자와 보건관리자, 산업보건의 등을 직접 고용하여 상시적인 안전보건관리를 하도록 의무화할 필요가 있다.

다음, 안전보건관리를 외부의 관리전문기관에 위탁하는 경우에도 현재와 같이 위탁의 시행과 종료를 사업주의 권한에 일방적으로 맡길 것 인지에 대한 재고가 필요하다. 부실한 안전보건관리가 되는 가장 큰 이유는 관리전문기관이 자신을 선임하는 사업주로부터 독립적인 권한을 행사하지 못하고, 관리전문기관 사이의 경쟁으로 적정한 업무수행에 필요한 위탁수수료를 받지 못하기 때문이다.

관리전문기관이 갖고 있는 전문적인 지식과 경험에 따른 객관적인 진단과 평가 및 안전보건상 조언이 가능하도록 적어도 위탁 수수료를 적

정한 수준으로 법정화하고 지급 주체를 국가 등으로 바꾸는 안을 고려할 필요가 있다.²⁷⁾

3) 안전보건규칙 제669조에 대한 강행성 부여 방식

안전보건규칙 제669조에 강행성을 부여하는 방식은 크게 2가지를 고려할 수 있다.

제1안은 강한 규제 형태로 제669조의 모법 규정을 현행 제5조에서 보건조치의무의 핵심 규정인 제24조로 변경하는 것이다. 이를 위해서는 먼저 산업안전보건법 제24조제1항 각호에 ‘업무상 부하 또는 심리적 부하’ 등의 추가 문구를 삽입하는 개정을 하여야 한다. 이어서 산업안전보건기준에 관한 규칙의 모두에 그 모법 규정을 현행 제5조제1항에서 제24조제1항 해당 호로 변경하게 된다. 이렇게 되면 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조의 위반은 그 모법이 제24조제1항의 해당 호 위반이 되고, 제24조를 위반에 대해서는 현행대로 산업안전보건법상 각종 벌칙 규정이 적용된다. 다만, 벌칙 규정의 적용은 구성요건의 명확성을 요구하기 때문에 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조에서 규정하고 있는 개선대책(1호), 설명의무(5호), 건강증진프로그램(6호)의 내용을 구체화하는 지침이 있어야 한다. 위험성평가의 시행방식을 고려하면 이러한 지침은 고용노동부 고시 형태가 될 수 있다. 한편, 제669조의 내용 중 노력의무 규정은 그 규정의 형식상 위반행위에 대하여 제재를 가하기는

27) 이렇게 되면 적정한 위탁수수료를 안전 및 보건관리 업종에 따라 세분화하여 정하고, 사업주는 해당 수수료를 국가에 납부하는 방안을 고려할 수 있다.

어려울 것으로 보인다.

한편, 근로자의 건강 문제는 개인적 소인도 크게 작용한다는 점을 고려하면 과로로 인한 보건관리조치의 불이행을 이유로 형사처벌까지 수반하는 제24조를 적용하는 것은 사업주에 대하여 과도한 책임을 부담시키는 것이라는 비판이 가능할 수도 있다. 따라서 제2안으로 최근 ‘고객응대근로자’에 대한 사업주의 조치의무를 규정한 제26조의2를 참고한 입법을 생각해 볼 수 있다. 제26조의2제2항은 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다고 규정한다. 사업주가 위 조치를 취하지 아니하면 1천만원 이하의 과태료를 부과한다(제72조 제4항). 과태료는 형사처벌이 아니라 행정질서벌이므로 사업주의 이행을 간접적으로 강제하는 효과가 있으면서도 과도한 형사처벌로 인한 전과자 양산이라는 문제를 해결할 수 있는 수단이 된다. 다만, 이런 경우 제669조의 모법 규정은 현행 제5조가 아닌 다른 규정에 두어야 하는데 가능한 안은 새로운 근거 규정을 입법하거나 성격이 일부 비슷한 제26조의2를 확대하여 개정하는 방안을 고려할 수 있다.

4) 일본의 스트레스체크 제도와 시사점

일본 산업안전위생법 제66조의10 제1항은 사업주에게 근로자에 대하여 후생노동 성령에서 정하는 바에 따라 의사, 보건사 기타 후생노동성

령에서 정하는 자(이하 "의사 등")에 의한 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사를 하도록 규정하고 있다. 이를 실무적으로 "스트레스체크 제도"라고 부른다. 스트레스체크를 받은 근로자는 당해 체크를 행한 의사 등으로부터 해당 검사 결과가 통지받으며, 사업주에게 해당 사업장의 전체적인 스트레스체크 수준을 알 수 있는 자료가 제공된다. 이 경우 당해 의사 등은 미리 당해 검사를 받은 노동자의 동의를 얻지 않고 해당 노동자의 검사 결과를 사업주에게 제공하여서는 아니 된다(제2항). 스트레스체크 결과를 받은 노동자는 의사의 추가진찰이나 상담(일본에서는 이를 "면접지도"라고 한다)을 받을 수 있으며 이 경우 사업주는 해당 근로자에게 불이익한 취급을 하여서는 아니 된다(제3항). 사업주는 면접지도의 결과에 따라 해당 노동자의 건강을 유지하기 위해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 의사의 의견을 들어야하며(제5항), 의사의 의견을 감안하여 그 필요가 있다고 인정하는 때에는 당해 노동자의 실정을 고려하여 취업 장소의 변경, 작업 전환, 근로 시간 단축, 야간근무 횟수 감소 등의 조치를 취할 것 외에 해당 의사의 의견을 안전보건위원회 또는 노동시간 등 설정에 대해 개선위원회에 보고하는 등 기타 적절한 조치를 강구하여야한다(제6항).

특히, 제9항은 국가의 의무로 심리적 부담의 정도가 근로자의 건강 유지에 미치는 영향에 관한 의사 등에 대한 연수를 실시하도록 노력함과 동시에 스트레스체크 결과를 이용하는 근로자에 대한 건강 상담의 실시 기타 당해 근로자의 건강 유지 증진을 위한 조치를 강구하는 노력 의무를 규정하고 있다.

일본의 입법례 또는 우리나라의 산재보상 실무 및 대법원 관례에서 알 수 있는 것처럼 과로자살의 상당부분은 정신건강의 문제에서 비롯되고 있으므로 이를 예방하기 위해서는 업무수행 중의 스트레스를 관리할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 그런 점에서 근로자 건강진단 시 스트레스체크 제도를 도입하고, 그 결과를 바탕으로 정신건강을 유지·증진하는 방안도 고려할 수 있다. 다만, 스트레스체크 제도의 실효성이 일본의 경우에도 떨어진다는 점을 감안하면, 단순한 체크 보다는 의사 면접 등의 질적 수준을 담보할 수 있는 전체적인 산업보건의 틀과 시스템이 중요하다. 따라서 건강검진을 통한 단순한 체크제도의 도입이 아니라 보건관리의 전반적 차원에서 접근될 수 있도록 제도를 설계해야 할 것이며, 이를 위해 추가적인 연구가 필요하다.

V. 주요 당사자별 간담회 결과

1. 노동계 및 경영계

1) 노·사 전문가의 의견을 수렴

- 산안법 개정안, 과로사법 제정 등과 관련하여 국회 환노위 또는 노사정 위원회가 주최하는 토론회를 하는 것이 좋겠으며, 환노위 원구성 이후 시기 점검하여 진행

2) 과로사, 과로 자살 용어 정의

- ‘과로사(과로자살) 예방’에 대한 정의가 중요할 것으로 판단됨
- 장시간 근로로 인한 과로사를 막기 위한 근본적인 대책이 필요하다고 생각됨
- 과로사(과로자살)의 기준을 장시간 근로뿐만 아니라 심리적 부하, 개인차도 함께 고려해야 할 시기가 아닌가 여겨짐 → 뇌심혈관질환뿐만 아니라 정신건강에의 문제까지 확대해야 할 것임
- 보상기준을 사업장에 적용하는 문제는 신중하게 접근해야한다고 생각됨 (사업주에게 책임을 묻는 것에 대한 명확한 판단이 가능한지 의문)

3) 과도한 근로시간에 대한 근로감독 및 지도의 역할

- 근로시간 단축을 위한 근로감독 및 지도가 현장에서 제대로 작동하기 위한 고민이 필요하다고 여겨짐 → 현재 근로기준법 위반에 대해 체불임금지급으로의 해결 이외에 형사처벌 사례가 없음. 실효성 있는 감독(또는 지도가) 되게 하기 위한 정책 제안이 필요함
- 과로사(과로자살)가 산재로 인정된 사업장에 대해서 사업장의 조직문화 또는 근로환경이 실제로 근로자의 과로사(과로자살)과 관련이 있는지 판단에 따라 관리·감독의 방향성이 중요하다고 생각됨

4) 일본, 유럽 등의 현장 적용 실태 검토

- 일본에서 시행되고 있는 여러 제도들이 우리나라에 적용 및 실행 가능한지에 대해서는 의문임
- 또한 해당 제도들이 실제 현장에서 얼마나 적용되고 있는지의 여부를 확인해 볼 필요가 있음

5) 법제도적 개선 방안 관련

- 보건규칙 669조의 모범 규정에 대해 다양한 규제수준으로의 제시가 필요함
- 부처간 협업을 위해 국가의 역할을 규정하는 특별법 형태의 별도 법

안은 꼭 필요하다고 생각되며, 이의 내용에 대해서는 국회 환노위나 노사정위원회에서 추가 논의 했으면 함.

6) 앞으로의 연구 진행 방향

- 1차 연구 용역 결과에서 한 단계 더 나아가, 현장에서 근로 감독 및 지도가 이루어지고 있음에도 불구하고 근로시간이 줄어들지 않는 이유에 대해 조직문화, 업종별 필요한 적정인력 등 근본적인 대책방안을 이번 연구 결과에 포함시켜 함께 고민해봤으면 함
- 또한 과로사(과로자살) 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 별도의 법안 제정이 필요할 것으로 생각됨

2. 관련 전문가 회의 및 간담회

(산업보건전문가 자문회의, 안전보건강조주간세미나, 경제사회노동위원회)

1) 과로사(과로자살)의 용어 정리

- 근로시간 등과 같이 양적인 의미뿐만 아니라 노동 강도, 사회·심리적 의미까지 포괄하는 넓은 의미에서 정의하는 것을 고려해야 함
- 산재로 승인 되는 자살이 과로로 인한 자살만 있는 것이 아니기 때문에 ‘과로자살’이라는 용어의 적절성을 검토해야 할 필요가 있음
- 특히 자살이나 정신질환의 경우 과로에 의한 것만 이라고 볼 수 없는 사례들이 있으므로 이에 대한 대안은 별도의 고민이 필요함

2) 산안법 검토

- 과로사, 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 정신 건강과 관련된 요인들이 개별적 원인이 되어 문제가 되는 것이 아니라 복합적으로 작용하여 나타나는 사회적 현상이라고 봐야 함.
- 따라서 정신 건강과 관련한 개별적 요인들을 하나의 제도 또는 정책으로 묶어 문제를 해결하는 방식을 따르는 것이 바람직할 것으로 생각됨
- 또한 산안법 개정을 통해 사업주에게 근로자의 건강을 보호할 의무 및 책임을 강조하는 것도 생각해 볼 필요가 있음
- 그러나 법 제정 또는 개정을 통해 규제만 한다고 해서 문제가 해결되

는 것은 아니기 때문에 규제 이후의 관리·감독을 어떻게 해야 할 것인지와 더불어 그 외에 모색 방법을 더 고민해 볼 필요가 있음

3) 특례업종 및 5인 미만 사업장 근로자의 관리

- 업종별 특성, 노사 간의 이해 상충 등으로 현재 개정된 근기법을 모든 업종에 대해 전면 적용 하는 것은 어려울 것으로 예상됨
- 근기법 또는 산안법으로 포괄 되지 않는 근로자들을 어떻게 관리할 것인가에 대한 대책 마련이 필요함
- 근기법의 근로시간 관련 규정 적용의 사각지대를 꼼꼼히 확인하여 이에 대한 대책을 별도로 마련하는 등의 대책이 필요함

4) 현실에서 과로사예방법의 작동 가능성

- 전문 인력 양성 등을 통해 인적 자원이 충분히 조달 되어야 과로사 예방법이 실제 현장에서 작동할 수 있을 것이라고 생각됨
- 과로사(과로자살) 문제는 여러 가지 원인이 복합적으로 작용하여 일어나는 사회적 현상임. 따라서 고용노동부 뿐만 아니라 보건복지부, 지방자치단체 등 여러 정부 부처 간의 협업이 이루어져야 과로사 방지(또는 예방)가 실현될 것이라고 예상됨

3. 보건의료업

- 2017년 보건의료노조가 실시한 보건의료노동자 실태 조사 결과에 따르면, 주당 평균 근로 시간이 46.85시간으로 이는 연간 평균 2,436시간을 근무하는 것으로 나타남.
- 2016년 보건의료노동자 실태 조사 결과, 주 52시간 이상 근무하는 비율이 전체의 10.8%이었음. 보건의료노동자 중 가장 많은 수를 차지하는 간호사의 12.0%가 주당 52시간 이상 장시간 근로를 하고 있는 것으로 나타남.
- 최근 3개월간 연장근무를 경험했다고 응답한 비율은 전체 보건의료노동자 중 72.5%였으며 주요 직종별 일 평균 연장근로 시간은 60분(중위수)으로 나타남.
- 2017년 보건의료노동자 실태조사 결과, 2016년 업무상 재해 및 질병 경험률은 전체의 69.8%였음. 성별에 따른 분석 결과 남성의 57.6%, 여성의 73.1%가 업무상 재해 및 질병을 경험했다고 응답함.
- 2016년 세부 직종별 업무상 재해 및 질병을 살펴본 결과, 전체 보건의료노동자의 2.4%가 뇌심혈관계질환을 가지고 있으며 9.7%가 정신적 질환을 가지고 있는 것으로 나타남.
- 뇌심혈관계질환의 경우 사회복지사가 12.5%로 다른 직종에 비해 상대적으로 높게 나타났으며 정신보호사 4.2%, 의무기록사 및 간호조무사 2.7% 순이었음.
- 정신적 질환의 경우 간호조무사가 16.1%로 다른 직종에 비해 상대적으로

로 높게 나타났으며 영양사 15.0%, 의무기록사 13.5% 순이었음.

- 교번제 등으로 인한 불규칙한 근무, 업무 특성으로 인한 정신적 스트레스 등이 보건의료노동자에게 신체적·정신적 질환을 야기 시켜 과로사 및 과로자살로 이어질 위험이 큼.

4. 운수업

1) 택시 노동자 간담회

- 사납금을 채우기 위해 장시간 노동, 과속운전, 강제 노동을 할 수밖에 없는 구조적 문제를 해결해야 함
 - 26일 만근 시 사납금은 하루 12만원 수준인 바, 휴일 없이 일할 수밖에 없음
 - 사납금 채우는 것만으로도 장시간 노동은 불가피하며, 생활 임금 수준으로 벌기 위해서는 야간 노동과 장시간 노동을 할 수밖에 없는 여건임
 - 얼마 없는 휴식시간 마저 콜(Call)을 잡기 위해 카카오 택시 등 어플리케이션에 매달려 있어야 함
 - 주취자에 의한 운전자 폭행 등의 문제가 발생하면 적절한 조치를 받아야 함에도 불구하고 사납금 문제에 비롯해 서둘러 운전대를 다시 잡아야 함
 - 특히 광주(경기도), 하남, 용인, 이천, 양평, 여주, 구리, 남양주, 의정부 지역은 이틀 일하고 하루 쉬는 경우도 많음
 - 간주노동(실제 노동이 하루 12시간이 넘어가는데도 3-4시간으로 간주되는 방식) 해결 필요함. 실제 노동시간 파악이 가능한 상태

임(디지털 타코미터)

- 사업용 택시로 인한 사망 사고율도 알려진 통계보다 높을 것이라 생각됨
 - 알려진 통계자료는 경찰에 신고 된 건수로 산출된 것이며 실제로는 더 많을 것임
 - 따라서 법인택시로 인한 교통사고의 사회적 비용 문제 해결을 위해서도 택시 노동자 문제의 해결이 시급함

- 사납금 제도를 폐지하고 전체 지자체의 시간당 평균 수입금을 토대로 한 월급제를 도입해야 함
 - 월급제에 비롯한 근무태만 문제와 관련해서는 현재 택시에 장착된 디지털 미터기를 이용하여 실시간으로 근태 관리가 가능한바 다양한 관리 방법 모색 가능
 - 일본 택시 업계 사례를 참고하여 택시 노동 임금을 월급제로 바뀌어야 할 필요성이 있음

- 과로에 따른 건강악화가 일어나고 있으며 운수업에 대한 보건관리 규정이 필요함
 - 강제성이 없기 때문에 정기검진을 챙기기 어려움

- 불규칙한 수면 습관 때문에 술을 마시지 않으면 숙면이 어려우며 술을 자주 마시게 됨
 - 불규칙한 식사와 장시간 노동에 따른 졸음을 방지하기 위한 카페인 섭취 등에 비롯해 고혈압 및 당뇨병 위험에 노출되어 있음
- 장시간 노동의 문제를 해결하기 위해 장시간 노동을 하는 현장의 문제를 종합적으로 파악하여 해결 방안을 제시할 필요가 있음
- 저임금 구조 해결, 스스로 긴 노동시간을 강제하게 만드는 사납금 구조 문제를 해결, 적정 노동시간을 통해 가능한 운임 수입을 계산할 수 있고 (시간당 표준 운임비), 이를 통한 적정 임금이 가능한 구조를 만들어야 함
 - 택시 과잉 문제는 5부제, 3부제 방식으로 해결
 - 특례적용 문제 뿐 아니라 택시의 구조적 문제를 해결해야 함

2) 화물운수 노동자 간담회

- 안전운임 또는 표준운임제 등 운임 제도의 개혁이 필요함
- 낮은 운임을 극복하기 위해 하루에 서울, 부산을 왕복하는 경우도 많이 일어나고 있음
 - 운임에 대해 협상할 권리조차 없으며 사고율을 줄이기 위해서라

도 운임제도의 개혁이 필요함

- 지입제를 폐지하고 노동권을 보장해야 함
 - 차는 개인이 사고 운수회사는 변호판만 제공하는 형태로 지입제가 운영되고 있음
 - 운수회사는 단지 지입료를 받고 변호판만 제공하는 구조인 바, 화물운수 노동자는 여러 회사에서 직접 물량을 받아 실어 나름. 이에 비롯해 화물운수 노동자가 전속성을 유지하기 어렵고 노동자성 입증 역시 어려워짐
 - 우리나라 화물운수 업계의 98%가 지입제로 이루어지고 있음
 - 화물운수 노동자들은 낮은 운임제도 하에서 은행 이자와 지입료를 갚기 위해 죽음의 질주를 할 수밖에 없는 구조임
- 총 노동시간을 규제할 필요성이 있음
 - 화물운수 노동의 특성을 고려하여 하루에 10시간 또는 12시간으로 총 노동시간을 규제할 필요가 있음
- 현행 제도에서는 화물운수 노동자의 전속성이 유지되기 어려움
 - 한 회사로부터 물량을 받는 노동자는 극히 드물며 여러 회사로부터 받은 물량을 실어 나르게 됨. 이 경우에 비롯해 한 회사에서

꾸준히 근무하는 전속성이 무시됨

- 특히 고용노동부에서 추진하는 여러 사업들의 기초에는 노동자가 한 회사에서 얼마나 근무하느냐에 따른 '전속성'이 기본적으로 깔려있음. 따라서 화물운수 노동자는 노동자성을 인정받기 어려움

○ 화물운수 노동자에 대해 노조법상의 노동조합을 결성할 수 있는 권리를 인정해야 함

- 노동기본권 보장, 지입제 폐지가 실현되지 않는다면 원인 해결이 어려우며, 어떠한 해결책을 내 놓아도 근본적인 문제는 다른 모습으로 끊임없이 나타날 것임

5. 경비업(감시 근로자)

근로기준법 63조에서는 노동시간 규제 제외 대상 업무를 설정하고 있는데 이 중 하나가 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 노동자이다. 소위 경비노동자라 불리는 집단의 경우 감시노동자로 분류되어 있다. 이 경비노동집단 중 아파트 경비업무의 경우 일반적인 건물 경비업무와는 매우 다른 형태의 노동과정을 보이고 있는데 현재로서는 감시노동자로 분류되어 있다. 전국적으로 약 30만 명가량 고용되어 있을 것으로 추정되는 아파트 경비노동자들의 경우 대부분이 65세 이상의 고령노동자라는 점을 고려할 때 특별한 건강보호가 필요한 집단이라 할 것이다.

1) 아파트 경비노동자의 노동시간 실태

선행연구에 따르면(2014·2015, 노동환경건강연구소) 아파트 경비노동자들의 평균연령은 약 66세가량이며 근무방식은 90% 수준에서 '24시간 격일제'를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 특히 연차 등을 거의 사용하고 있지 않다는 면접결과도 존재한다. 뿐만 아니라 근로계약서에 적시된 하루 휴게시간 평균은 7.2시간으로 나타났는데 실제 쉴 수 있는 시간은 평균 5.8시간으로 응답했다. 제대로 쉬지 못하는 경우는 대부분 경비실 이외의 휴게시설이 없는 경우(약 50%), 관리자나 아파트 주민, 방문객 등이 쉬고 있을 때 부르거나 휴식을 방해하기 때문이라고 응답했다.

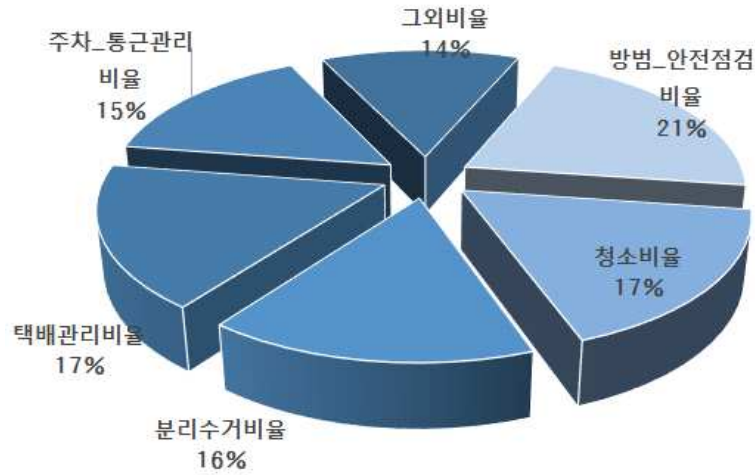
이러한 값으로 이 노동자들의 근무시간을 산정해 보면 한 번 출근해서 18.2시간을 일하고 1주 평균 64.5시간을 일하며 월평균 277.6시간을 일하는

것으로 나타난다. 이는 노동시간 상한 규제를 받고 있는 노동자들보다 주당 10시간 이상 더 일하고 있는 것이다.

2) 적용제외 업무 여부가 불투명한 문제

아파트 경비 노동자들의 장시간 노동이 가능한 이유는 이 노동자들이 ‘감시업무’라는 비교적 노동 강도가 낮은 업무를 수행하고 있기 때문에 신체적, 정신적 부하가 낮아 장시간 노동을 해도 문제가 되지 않는다는 해석 또는 사회적 합의 때문이다.

그러나 문제는 이 노동자들은 감시업무만 하고 있는 것이 아니며 고령노동자라는 점이 고려되지 않고 있다는 것이다. 다음의 자료에서 보여주듯이 본연의 업무인 감시업무에 투입하는 시간은 총 업무시간의 20% 수준이며 청소나 택배관리, 분리수거, 주차 및 통근관리 등이 매우 유사한 수준에서 분포하고 있는 것을 볼 수 있다.



[그림 5-1] 성동구 경비 노동자 하루 업무의 분포

이러한 결과는 이들 노동자가 감시 노동자가 아니라는 것을 의미하기도 하며 만약 감시노동자라고 한다면 다른 업무(현재 업무의 80%에 해당하는)를 해서는 안 되는 것이다.

3) 개선방향

아파트 경비노동자가 고령노동자일 수밖에 없는 이유는 최저임금 수준의 임금을 받고 있고 장시간 노동에 제대로 된 휴게시설도 제공받지 못하면서 일할 수 있는 계층이기 때문이다. 청년이나 장년 노동자들이 회피하는 업무라고 볼 수 있다. 그렇다면 장기적으로 이 업무에 청·장년이 진입하기 어려운 구조로 유지될 것이다. 결국 이 업무는 고령의 노동자들이 할 수밖에 없을 것이다. 따라서 이 고령의 노동자들이 장시간 노동을 지속했을 때 뇌·심

혈관계질환에 더 빠른 속도로 노출될 가능성을 배제할 수 없다.

특히 지난 2014년 ‘신현대아파트 분신 사건’, 2016년 ‘입주자대표 살해 사건’처럼 이 노동자들은 주민 응대과정에서 과도한 감정노동에 노출되어 있는 것 또한 사실이다. 결코 낮은 노동 강도의 업무가 아니라는 의미이다.

이 노동자들의 노동과정 특성을 고려하면 아파트 경비노동자들의 업무를 감시업무로 한정해서는 안 된다. 왜냐하면 이미 수많은 유형의 업무를 진행하고 있는데 이를 없애라고 하는 것은 입주자들의 큰 불편을 가져오게 될 것이기 때문이다. 결국 이들 노동자들은 노동시간 규제 대상으로 포함되어야 한다.

그러나 여기에서 규제순응 가능성을 평가해보면 당사자 조직에서는 노동시간 축소에 대해 크게 반대하고 있다. 그 이유는 저임금 때문이다. 이 노동자들은 ‘여유 있는 노후’를 위해 경비노동을 하고 있는 것이 아니라 절박한 생활임금이 필요하기 때문에 고령 노동을 해야만 하는 사람들이다. 노후준비가 미흡한 집단이다. 노동시간 단축으로 소득이 줄어들게 되면 생활이 어려운 처지에 놓인다는 것이 중론이다.

그러나 노동시간 단축은 필요불가결한 문제이다. 따라서 교대제로의 개편을 진행하고 휴게시간을 아예 없애 임금 손실을 줄이는 방향 등을 고려할 필요가 있다. 특히 중앙정부나 지자체에서 이들의 임금감소를 지원하거나 아파트입주자대표회의 등을 통해 가이드라인을 제시하는 노력 등도 필요하다.

6. 재량근로노동자

근로기준법 제58조에서는 근로시간 계산의 특례업무를 명시하고 있다. 이 중 ‘업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.’는 항이 있는데 시행령에 의하면 이 대상 업무는 다음과 같이 매우 포괄적이다.

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그밖에 고용노동부장관이 정하는 업무(시행규칙에 따르면, 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무)

재량노동자 집단을 대상으로 한 공식화된 조사결과는 없지만 본 연구를 위한 세미나 결과 재량노동을 선택하는 기업은 그다지 많지 않은 것으로 추정된다. 그 이유는 노동자에게 업무지시를 하지 않는다는 내용이 포함되어 있기 때문이다. 법률에서는 재량 노동 합의를 노사가 할 경우 서면 합의에는 다음 내용을 명시하도록 하고 있다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

우리나라의 노무관리 특성상 고도의 자율성을 주는 사업장은 거의 없는 것으로 나타난다. 오히려 개발업무를 진행하는 곳에서는 수시로 ‘오더’를 내리고 ‘컨펌’이 이루어진다. 수개월에 걸쳐 작업한 것도 ‘컨펌’이 바뀌면 뒤엎는 것이 현실이라는 주장이다.

무엇보다 노동시간에 대한 당국의 상시적인 감독이 이루어지고 있지 않기 때문에 우리나라 기업들은 굳이 재량 노동제를 선택할 필요가 없는 것으로 나타난다. 초과수당을 주지 않으면서도 장시간 노동을 시킬 수 있고 감독을 받지 않기 때문에 노동자를 옆에 앉혀 두고 직접 관리하면서 일을 시킬 수 있기 때문이다.

1) 재량근무를 할 수 있는 노동자의 노동시간 실태

이들 재량노동 계약을 할 수 있는 업무를 하는 광범위한 영역의 노동자들은 재량근무 계약도 못하고 장시간 일하고 있는 것으로 나타난다. 조사된 선행연구가 없어 기사화된 사건과 본 연구를 위한 세미나 결과를 통해 나타난 실태를 정리하면 다음과 같다.

넷마블 네오에서 일하다 2016년 11월 심장동맥경화로 사망한 20대 노동자가 최근 산재로 승인을 받았다. 고용노동부 고시의 예시 규정인 ‘지난 12

주간 주당 평균 노동시간 60시간, 4주간 주당 평균 64시간 초과에는 해당되지 않지만 게임개발자의 일상적인 장시간 노동을 수행했던 것으로 나타난다. 특히 사망 전 1개월 간 첫 주에 95시간 55분, 넷째 주에 83시간 4분의 초장시간 노동을 했다. 휴일 없는 주간도 있었다.

넷마블 체불임금 피해자들로부터 지난 3년간 일했던 출퇴근기록을 취합한 결과 28명 중 25명(89%)이 한 달 동안 주당 평균 52시간 이상 일한 적이 있고, 28명 중 18명(64%)이 한 달 동안 주당 평균 60시간 이상 일한 경험이 있으며, 28명 중 10명(36%)은 한 달 동안 주당 평균 64시간 이상 일한 적도 있는 것으로 나타났다고 한다. 심지어 7명(25%)은 두 달 연속, 주당 평균 60시간 이상 일한 경험이 있는 것으로 나타났다.

에스티유니타스라는 회사에서 웹디자이너로 일하다가 2018년 1월 사망한 30대 여성 노동자는 2년8개월 동안 주 12시간을 초과해 일한 게 46주나 됐다. 다행히 회사는 근무방식을 바꾸겠다고 공개사과 했지만 현행법을 상습적으로 어기고 있었던 것으로 나타난다.

2) 재량 노동의 범위 문제

재량 근무는 노사가 합의하는 구조이다. 노동시간 규제가 강화되면 재량 노동 계약이 늘어날 것으로 전망된다. 그 이유는 지금처럼 법을 어기면서 장시간 노동을 시킬 수 없기 때문이다. 당국의 감독도 촘촘해 질 것이므로 더욱 그러하다. 그렇다면 기업들은 노동자들에게 재량 노동 계약을 할 것을 종용할 가능성이 높아진다. 그런데 여기에서 균형 있는, 실제 노동시간을 반영하는 계약이 이루어질 것이라고 보기에 어려움이 많다. 기업과 개별

계약을 하는 노동자가 ‘을’의 처지에 있을 것은 객관적인 사실이기 때문이다. 이런 경우 불평등한 계약이 이루어질 가능성이 높고 노동자들은 장시간 노동에 노출될 수밖에 없게 될 것이다.

본 연구를 위해 열린 세미나에 참석했던 재량 노동 계약이 가능한 노동자들의 주장에 따르면 대부분의 재량 노동 대상 업무들이 업무량, 업무시간을 충분히 예측할 수 있는 작업들이라는 것이다. 따라서 재량 노동 계약 대상, 즉 근로시간계산 특례 대상에서 제외시켜야 한다는 입장이다.

3) 개선방향

다행히 이들 노동자들은 최저임금 등의 문제로부터는 자유로운 경향을 보이고 있다. 노동시장에서 저임금 집단은 아니라는 의미이다. 따라서 노동시간의 보호를 받으면서 일할 수 있는 규제 순응성이 매우 높은 상황이라고 볼 수 있다. 따라서 ‘신상품 개발’, ‘정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무’, ‘신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무’, ‘의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무’, ‘회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무’ 등은 노동시간계산 특례업무에서 제외시키는 방안이 필요하다.

VI. 정책적 제언

1. 과로사의 규범적 정의

정책적 개입을 위해 가장 중요한 것 중에 하나는 과로사와 과로자살의 원인이 되는 ‘과로’를 정의하고 이 정의에 기반하여 개입 전략을 세우는 것이다. 뇌심혈관계 질환과 정신질환을 과로의 결과물로 본다면, 이의 발생 및 악화 등에 관여하는 요인 중 ‘과로’라고 부를 수 있는 것에 대해 정의할 필요가 있다. 과로의 정의와 관련하여 간담회 등을 통해 확인된 사회적 공감대의 수준을 고려할 때 근로시간 문제뿐만이 아니라 심리적 부담을 포함하여 과로를 정의할 필요가 있었다. 앞서 언급한 바와 같이 현재 한국에서 과로의 개념과 관련하여 존재하고 있는 규범적 정의는 산업재해보상보험법에 따른 고시에서 제시하고 있는 뇌심혈관계 질환의 업무관련성 판단에 있어서의 기준이 유일하다고 할 수 있다. 이 기준 중 만성 과로로 다뤄지는 부분이 과로사방지법의 주된 대상이 될 것이라고 볼 수 있다. 인정기준에서는 급성과로와 단기 과로도 다루고 있으나 급성 이벤트의 발생, 단기간의 변화를 규율, 조사, 연구하기는 어렵기 때문이다. 2018년 1월 개정된 인정기준에서 제시하고 있는 만성과로의 기준은 노동시간의 길이뿐만이 아니라 교대근무, 야간근무와 같은 근무시간의 배치, 정신적 긴장 등을 포함하고 있다. 따라서 과로의 규범적 정의 역시 장시간 노동과 함께 심리적 부담을 포함해야

할 것이다.

<표 6-1> 산재보상에서 사용하고 있는 만성과로의 기준

- 12주 평균 60시간, 4주 평균 64시간 초과
- 12주 평균 52시간 초과 + 업무부담 가중요인
 - ① 근무일정 예측이 어려운 업무
 - ② 교대제 업무
 - ③ 휴일이 부족한 업무
 - ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
 - ⑤ 육체적 강도가 높은 업무
 - ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
 - ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

과로와 관련하여 외국의 규범적 정의는 일본의 과로사 방지법에서 제시하고 있는 ‘업무에서의 과중한 부하’와 ‘업무에서의 강한 심리적 부하’가 가장 대표적이다. 한편 핀란드의 산업보건연구소에서는 비사회적인 노동시간(unsocial working hour)이라는 개념을 가지고 있다. FIOH에서 정의한 비사회적인 노동시간은 다음과 같다.

- 주 40시간 초과 노동한 주가 25% 초과인 경우
- 주 48시간 초과 노동한 주가 10% 초과인 경우
- (교대근무자의) 전체 근무 중 저녁 근무가 10% 초과인 경우

- (교대근무자의) 전체 근무 중 야간 근무가 10% 초과인 경우
- 전체 주말 중 근무한 주말이 25% 초과인 경우
- 전체 연차 중 하루씩 쉰 날짜가 25% 초과인 경우
- 48시간 이내의 모든 교대 중 11시간 미만 쉬고 다시 근무한 경우가 25% 초과인 경우

한편, ILO에서는 괜찮은 노동시간 (decent working time) 이라는 개념을 도입하고 있는데 여기에서 사용하는 정의는 다음과 같다.

- 건강한 노동시간 (Healthy working time)
- 가족 친화적 노동시간 (“Family-friendly” working time)
- 노동시간을 통한 성평등 (Gender equality through working time)
- 생산성이 높은 노동시간 (Productive working time)

한편, 심리적 부담과 관련해서는 일본의 보상 기준을 검토하여 그 단초를 찾을 수도 있을 것이다. 다음이 일본 업무상 정신질환 산재인정 판단 기준에서 사용하고 있는 업무상 심리부하평가표에서 제시하고 있는 긴장성 사건들이다. 이중 사회통념상 과로에 해당한다고 생각하는 요인들에 대해서는 이탤릭체로 표시를 하였다.

사건의 유형	평균 심리적 부하의 강도
① 사고나 재해의 경험	<ul style="list-style-type: none"> • (중증의)질병이나 부상(강) • 비극적인 사고 나 재해의 체험·목격(중)
② 일의 실패, 과중한 책임의 발생 등	<ul style="list-style-type: none"> • 업무와 관련하여 중대한 인신사고·중대한 사고를 일으킴(강) • 회사경영에 영향을 미치는 심각한 업무상 실수(강) • 회사에서 일어난 사고·사건에 대한 책임을 추궁 당함(중) • 자신과 관련된 업무에서 거액의 손실발생(중) • 업무와 관련된 불법행위를 강요당함(중) • 달성이 어려운 업무할당을 받음(중) • 업무할당량 미달(중) • 신규사업담당 또는 회사구조조정담당(중) • 고객과 거래처로부터 무리한 주문을 받음(중) • 고객과 거래처로부터 불만사항을 받음(중) • 큰 규모의 설명회 또는 공식장소에서의 발표를 피하지 못함(약) • 상사의 부재에 따른 업무대행(약)
③ 업무의 양, 질 변화	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 내용 및 업무 양의 큰 변화를 야기한 사건발생(중) • 1개월에 80시간이상 초과근무(중) • 2주 이상 연속근무 실시(중) • 근무형태의 변화(약) • 일의 속도, 활동의 변화(약)

④ 신분의 변화 등	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직강요(강) • 배치전환(중) • 전근(중) • 여러 명이 담당하던 일을 1인이 담당하게 됨(중) • 비정규직이라는 이유 등으로 직장에서의 차별·불이익 취급을 받음(중) • 자신의 승격·승진(약) • 부하직원의 감소(약) • 조기퇴직제도의 대상이 됨(약) • 비정규직계약만료기간의 도래(약)
⑤ 대인 관계	<ul style="list-style-type: none"> • (심한)성희롱, 왕따, 폭행(강) • 상사와의 문제가 있었음(중) • 동료와의 문제가 있었음(중) • 부하직원과의 문제가 있었음(중) • 이해해주고 있던 사람의 이동이 있었음(약) • 상사가 바뀜(약) • 동료 등의 승진·승격이 있었고, 승진에서 추월당함(약)
⑥ 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱을 겪음(중)

한편, 최근 문제가 되고 있는 일(업무) 관련 괴롭힘과 관련한 사건에서도 업무의 과중을 야기할 수 있는 사례들이 있을 수 있다.

	대표적 사례
일(업무) 관련 괴롭힘	과중한 업무 압력, 매출 압박, 비합리적인 데드라인, 과도한 업무 감시, 의견과 견해 무시하기

앞서 검토한 근로시간과 관련한 다양한 정의와 심리적 부하에 대한 사건의 종류들을 검토한 결과 구체성의 수준이 다양하고, 실제 발생할 수 있는 다양한 사건들을 모두 법률상의 정의로 명시하는 것에는 많은 어려움이 있을 것이다. 따라서 이러한 구체적인 양적 기준과 사건 등은 이후 과로사 예방에 대한 법령이 마련되는 경우 정책적 목표의 기준이나 사업장 점검을 위한 주요 요소 또는 가이드라인에 그 내용을 포함하는 것이 적절할 것이다.

따라서 연구진에서는 과로를 일본의 법령과 마찬가지로 ‘업무에서의 과중한 부하’와 ‘업무에서의 강한 심리적 부하’로 정의하고자 하였다. 또한 ‘과로사 등’으로 정책적 개입을 위한 건강상태를 포괄적으로 정의하고자 하였으며, 여기에 ‘뇌심혈관계 질환과 이로 인한 사망’과 ‘강한 심리적 부하로 인한 정신장애와 자살’로 정의하고자 하였다.

2. 직무별 예방 대책의 마련

다양한 직종의 노동자들과 간담회를 수행한 결과 연구진은 과로사와 과로자살의 예방을 위해서는 직무별로 구체적인 실태에 기반한 대책을 고민할 필요가 있다고 판단하였다. 앞서 살펴본 바와 같이 근로기준법이나 산업안전보건법의 사각지대가 분명히 존재하고 이 경우 현 법령만으로는 해결이 어려운 상황이었다. 특히 노동법 이외에 다른 부처 관할의 법령들로 인해 장시간 노동을 피할 수 없는 상황이었고, 실제 같은 직무라고 하더라도 지역별로 노동시간과 방식에도 큰 차이가 있었다. 특히, 만성적인 저임금 구조가 장시간 노동으로 이어질 수밖에 없는 이유가 되기도 하였으므로 이러한 직무를 수행하고 있는 노동자들의 과로사와 과로자살 예방을 위해서는 법령 수준을 포함하여 실제 사업단위나 지원 등 다양한 정책적 개입 수준에서 대안을 구체적으로 마련할 필요가 있다.

예를 들어, 택시는 사납금 체계를 해결하고 월급제를 도입하여 적절한 수준의 임금을 확보할 수 있게 하는 것이 중요한 상황이었다. 화물 운전의 경우에는 지입제하에서는 실제 장시간 노동을 할 수 밖에 없는 상황이었다, 경비노동은 특례와 휴게시간규정, 전반적으로 저임금 구조 등 종합적인 접근이 필요한 상황이었다. 택시 운전, 화물 운전, 경비 노동의 경우에는 상대적으로 고연령의 남성이 수행하는 작업으로, 개인의 건강관리가 취약하고 건강수준도 낮은 상황이라 보건관리도 한편에서

중요한 상황이었다. 육상 운송업의 경우 현재 보건관리자 선임의무가 없으므로 이에 대한 검토도 필요한 상황이다. 재량노동자의 경우에는 실제 노동시간을 기록하는 한편, 업무 압박에서 발생할 수 있는 스트레스 예방을 위한 정신건강 관리의 중요성이 상대적으로 높다고 할 수 있다. 보건의료 노동자의 경우에는 보건관리자가 있기는 하지만 병원의 간호사가 맡는 것이 일반적이어서, 근로기준법에 대한 이해도가 낮고 노동조직이나 조직심리 등에 대한 전문성이 부족하여 실질적으로 과로사 및 과로자살을 예방하는데 한계가 있다고 하였다. 보건의료 노동자를 위해 보건관리자의 업무를 구체적으로 제시할 필요가 있다고 하였다.

이렇게 다양한 직무별 특성을 고려하여 과로사와 과로자살을 예방할 수 있는 정책을 개발할 필요가 있다.

3. 기존 법령의 개정

과로사와 과로자살의 예방을 위해서는 노동시간에 대한 규제와 함께 정신건강에 대한 접근도 필요하다고 판단하였다. 노동시간의 규제는 근로기준법에서 다룰 수 있으며, 정신건강의 예방과 관련한 조항은 현재의 산업안전보건법에서 다루는 것이 적절할 것이다. 따라서 연구진에서는 근로기준법의 개정과 산업안전보건법 상의 개정을 함께 제안하고자 하였다.

1) 근로기준법

먼저 현재 근로기준법 체계에서 근본적인 고민이 필요한 부분이 있다. 특히, 현재 5인 미만 사업장의 경우 노동시간과 관련한 규정이 적용되지 않는다는 점을 감안하면, 우선적으로 규모와 상관없이 노동시간 및 연차 관련 규정을 적용할 필요성이 있다. 장기간에 걸친 정책 과제라고 하더라도 이를 위한 로드맵을 작성하고 기존 규정의 확대 적용을 위한 방안을 체계적으로 마련할 필요가 있다.

마찬가지 맥락으로 현재 근로시간에 대한 규정에 일부 특례 업종을 적용하고 있는 것에 대한 검토도 필요하다. 특히, 업종으로 특례를 정할 경우 구체적인 노동시간의 적용이 실제 업무가 이루어지고 있는 환경을 반영하지 못할 수 있으므로 현재의 특례 규정이 업종으로 되어 있는 것

역시 재검토가 필요하다. 특정 업종을 규제의 범위에서 통째로 제외할 것이 아니라 현재 특례 업종에도 근로시간과 관련한 규정이 적용될 수 있도록 직무를 중심으로 한 실제 현황과 이를 감안하여 근로시간을 단축할 수 있는 방안에 대해 검토할 필요가 있다.

현재 규정이 안 되어 있는 하루 근로시간 길이, 근무와 근무사이의 최소 휴게시간에 대한 후방 규제 도입이 필요하다. 또한 노동시간의 길이뿐만이 아니라 야간노동에 대한 별도의 규정을 마련할 필요가 있다. 외국의 입법례들을 감안할 때 야간 노동을 수행하는 경우 법정 노동시간을 더 짧게 제한을 하거나, 2조2교대를 제한하는 방안 등을 검토해 볼 수 있으며, 야간노동에 대해 허가제를 도입하는 방안도 있다. 또한 야간노동을 포함하는 교대근무를 하는 경우 교대근무의 수행 방식에 대한 구체적인 지침을 제시하는 것 역시 필요한 일이다. 현재 논의되고 있는 탄력적 근로 등을 감안할 때 연차 휴가를 일정기간의 연속적인 휴일의 사용으로 정의하고 이를 준수하도록 할 필요가 있으며, 탄력적 근로나, 유연근무, 재량 노동에 대해서도 일정 기간 최대 노동시간의 상한을 정하여, 누적적으로 장시간 노동을 하는 것을 방지하기 위한 대책을 마련해야 할 것이다. 이러한 정책들은 하나만으로는 효과를 내기 어렵기 때문에 종합대책의 형태로 제시될 필요가 있다.

마지막으로 현재 체계 하에서도 반드시 검토해야 할 단기과제로는 노동시간의 기록과 보관 의무를 사업주에게 부여하는 것을 들 수 있다.

이를 위해서는 두 가지 방안 정도가 있을 수 있는데 첫 번째 안은 근로 기준법상 근로시간과 휴식시간에 대해 규정하고 있는 제4장의 마지막에 노동시간의 기록 및 보존에 대한 조항을 아래와 같이 추가하는 것이다.

<표 6-2> 근로시간의 기록과 보존에 대한 근로기준법 조항 신설(안)

제〇〇조(근로시간의 기록과 보존) ① 사업주는 각각의 노동자가 실제 일한 시간과 그에 따른 보수를 기록한 서류를 3년간 보존하여야 한다.
② 1항의 서류에는 정규 노동, 연장 및 주말 노동, 야간 노동 시간 각각과 이에 따른 보수가 명기되어야 한다.

더 강력하게 국가에 보고 혹은 등록하는 체제를 구축할 수도 있는데, 이 경우 ‘사업주는 〇를 고용노동부에 보고해야 한다’ 로 도입하는 방안을 검토할 수 있다.

두 번째로 현재 근로기준법 42조를 다음과 같이 개정하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 이는 EU, 핀란드, 영국, 독일 등에서 근로시간에 대한 기록과 등록 등 다양한 형태로 제도화 되어 있다. 이러한 사례를 참고하여, 현행 근로기준법 42조 (계약 서류의 보존)의 시행령에 노동시간 및 임금에 관한 서류를 다음과 같이 추가하는 방안을 검토해봐야 할 것이다.

<표 6-3> 근로시간의 기록과 보존에 대한 근로기준법 시행령 개정(안)

근로기준법 42조 (계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

시행령 제22조(보존 대상 서류 등) ①법 제42조에서 "대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류"란 다음 각 호의 서류를 말한다.

1. 근로계약서
2. 임금대장
3. 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
4. 정규 노동, 연장 및 주말 노동, 야간 노동 시간 각각과 이에 따른 임금
5. 고용·해고·퇴직에 관한 서류
6. 승급·감급에 관한 서류
7. 휴가에 관한 서류
8. 삭제 <2014. 12. 9.>
9. 법 제51조제2항, 법 제52조, 법 제58조제2항·제3항 및 법 제59조에 따른 서면 합의 서류
10. 법 제66조에 따른 연소자의 증명에 관한 서류

②법 제42조에 따른 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존기간은 다음 각 호에 해당하는 날부터 기산한다.

1. 근로자 명부는 근로자가 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날
2. 근로계약서는 근로관계가 끝난 날

3. 임금대장은 마지막으로 써 넣은 날
4. 근로 시간에 관한 서류는 마지막으로 써 넣은 날
5. 고용, 해고 또는 퇴직에 관한 서류는 근로자가 해고되거나 퇴직한 날
6. 삭제 <2018. 6. 29.>
7. 제1항 제9호의 서면 합의 서류는 서면 합의한 날
8. 연소자의 증명에 관한 서류는 18세가 되는 날(18세가 되기 전에 해고되거나 퇴직 또는 사망한 경우에는 그 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날)
9. 그 밖의 서류는 완결한 날

2) 산업안전보건법

산업안전보건법의 개정은 직무스트레스와 정신건강증진 등에 대한 법적 근거를 마련하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 현재 제24조의 보건 조치에 관련한 호를 추가하는 1안과 형사 처벌을 위한 구체성의 미흡함을 고려하여 별도 조항을 신설하는 2안을 검토할 수 있다. 1안과 2안 모두 법 개정의 목표를 정확히 해야 할 필요가 있다. 노동자의 정신건강 문제는 직업적 요인이 개인적 요인이고 반드시 상호작용을 하게 되고 기본적 취약성이 있는 상태에서 업무와 관련한 사건이나 개인적 사건이 촉발요인으로 작용을 하는 경우가 많고, 외부적인 스트레스 요인에 의해 발생하지는 않는 정신질환이라고 하더라도 업무상 스트레스에

의해 증상이 발현되거나 악화가 될 수 있기 때문이다. 또한 정신질환은 건강한 노동자라고 하더라도 일시적으로 상황에 따라서 건강과 불건강의 상태를 오갈 수 있다. 따라서 사업주의 주요 의무가 기존의 질병과는 다른 방식으로 구성이 되어야 한다. 기존 산안법상의 노동자 건강보호에 대한 주로 접근 방법이 스크리닝을 통해 고위험군을 확인하고 고위험군에 대한 적절한 치료와 개입을 하는 것이었다면 정신건강에 대한 접근방법은 건강검진 등을 기본으로 한 2차 예방이 아니라 원인의 해결에 집중하는 1차 예방을 중심으로 이루어져야 하며 건강검진과 같은 형태가 아니라 보건관리를 중심으로 하여 지속적인 모니터링과 개입이 가능한 방식으로 구성을 해야 한다.

따라서 산안법 시행령 등에 사업주의 의무를 스트레스 요인이 될 수 있는 노동조건과 스트레스 원인에 대한 평가, 정신건강에 영향을 줄 수 있는 직무스트레스 요인에 대한 확인, 평가된 위험요인에 대한 개선 방안의 마련과 실행, 개선 방안 마련을 위한 사업장내 거버넌스의 구축, 필요한 외부 자원과의 연계 등으로 다양하게 제시할 필요가 있다. 정신건강과 관련하여 필요한 상담과 치료는 사업장내에서 실시하는 것보다는 질적 관리와 전문성 강화를 위해 외부 자원을 활용할 필요가 있으며 이를 위해서 국가에서 일본의 ‘마음의 귀’와 같은 사업을 고려할 필요가 있다. 특히 한국의 경우 적절한 상담과 심리 평가를 수행할 수 있는 인력들이 사업장이나 조직 심리보다는 개인적 접근과 평가에 익숙하게 훈련이 되어 있다는 점을 감안하면 국가사업으로의 시행에 대한 구체적

검토가 필요하다.

산업안전보건법 개정의 제1안은 강한 규제 형태로 제669조의 모법 규정을 현행 제5조에서 보건조치의무의 핵심 규정인 제24조로 변경하면서 사회심리적 위험요인과 직무 스트레스에 대한 규정을 제24조의 보건조치에 추가하는 것이다. 제24조를 모법으로 하여 직무스트레스 등에 대한 규정을 넣는다면 이의 위반에 대해서는 현행대로 산업안전보건법상 각종 벌칙 규정이 적용된다. 다만, 벌칙 규정의 적용은 구성요건의 명확성을 요구하기 때문에 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조에서 규정하고 있는 개선대책(1호), 설명의무(5호), 건강증진프로그램(6호)의 내용을 구체화하는 지침이 있어야 한다. 위험성평가의 시행방식을 고려하면 이러한 지침은 고용노동부 고시 형태가 될 수 있다. 한편, 제669조의 내용 중 노력의무 규정은 그 규정의 형식상 위반행위에 대하여 제재를 가하기는 어려울 것으로 보인다. 다음에 제24조의 개정안을 예를 들어 다음과 같이 제시하는 바이다. 이러한 입법 방식은 현재의 보건조치에 노동자의 건강을 위협하는 물리적, 화학적, 생물학적 위험요인을 다루고 있다는 점을 감안할 때 24조의1항의 7호를 다음과 같이 추가하는 방식일 것이며, 법률 규제 수준의 일관성을 고려할 때 현재 산안법에 포함되어 있는 고객응대업무에 의한 스트레스 역시 이 조항에 포함시키는 방안 역시 함께 고려하는 것이 적절할 것이다. 그러나 현재 제26조의2로 되어 있는 ‘고객의 폭언 등에 의한 건강장해 조치’는 만성적인 스트레스 보다는 작업장 폭력에 의한 것이라고 볼 수 있으므로 현재처럼 별

도 규정으로 둘 수도 있을 것이다.

<표 6-4> 제24조(보건조치) 개정(안)

제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흙(fume)·미스트(mist)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
- 7. 과중한 업무상 부담과 심리적 부담에 의한 건강장해**

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 할 보건상의 조치 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제2안은 ‘고객응대근로자’에 대한 사업주의 조치의무를 규정한 제26조의2를 참고한 입법을 생각해 볼 수 있다. 제26조의2제2항은 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가

발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다고 규정한다. 사업주가 위조치를 취하지 아니하면 1천만원 이하의 과태료를 부과한다(제72조제4항). 과태료는 형사처벌이 아니라 행정질서벌이므로 사업주의 이행을 간접적으로 강제하는 효과가 있으면서도 과도한 형사처벌로 인해 사업주의 의무에 구체성을 담보해야 한다는 근본적인 문제를 해결할 수 있는 수단이 된다. 다만, 이런 경우 제669조의 모범 규정은 현행 제5조가 아닌 다른 규정에 두어야 하는데 가능한 안은 새로운 근거 규정을 입법하거나 성격이 일부 비슷한 제26조의2를 확대하여 개정하는 방안을 고려할 수 있다. 물론, 이 경우에도 현재의 제26조의2가 고객에 의한 작업장 폭력에 대한 규정으로 만성적으로 작용하는 업무상 부담과 스트레스가 개정의 주요한 방점이라는 점을 감안하면 별도 형태로도 입법이 가능할 수 있다. 따라서 이 경우는 현행의 ‘고객응대근로자’에 대한 규정이 제26조(작업중지)에 이은 규정으로 제26조의2로 되어 있는 것과는 다르게 제24조의2로 제24조의 보건조치에 이은 규정으로 안을 신설할 수 있다.

<표 6-5> 산업안전보건법 조항 신설 개정(안)

산업안전보건법 개정(안)
<p>제24조의2(업무상 부담과 심리적 부담으로 인한 건강장해 예방)① 사업주는 다음 각 호에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 상품의 판매 또는 서비스의 제공을 위하여 고객, 환자, 승객 등을 직접 대면 또는 음성 대화 매체 등을 통해 상대하는 고객응대업무를 수행하면서 발생하는 업무상 스트레스2. 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업으로 하는 경우만 해당한다], 정밀기계 조작작업 등을 하는 경우의 과중한 업무상 부담 <보건규칙 제669조 개정>3. 과중한 심리적 부담4. 상사나 동료 등에 의한 직장내 괴롭힘5. 기타 고용노동부 장관이 정하는 업무상 스트레스 <p>② 1항에 다른 조치의 내용은 고용노동부 장관이 정하는 바에 따른다.</p> <p>③ 근로자는 사업주에게 제1항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고, 그밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>

사업주의 구체적인 조치를 『산업안전보건법 시행규칙』이나 『산업안전보건기준에 관한 규칙』에 규정할 경우에는 현행 『산업안전보건기준에 관한 규칙』 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치)를 다음과 같이 수정하여 법령화할 필요가 있다. 이는 현재의 669조가 뇌심혈관계 질환을 중심으로 제정된 법안임을 감안하여 정신적 부담에 대한 조치 등을 추가한 것이라 볼 수 있다.

<표 6-6> 산업안전보건법 시행규칙 개정(안)

제○○조(업무상부담과 심리적 부담 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 법 ○○조의○○에 따라 업무상 부담에 의한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 직무스트레스 요인, 정신적 긴장을 유발할 수 있는 작업과 사건, 육체적 부담, 물리적 환경 등 업무상 및 심리적 부담을 가중시킬 수 있는 요인에 대해 종합적으로 평가하고 이에 대한 개선대책을 마련하여 시행할 것
5. 심리적 부담을 유발할 수 있는 직장내 사건과 요인을 정의하고 각 사건의 발생 시 사후조치에 대한 매뉴얼 마련
6. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원과 이에 대한 시행계획을 마련할 것
7. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
8. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리, 체력관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것
9. 건강검진과 적절한 치료를 위하여 업무시간을 배려 할 것
10. 근로자의 건강증진을 위해 필요한 외부 자원을 적절히 연계하고 이의 활용이 가능하도록 지원 할 것

4. 『(가칭)과로사 등의 예방에 관한 법률』 제정 방안

연구진에서는 근로시간에 대한 근로기준법 개정과 산업안전보건법 개정만으로 과로사와 과로자살을 예방하는 것에는 한계가 있다고 판단하였다. 특히 과로사와 과로자살의 문제가 수십 년간 지속되어 온 노동의 관행과 인식에 대한 개입이 함께 이루어져야 하는 문제이고, 장기간에 걸쳐 지속적으로 정책적 개입이 필요한 사안이라는 점을 감안하면 지속적인 정책적 개선을 추동할 수 있는 기본법으로서의 『(가칭)과로사 등의 예방에 관한 법률』 제정이 필요하다.

1) 우리나라 (가칭)과로사예방법 제정의 필요성

첫째, 노동시간 단축에 대한 국가적 차원의 연착륙 전략이 부재하다. 2018년 2월 대대적인 노동시간 단축 법제화 이후 2018년 7월부터 2021년 7월까지 만 4년에 걸쳐 차등적으로 노동시간이 감축될 전망이다. 그러나 2018년 7월부터 시행되는 300인 이상 사업장에 대한 규제를 연말까지 6개월 간 보류하는 등의 경착륙 상황이 지속되고 있다. 이러한 현상은 노동시간 단축에 대한 준비가 미흡하고 국가적 차원의 노력과 지원이 부족하다는 점을 반증하고 있다. 결국 2021년까지의 순차적 적용이 제대로 이루어질지에 대한 우려가 큰 상황이다.

2018년 7월1일부터 달라지는 노동시간	
구분	내용
주당 최대 노동시간	52시간(주 40시간+연장근로 12시간)
노동시간단축 시행시기	△300인 이상·공공기관 2018년 7월1일 (2018년 12월31일까지 주 52시간 위반 시 처벌 유예) △300인 이상 특례제외 업종 2019년 7월1일 △50~300인 미만 2020년 1월1일 △5인~50인 미만 2021년 7월1일
휴일근로수당	8시간 이내-통상임금 50% 가산 8시간 초과-통상임금 100% 가산
노동시간 특례업종	△육상운송업(노선여객자동차운송사업 제외) △수상운송업 △항공운송업 △기타 운송 관련 서비스업 △보건의업 * 2018년 9월1일부터 11시간 연속휴식시간 보장

[그림 6-1] 2018년 7월 1일 시행된 근로기준법

둘째, 노동시간 단축 예외 대상이 너무 많다. 일본의 경우 주 40시간 또는 44시간의 법정노동시간이 사업장의 규모와 업종에 상관없이 모두 적용되고 있으며, 연장노동에 대한 별도의 협정이 있기는 하지만 이 역시 구체적인 직무로 제한되어 있고, 사업장 단위의 노동시간 규제에 적용 제외 대상이 없다는 특징을 가지고 있다. 그러나 우리나라의 경우 ‘5인 미만 사업장’ 근로자와 ‘특례업종’ 근로자, ‘제외업종’ 근로자, ‘재량’ 근로자 등은 노동시간 규제 대상이 아니거나 아닐 수밖에 없는 조건에 처해진 근로자들로 실제 노동시간 규제를 받지 않게 된다. 추정할 수밖에 없지만 이 규모는 전체 근로자 집단의 과반수를 훌쩍 넘기는 큰 규모이다. 이는 근로기준법의 지속적인 개선을 통해 가능할 수 있는 문제이지만 규모가 이렇게 크다는 것은 그만큼 촘촘한 관리와 계획이 필요

하다는 사실을 역설하고 있다.

셋째, 일하는 모든 사람에 대한 과로사 등에 대한 예방 계획이 필요하다. 노동자와 사업주의 전통적인 구분이 갈수록 흐릿해지고 있는 현대 한국 사회에서 경제활동인구 중 근로자의 비중이 갈수록 줄어드는 현상은 플랫폼 노동을 하는 집단과 영세한 자영업자의 증가 때문이라 할 수 있다. 약 2천 8백만 명의 경제활동 인구 중 임금근로자의 수는 약 2천만 명으로 8백만 명의 일하는 사람들은 모든 임금근로자가 보호를 받는다고 가정해도 제외되는 집단이 된다. 건강형평성에 있어 누구도 예외가 될 수는 없다. 그렇다면 일하는 모든 사람의 안녕을 위한 노동시간 규제는 몇몇 제도를 바꾼다고 가능하지 않을 것이다. 이는 범국가적 차원에서 접근할 수밖에 없는 문제이다.

넷째, 사회적 수용가능성을 높이는 노력이 필요하다. 이번 연구를 통해 확인된 바와 같이 최저임금을 적용받거나 그 조차도 제대로 적용받지 못하는 노동자 집단은 노동시간 규제를 반기지 않는다. 그 이유는 생활임금이 확보되지 않기 때문이다. 수혜당사자가 제도 수용성이 없다면 새로운 규제는 자리 잡기 힘들뿐만 아니라 노동시장 왜곡을 발생시킨다. 따라서 제도개선 의 연착륙을 위해서는 노동시간에 대한 규제만 작동해서는 안 된다. 임금수준에 대한 고려도 필요하다. 임금은 사회적 임금과 개별 임금으로 구분할 수 있다. 두 가지를 모두 합칠 때 실질적인 구매력의 변화가 나타난다. 즉, 사회복지의 향상이나 주택가격의 안

정화, 교육제도의 변화, 최저임금의 현실화 등이 모두 맞물려 해결되어야 한다. 역시 국가적 차원에서 해결해 가야할 일이다.

따라서 과로사와 과로자살의 예방에서 국가가 해야 할 영역은 명확하다. 전통적인 노동자와 사업주의 관계에서 규제해야 할 부분과 국가가 모든 일하는 사람들이 건강하게 일을 할 수 있도록 지원해야 하는 부분이 모두 있다. 따라서 국가의 역할을 강조하고 지속적인 제도개선이 이루어질 수 있도록 기본법 형태의 특례법이 필요하다고 판단하였다. 과로사예방법의 제정은 다음과 목표를 달성해야 할 것이다.

첫째, 이 법의 목적은 국가가 과로사 예방과 관련하여 조사·연구, 교육, 감독을 수행할 수 있도록 하며, 이를 위해 고용노동부의 근로기준, 산업안전보건, 보건복지부의 국민건강증진과 정신보건정책, 교육청의 학교 교육 정책, 지자체의 지역 주민 정책 등의 협력이 가능하도록 하였다. 필요한 경우 적절한 제도개선을 위한 국토부 등과의 협력이 필요할 수 있다. 예산 배정이 필요한 사업에 대해서는 기획재정부가 그 역할을 할 수 있도록 하였다.

둘째, 이 법의 적용 대상은 임금 근로자뿐만이 아니라 공무원, 사립학교교직원, 특수고용직과 자영업 등을 포함하는 전체 경제활동인구로 하며, 교육사업 등과 관련해서는 전체 경제활동을 할 예정인 학생들까지를 포함하였다. 따라서 이 법에서는 법의 적용대상을 ‘일하는 사람’으로

하고자 하며 ‘일하는 사람’은 경제활동인구조사에서 사용하고 있는 ‘취업자’의 정의와 마찬가지로 ‘만 15세 이상으로 매월 15일이 포함된 1주 7일간 (단, 해당 기간 중에 공휴일이 연속 3일 이상 포함된 경우 그 이 전주로 변경함) ① 수입을 목적으로 상품이나 서비스를 생산하기 위한 목적으로 1시간 이상 일을 한 사람, ② 자기에게 직접적으로는 이득이나 수입이 오지 않더라도 자기가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는 데 도운 가족종사자로서 주당 18시간이상 일한 자(무급가족종사자), 또는 ③ 직장 또는 사업체를 가지고 있으나 해당 주간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자’로 정의하였다. 단, 수입이 있더라도 ① 법률에 위배되는 비생산적인 활동(예: 도박, 매춘 등), ② 법률에 의한 강제노역 및 봉사활동, ③ 경매, 경륜, 증권, 선물 등 투자활동은 경제활동으로 보지 않는다.

셋째, 이 법은 건강을 유지하고, 가족 및 사회생활을 원활히 유지할 수 없는 정도의 장시간 노동과 같은 노동시간의 길이, 야간노동을 포함한 교대근무와 같은 노동시간의 배치, 정신적 긴장을 동반하는 업무, 심리적 부담을 높일 수 있는 상황을 없애거나 최소화하고자 하는 것이며 이를 통해 발생 또는 악화될 수 있는 뇌심혈관계 질환과 정신질환을 포함하여 뇌심혈관계 질환에 의한 사망과 자살을 예방하는 것을 목표로 한다.

넷째, 이 법률의 관할 주무부처는 고용노동부로 하되, 관련 부처의 차관급 이상이 참여를 하여 포괄적인 기본 계획을 작성하도록 하고 이는 국무회의에서 의결하도록 하였다. 이렇게 작성된 기본 계획에 따라 관련 법령을 개정하고 다양한 수준의 정책적 개입이 가능하도록 하여 과로사 예방법이 기본법으로서의 역할을 충실히 할 수 있도록 하였다.

다섯째, 한국과 일본의 제도상의 특징을 고려하여 법안의 구체적인 실행 내용은 일본의 과로사 방지법의 항목을 조정하여 제시하였다. 한국의 경우 좀 더 구체적으로 국가의 역할을 제시할 수 있도록 하였고, 실효성을 감안하여 과로사에 대한 감독을 포함한 국가의 개입 근거를 마련한다. 특히, 다양한 부처에 자료가 산재되어 있어 과로사의 규모와 실태 파악이 현실적으로 어렵다는 점을 감안하여 각 부처의 자료를 모으고 이를 확인 할 수 있는 법적 근거도 함께 포함하였다.

1차년도 연구를 통해 제시된 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』을 바탕으로 올해의 논의 결과가 반영이 될 수 있도록 수정 보완하였으며, 법률(안)의 구체적 내용은 다음과 같다.

<표 6-7> 과로사 등 예방에 관한 법률(안)

과로사 등 예방에 관한 법률(안)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 국가가 과중한 업무 부담 및 심리적 부담으로 인해 발생하는 모든 일하는 사람의 사망 및 자살 또는 질병과 장애를 예방하기 위한 정책을 수립·시행하여 일하는 사람과 그 가족이 건강하고 안정적인 생활을 영위할 수 있도록 하는 한편, 일하는 사람들로 하여금 건강하게 일할 수 있도록 하여 국민의 삶의 질 향상과 양질의 노동력 확보를 통해 사회적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “일하는 사람”이란 만 15세 이상으로 매월 15일이 포함된 1주 7일간 (단, 해당 기간 중에 공휴일이 연속 3일 이상 포함된 경우 그 이전주로 변경함) ① 수입을 목적으로 상품이나 서비스를 생산하기 위한 목적으로 1시간 이상 일을 한 사람, ② 자기에게 직접적으로는 이득이나 수입이 오지 않더라도 자기가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는 데 도운 가족종사자로서 주당 18시간이상 일한 자(무급가족종사자), 또는 ③ 직장 또는 사업체를 가지고 있으나 해당 주간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자’를 말한다. 단, 수입이 있더라도 ① 법률에 위배되는 비생산적인 활동

(예: 도박, 매춘 등), ② 법률에 의한 강제노역 및 봉사활동, ③ 경매, 경륜, 증권, 선물 등 투자활동은 경제활동은 제외한다.

2. “과로사 등”이란 일하는 사람이 건강을 유지하고, 가족 및 사회생활을 원활히 유지할 수 없는 정도의 업무상 과중한 부하 혹은 강한 심리적 부하에 의한 뇌혈관 혹은 심장질환과 이로 인한 사망, 정신질환 또는 자살에 의한 사망을 말한다.

3. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

4. “사업주”란 사업의 종류와 관계없이 근로자를 고용하여 사업을 하는 자를 말하며, 근로자를 고용하지 않고 다른 사업주와 개별적인 계약을 수행하는 경우에는 사업주가 아닌 근로자로 본다.

제3조(기본원칙) 국가는 이 법에 따라 과로사 등의 예방에 관한 수립·시행하는 경우에는 다음 각 호의 사항이 실현되도록 하여야 한다.

1. 과로사 등의 예방에 관한 정책이 근로의 권리를 침해하지 않도록 할 것
2. 근로시간 정책 및 일하는 사람의 안전보건관리 정책과 통합적으로 운영될 수 있도록 할 것
3. 고용인이 없는 사업주와 소규모 영세자영업자를 포함한 모든 경제활동인구에 대한 정책을 수립·시행 할 것
4. 일하는 사람의 개인정보를 보호를 고려하여 정책을 수립·시행 할 것
5. 과로사 등의 예방에 관한 국민의 관심과 이해를 높이기 위한 정책을

수립·시행 할 것

6. 과로사 등의 예방에 관한 정책은 국가·지방자치단체간, 공공부문·민간 부문 간 및 근로자·사업주·정부 간의 협력을 바탕으로 수립·시행할 것

제4조(다른 법률과의 관계) 과로사 등의 예방에 관한 다른 법률을 제정 하거나 개정하는 경우에는 이 법의 목적과 기본 원칙에 맞도록 하여야 한다.

제5조(국가 등의 책무) ① 국가는 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과 적으로 추진할 책임이 있다.

② 지방자치단체는 국가와 협력하면서, 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다.

③ 사업주는 국가 및 지방 공공단체가 실시하는 과로사 등의 방지를 위 한 대책에 협력하여야 한다.

④ 일하는 사람과 국민은 과로사 등 방지의 중요성을 자각하고 이에 대 한 관심과 이해를 심화하도록 노력하여야 한다.

제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관 하여 필요한 시책을 수립·시행해야 한다.

1. 국민의 인식 향상을 위한 교육 및 홍보 등에 대한 사항

2. 일하는 사람과 사업주의 인식 향상을 위한 교육 등에 대한 사항

3. 과로사 등의 예방에 대한 조사·연구 사업에 대한 사항

4. 과로사 등의 예방 및 재발 방지를 위한 관리·감독에 대한 사항
 5. 그 밖에 과로사 등의 예방 정책의 효과성을 높이는 데 필요한 사항
- ② 지방자치단체는 제1항에 따라 수립된 국가 시책과 지역의 특성을 고려하여 지역 근로자의 과로사 등의 예방을 위한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 한다.
- ③ 국가는 제2항에 따른 시책을 수립·시행하는 지방자치단체에 필요한 지원을 할 수 있다.

제2장 과로사 등 예방 정책의 수립 및 추진체계

제7조(과로사 등 예방 기본계획의 수립·시행) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 3년마다 국가의 과로사 등 예방에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기본계획을 수립할 때에는 제8조1항에 따른 과로사 등 예방정책심의회의 심의를 거쳐야 하며, 수립된 기본계획은 국무회의에 보고하고 공표하여야 한다.

③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 과로사 등 예방을 위한 중장기 정책목표 및 방향
2. 근로시간과 야간·교대근무를 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인 등의 동향에 관한 사항
3. 근로시간을 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인의 전망에 관한 사항

4. 근로시간을 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인에 대한 감독과 지도에 관한 사항

5. 제6조제1항 각 호의 사항에 관한 시책의 기본 방향에 관한 사항

6. 그 밖의 과로사 예방 관련 주요 시책에 관한 사항

④ 관계 중앙행정기관의 장은 과로사 등과 관련한 계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야한다.

⑤ 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제8조(과로사등예방정책심의회) ① 과로사 등의 예방에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 과로사 등 예방정책심의회 (이하 “정책심의회”)를 둔다.

② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 제6조제1항에 따른 시책 및 제7조제1항에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항

2. 근로시간 등 업무상 부담 및 심리적 부담 예방에 관한 사항

3. 관계 중앙행정기관의 장이 과로사 예방과 관련하여 심의를 요청하는 사항

4. 그 밖에 다른 법령에서 정책심의회를 거치도록 한 사항 및 대통령령으로 정하는 사항

③ 정책심의회는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성하고,

위원장은 고용노동부장관이 되며, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람과 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원이 된다.

1. 일하는 사람과 사업주를 대표하는 사람
 2. 유족 또는 피해 당사자
 3. 과로사 등에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
 4. 「지방자치법」 제165조에 따른 전국 시·도지사 협의체에서 추천하는 사람
- ④ 정책심의회를 효율적으로 운영하고 정책심의회 심의 사항을 전문적으로 심의하도록 하기 위하여 정책심의회에 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.
- ⑤ 전문위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 정책심의회가 위임한 사항에 관하여 심의한다. 이 경우 전문위원회의 심의는 정책심의회 심의로 본다.
- ⑥ 정책심의회 및 전문위원회의 구성·운영과 그밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

※ 시행령(안)

제0조(과로사 등 예방정책심의회 구성) ① 법 제8조제3항에서 "대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원"이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 기획재정부 제1차관, 교육부차관, 행정안전부차관, 산업통상자원

부차관, 보건복지부차관, 중소기업벤처기업부 차관

2. 제1호에 따른 사람 외에 과로사등예방정책심의회(이하 "정책심의회"라 한다)의 위원장이 안전 심의를 위하여 필요하다고 인정하여 위촉한 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원

② 제1항제2호에 따른 위촉위원은 정책심의회 위원장이 지정하는 심의 사항에 대해서만 위원의 자격을 가진다.

제9조(과로사 예방 센터) 정부는 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 과로사 예방 센터를 설치하여 운영한다.

1. 과로사 등 예방 기본 계획 수립과 관련한 업무 지원
2. 교육 및 홍보 사업 지원 및 질 관리
3. 과로사 등 예방을 위한 조사·연구
4. 역학조사
5. 연차보고서의 작성 및 공표
6. 기타 고용노동부 장관이 정하는 예방 사업

제10조(연차보고) 정부는 매년 과로사 등의 예방을 위한 시책 및 시책의 시행 상황 개요, 관련 연구 및 정부가 과로사 등의 방지를 위하여 강구한 대책의 상황에 관한 보고서를 발간하여 공표하여야 한다.

제3장 지원과 관리·감독

제11조(교육 및 홍보 사업 지원 등) ① 국가는 과로사 등의 예방과 관련하여 필요한 다음 각 호의 시책을 수립·시행할 수 있다.

1. 고등학교 및 대학교의 교육과정과 관련한 사항
2. 국가 및 지방자치단체 소속 공무원의 교육과 홍보에 관련한 사항
3. 공공부문과 민간부문의 관련 정보망의 연계
4. 교육 및 홍보를 위한 전문가의 양성
5. 관련 민간기관에 대한 인증

② 고용노동부장관은 과로사 등의 예방과 관련하여 교육 및 홍보 서비스를 제공하는 행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 민간 기관 등에 시설·장비 등 필요한 지원을 할 수 있다.

제12조(조사·연구 등) ① 고용노동부장관은 과로사등 방지대책, 과로사등 방지 시행계획, 그밖에 필요한 사항 등에 관한 다음 각 호의 조사·연구 사업 (이하 “과로사 등 예방에 관한 조사연구”)을 실시한다.

1. 근로시간을 포함한 업무 부담, 심리적 부담에 대한 사항
2. 과로사 등에 관한 실태 조사
3. 과로사 등의 효과적인 방지에 관한 연구
4. 과로사 등의 발생 배경에 대한 의학적·사회적 파악
5. 기타 정책심의회위원회에서 필요하다고 생각하는 사항

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.

제13조(역학조사 등) ① 고용노동부장관은 과로사의 발생 및 재발의 원인 규명과 예방을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 역학조사를 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 역학조사의 시기·방법 및 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(감독상의 조치) ① 「근로기준법」 제102조에 따른 근로감독관은 이 법 또는 이법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 점검을 하며, 검사에 필요한 한도에서 관련 자료를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

② 고용노동부장관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 사업주 또는 근로자에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.

제15조(자료제출 등의 요구) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 직무수행에 필요하다고 인정하는 경우 관계기관의 장, 사업주 등에게 관련 자료의 제출 또는 의견의 제시 등을 요구할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장, 사업주 등은 특별한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

② 고용노동부 장관은 제11조에 따른 역학조사를 효율적으로 수행하기

위하여 필요하면 국세청, 지방자치단체, 교육청, 통계청, 질병관리본부, 국민건강보험공단, 근로복지공단, 산업안전공단, 공무원 연금공단, 사립 학교 교직원 연금공단 등 관련되는 기관·단체에 자료의 제공을 요청할 수 있다.

③ 제2항에 따라 자료의 제공을 요청받은 관계 행정기관이나 관련 기관·단체 등은 정당한 사유 없이 그 요청을 거부할 수 없다.

④ 제2항에 따라 제공되는 자료에 대해서는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

5. 기타 정책적 개선 방안

이러한 제도적 개선안 이외에도 정책적 개입의 방향에서 검토해야 할 몇 가지 주요한 이슈가 있다.

첫째, 근로기준법 제외 대상인 5인 미만 소규모 사업장에 대한 대책을 마련해야 한다. 근로기준법의 적용대상을 5인 미만 사업장까지 확대하는 것은 장기적인 국가과제로서 사회적 합의가 필요한 부분이라 할 수 있다. 따라서 이러한 개정이 이루어지기 전이라도 5인 미만 사업장 등 취약한 사업장에 대한 지원책을 강구해야 할 것이다. 단기적으로 현재 50인 미만 사업장의 보건관리를 지원하고 있는 근로자건강센터의 확대 및 역할 재정립이 필요하다. 이를 위해서 앞서 언급한 바와 같이 전문성의 강화, 사업장 방문 모델의 구축, 사업장 방문 시 사용할 매뉴얼과 가이드라인의 개발 등이 필요하다. 또한 근로자건강센터를 중심으로 지자체, 보건소, 정신보건센터, 자살예방센터와의 지역사회 차원에서의 협조 체계를 구축하고 50인 미만 소규모 사업장에 대한 접근성을 높이기 위한 방법을 고민해야 할 것이다.

둘째, 근로감독 방식의 개편에 대한 중장기적 계획이 필요하다. 정기감독, 특별근로감독 등을 수행하는 과정에서 근로기준과 산업안전보건이 현재 분업화 되어 있고, 사업주에 대한 사전 예고 하에 이루어지는

감독체계에서는 실효성이 있는 근로감독이 어렵다. 특히 과로사와 과로자살의 문제는 근로기준과 산업안전보건에 대한 감독이 함께 이루어져야 하는 상황으로 서로에 대한 이해가 충분해야 실질적인 지도와 감독이 가능하다는 점을 고려해야 한다. 따라서 정기 감독 체계와 예방 감독 체계의 개편에 대한 검토와 개선 방안을 모색해야한다.

VII. 결 론

1. 과로사 및 과로자살 실태

한국 사회에서 노동시간에 대한 관심이 많아지면서 장시간 노동과 뇌심혈관계 질환 또는 자살과의 의학적 연관성에 대한 역학적 연구가 일부 진행되고 있다. 장기간의 코호트 연구 등을 통해 그 의학적 연관성이 완전히 입증되었다고 볼 수는 없지만 뇌심혈관계 질환과의 관련성에 대한 환자-대조군 연구 등이 진행되었고 이러한 연구 결과를 반영하여 뇌심혈관계 질환의 업무관련성 판단을 위한 만성 과로의 기준이 바뀌는 등의 제도적 변화도 있었다. 그러나 장시간 노동과 정신건강 또는 자살과의 관련성에 대한 환자-대조군 연구나 코호트 연구는 더욱 부족한 상황이다. 예방을 위해서는 관련 위험요인에 대한 장기간 추적 연구 등이 필요한데, 현재 원인을 파악하고 장기적 대책을 마련하기 위한 연구가 없는 상황이라고 볼 수 있다.

과로사와 과로자살에 대한 관심이 높아지고 있음에도 그 실태를 파악하는 것은 사실 어렵다. 산재보상 자료를 통해 뇌심혈관계 질환과 자살의 산재 인정 건수를 확인할 수 있으나 뇌심혈관계 질환으로 인정된 케이스 중에 급격한 스트레스성 사건이 아닌 만성 과로에 의해 발생한 것

으로 인정이 된 케이스를 확인하는 것은 현재의 전산자료만으로는 부족한 상황이다. 더군다나 자살의 경우에는 다양한 직업적 요인과 개인적 요인에 대한 조사와 판단이 필요한 사안인데, 이에 대해서도 현재는 파악이 불가능하다. 또한 공무원 연금이나 사립학교 교직원 연금을 통해 인정을 받는 사례들의 경우에는 그 수를 파악하는 것조차 어렵다. 따라서 통계청의 사망원인자료를 바탕으로 직종별로 사망 건수를 살펴보았으나 이 경우에는 임금근로자와 자영업의 구분이 명확하지 않고 직업분류 역시 대분류를 사용하고 있어 실제적인 고위험군을 정의하기 어렵다. 사망의 원인을 파악하고 이중 과로와 관련된 사망을 파악하기 위해서는 관련된 기관의 자료 제공과 이를 복합적으로 분석할 수 있는 기반을 구축해야 한다. 개인정보의 문제가 있을 수 있으므로 관련 자료 협조를 받을 수 있는 법적 근거와 일본과 같은 형태의 사례 분석 연구 등이 지속적으로 이루어질 수 있는 연구 환경을 구축해야 할 것이다.

한편, 근로환경조사를 통해서 2006년부터 최근 2017년까지 다양한 형태의 근로시간 관련 변수를 살펴 본 결과 전체적으로 장시간 노동 관행이 줄어들고 있는 양상이었다. 주당 평균 근로시간 이외에도 하루 평균 근무시간, 토요일 및 일요일 근무, 야간 노동 현황 등에 있어서 개선이 되고 있는 양상이었다. 그러나 일부 서비스업과 소규모 사업장에서의 근로시간은 여전히 문제가 되고 있다고 볼 수 있었다. 그러나 조사의 한계로 근로환경조사만으로 건강영향을 확인할 수는 없었으며, 실제 실태를 파악하는 것 역시 한계가 많았다. 근로환경조사를 바탕으로 시계

열적으로 고위험 직무를 확인하고 이를 바탕으로 실태조사를 하며, 근로환경조사 대상자 중 일부를 장기간 추적 조사 하여 실제 질병 발생이 추이를 살피는 등 조사의 개선에 대한 노력이 필요하다고 판단하였다.

2. 일본 정책 사례

일본에서는 2014년 『과로사 등 방지대책 추진법』이 시행되었다. 과로사 방지법의 목표달성을 위해 후생노동성 내에 과로사특별대책실 설립하였고, 각 대책에 대한 기본방향을 설정하였다. 2017년에는 과로사 백서를 출간하여 장시간노동 근절을 위한 법률상 개입근거를 마련하는 등 정부의 개입을 구체화하고자 노력하였으며, 2020년까지 과로사 제로(Zero) 달성을 위해 “주 노동 시간 60시간 이상 고용주의 비율을 5%미만”, “연차 유급 휴가 취득율 70%이상”을 목표로 삼았다.

과로사 등 방지대책 실시는 다음과 같이 크게 네 가지 분야에서 이루어지고 있다. 첫째, 조사연구를 실시하고 있다. 조사연구 분야에서는 과로사 등 사례 분석, 역학연구, 과로사 등의 노동 및 사회분야 조사·분석 등을 수행한다. 둘째, 교육활동을 실시하고 있다. 교육활동은 국민대상, 교육기관 대상, 장시간 노동 감소를 위한 교육, 과중 노동에 의한 건강장해 방지에 관한 교육, 정신건강 관리에 관한 교육, 상거래 관행 등을 고려한 대책 등 다양한 분야에서 실시되고 있다. 셋째, 상담체제 정비 등이

다. 이에 대해 노동조건 및 건강관리 관련 상담창구 설치, 산업보건 인력에 대한 연수 등을 실시하고 있다. 넷째, 민간단체를 지원하고 있다. 세부적으로는 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄 개최, 심포지엄 이외의 활동에 대한 지원 등을 실시하고 있다. 예산은 2015년 55억 2천엔, 2016년 74억 3천엔, 2017년 84억 6천엔으로 꾸준히 증가하는 추세이다.

현지 조사에서 확인한 바에 따르면 과로사대책실의 역할은 계몽과 상담체제 정비 등을 중점적으로 수행하고 있었으며 감독을 업무의 한 축으로 삼고 있었다. 법령상의 변화나 제도 개선은 과로사 방지법이라는 기본법으로 전체적인 방향과 틀을 잡고 구체적인 규제는 기존의 근로기준법이나 노동안전위생법을 가지고 활용을 하고 있었다. 과로사 방지법이 생기면서 프로그램 법으로서의 역할을 지속적으로 수행을 할 수 있게 되었고, 공무원 및 감독관들의 과로사에 대한 인식이 전환되는 등의 성과가 있었다. 이러한 상황에서 감독 등은 장시간 노동 예방이라는 목적에 부합하게 체계적으로 이루어지고 있었다. 또한 근로기준법상의 노동시간에 대한 항목이 사업장의 규모와 관계없이 적용되고 있다는 점에서 노동시간에 대한 규제의 포괄범위가 한국보다 더 넓다고도 볼 수 있었다. 과로사 방지법과 대강의 체계에서 실제 장시간 노동자를 줄이기 위한 정책적 목표를 설정하고 수행을 한다는 점에서도 의미가 있었다.

그러나 산업보건의 차원에서 실시하고 있는 장시간노동자에 대한 의사면접제나 스트레스체크제도의 경우 아직 현장에서 실효성이 높게

시행되고 있다고 보기는 어려웠다. 이는 기본적인 산업보건체계의 작동 성과 전문성에 크게 영향을 받기 때문이라고 볼 수 있다. 한편 과로와 관련한 건강영향을 크게 뇌심혈관계 질환과 정신질환의 두 가지로 나누어서 보자면, 일본의 정책적 접근은 두 질환에 따라 다르다. 즉, 과로사와 과로자살과 관련한 정책적 접근은 크게 노동시간의 길이와 휴게 등에 대한 접근이 가장 큰 축이었고 이는 근로기준과 감독의 차원에서 집중적으로 이루어지고 있었다. 정신질환은 다양한 원인이 복합적으로 작용하는 질환이므로 정신질환에 대해서는 산업보건차원에서 질환에 대한 접근을 중심으로 진행이 되고 있었다.

3. 국내의 관련법 검토 결과

1) 과로사의 정의

일본의 과로사 방지법을 고려하면 과로사의 인정범위는 크게 ① 과로로 인하여 발생한 뇌심혈관 질환과 그로 인한 사망, ② 과로로 인하여 발생한 정신장애와 그로 인한 자살로 좁혀진다. 그러나 우리나라 대법원 판례에서 확인할 수 있는 것처럼 실무적으로 과로로 인하여 발생할 수 있는 질병의 범위는 뇌혈관질환, 심혈관질환, 정신질환 이외에도 간 질환, 기관지천식, 동맥경화의 악화 등 매우 다양하다. 따라서 우리나라에서 향후 법률로서 ‘과로사 등’을 정의하고자 한다면 그동안 축적된 대

법원 판례를 고려하여 정책적 개입을 위한 질병의 범위를 일본의 과로사 방지법을 감안하여 판단해야 할 것이다. 특히, 자살과 관련한 대법원 판례는 과로와 자살을 연결하는 중간 연결로서 ‘정신장애’를 반드시 확정하도록 하지 않고 있으며 단지 “정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 결여되거나 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황” 라고 표현하고 있다. 따라서 우리나라 대법원 판례의 경향을 고려한다면 적어도 일본의 과로사 방지법과 같이 엄격하게 ‘정신장애’를 매개로 한 자살만을 ‘과로사 등’에 포함시켜서는 아니 된다. 업무상 재해의 인정기준을 입법적으로 제시하고 있는 산재보험법 시행령은 앞서 살펴보았듯이 ‘정신적 이상상태’를 중간 매개 개념으로 사용하고 있다.

현재의 입법과 대법원 판례에서 좀 더 전진된 법리를 구축한다면 과로를 인정하고 그로 인하여 자살이라는 결과가 인정된다면 바로 업무상 재해로서 과로자살을 인정할 수 있다는 견해도 가능하다. 다만, 이 경우 과로와 자살 사이의 인과관계를 부인하게 하는 제3의 요인이 간섭되지 아니하여야 하므로 제3자의 요인이 간섭하였다는 점은 업무상 재해인 과로자살을 부인하는 당사자가 증명하도록 하여야 할 것이다.

2) 중소기업사업장 보건관리와 관련한 산안법 검토 결과

상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장의 영세성 때문에 안전보건관

리를 전문적으로 담당하는 근로자를 고용할 수 없다면 적어도 사업주부터라도 자신의 사업장 내의 유해·위험 요소에 대한 인지도를 높이고 기본적인 수준의 안전보건관리를 하기 위한 노력을 하여야 한다. 이것을 위해서는 무엇보다 유해·위험 요소를 인지할 수 있는 안전보건교육이 선행되어야 한다. 그러나 현행 산안법상 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장은 안전보건교육의 대상에서도 제외되어 있다(제3조제1항, 시행령 제2조의2 별표1). 과로로 인한 뇌심혈관계 질환 등이 중소기업 사업장에서 주로 발생한다는 점을 가만하면 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장을 운영하는 사업주에 대해서는 적절한 수준과 내용을 담은 안전보건교육을 이수할 수 있도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다. 상시근로자 50명 미만을 사용하는 사업장도 안전관리자나 보건관리자를 선임할 의무를 부담하지 아니하므로 해당 사업주 중 안전보건관리담당자를 선임할 의무가 없는 사업주는 앞서 언급한 사업주 안전보건교육을 수강하도록 의무화할 필요가 있다.

이러한 소규모 사업장에서의 과로사 예방을 위해서, 현재의 근로자건강센터의 운영 방식과 전문성을 검토할 필요가 있다. 과로사의 예방은 뇌심혈관계 질환에 대한 의학적 접근뿐만이 아니라 근로시간과 관련 법령, 심리적 부담이 되는 노동시간의 배치와 노동조직의 문제, 직장의 조직적 스트레스 요인 등에 대한 포괄적인 이해를 필요로 한다. 이러한 상황을 파악하기 위해서는 개별적 접근 이외에도 사업장 방문과 이를 통한 조직 문화의 파악이 필수적이다. 따라서 좀 더 적극적으로 사업장

을 방문하여, 스트레스 요인을 체크하고, 관련 교육이나 소규모 면담을 진행하는 한편, 개인적인 건강 문제와 증상에 대한 적극적 접근과 면담 등을 진행할 필요가 있다. 이 경우 일본의 스트레스 체크 제도나 장시간 노동자에 대한 의사 면접 제도에서 사용하고 있는 체크리스트 등을 활용해 점검을 하는 방식 등을 검토할 수 있다. 이를 위해 직업환경의 학전문이나 심리상담사의 조직 심리 분야에 대한 전문성 강화가 필요하다. 이를 위해 적절한 증원과 예산 증액 등을 함께 고려해야 할 것이다.

3) 안전보건규칙 제669조에 대한 강행성 부여 방식

현재 직무스트레스와 뇌심혈관계 질환에 대한 거의 유일한 규정이라 할 수 있는 안전보건규칙 제669조를 개정할 필요성도 있으며 이와 관련해서는 위임 규정을 마련하여 강행성을 부여할 필요가 있다. 연구진에서는 2가지 안을 제안하였다. 제1안은 강한 규제 형태로 제669조의 모법 규정을 현행 제5조에서 보건조치의무의 핵심 규정인 제24조로 변경하는 것이다. 이를 위해서는 먼저 산업안전보건법 제24조제1항 각호에 ‘업무상 부담과 심리적 부담에 의한 건강 장애’ 등의 추가 문구를 삽입하는 개정을 하여야 한다. 한편, 과로와 관련한 건강 문제는 개인적 소인도 크게 작용한다는 점을 고려하면 과로로 인한 보건관리조치의 불이행을 이유로 형사처벌까지 수반하는 제24조를 적용하는 것은 사업주에 대하여 과도한 책임을 부담시키는 것이라는 비판이 가능할 수도 있고 실제적으로 형사처벌이 가능할 수준으로 규제를 만들 경우 사업주의 역

할을 축소시킬 수도 있다는 우려가 있다. 따라서 제2안으로 최근 ‘고객 응대근로자’에 대한 사업주의 조치의무를 규정한 제26조의2를 참고한 입법을 생각해 볼 수 있다. 다만 과로사와 관련한 문제는 제26조의2에서 제시하고 있는 작업 중지와 관련한 내용보다는 보건관리 차원에서의 접근이 필요한 만큼 제24조의2 정도로 하여 별도 조항을 신설할 것을 검토해볼 수 있다. 또한 일본의 입법례 또는 우리나라의 산재보상 실무 및 대법원 판례에서 알 수 있는 것처럼 과로자살의 상당부분은 정신건강의 문제에서 비롯되고 있으므로 이를 예방하기 위해서는 업무수행 중의 스트레스를 관리할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 그런 점에서 근로자 건강진단시 스트레스체크 제도를 도입하고, 그 결과를 바탕으로 근로자 정신건강의 유지·증진하는 방안도 고려할 수 있다. 다만, 스트레스체크 제도의 실효성이 일본의 경우에도 떨어진다는 점을 감안하면, 단순한 체크 보다는 의사 면접 등의 질적 수준을 담보할 수 있는 전체적인 산업보건의 틀과 시스템이 중요하다. 따라서 단순한 체크제도의 도입은 적절치 않다고 판단하였다. 실제 현장에서 검진의 한 항목이 아니라 보건관리의 전반적 차원에서 접근될 수 있도록 제도를 설계해야 할 것이며, 이를 위해 추가적인 연구가 필요하다.

4. 주요 직무별 간담회 결과

다양한 직종의 노동자들과 간담회를 수행한 결과 연구진은 과로사와 과로자살의 예방을 위해서는 직무별로 구체적인 실태에 기반한 대책을 고민할 필요가 있다고 판단하였다. 앞서 살펴본 바와 같이 근로기준법이나 산업안전보건법의 사각지대가 분명히 존재하고 이 경우 현 법령만으로는 해결이 어려운 상황이었다. 특히 노동법 이외에 다른 부처 관할의 법령들이 과중노동을 조장하고 있는 상황이었고, 실제 같은 직무라고 하더라도 지역별로 노동시간과 방식에도 큰 차이가 있었다. 특히, 만성적인 저임금 구조가 장시간 노동으로 이어질 수밖에 없는 이유들이 있었으므로 이러한 직무를 수행하고 있는 노동자들의 과로사와 과로자살 예방을 위해서는 법령 수준을 포함하여 실제 사업단위나 지원 등 다양한 정책적 개입 수준에서 대안을 구체적으로 마련할 필요가 있다.

예를 들어, 택시는 사납금 체계를 해결하고 월급제를 도입하여 적절한 수준의 임금을 확보할 수 있게 하는 것이 중요한 상황이었다. 화물 운전의 경우에는 지입제하에서는 실제 장시간 노동을 할 수 밖에 없는 상황이었다, 경비노동은 특례와 휴게시간규정, 전반적으로 저임금 구조 등 종합적인 접근이 필요한 상황이었다. 택시 운전, 화물 운전, 경비 노동의 경우에는 상대적으로 고연령의 남성이 수행하는 작업으로, 개인의 건강관리가 취약하고 건강수준도 낮은 상황이라 보건관리도 한편에서 중요한 상황이었다. 육상 운송업의 경우 현재 보건관리자 선임의무가

없으므로 이에 대한 검토도 필요한 상황이다. 재량노동자의 경우에는 실제 노동시간을 기록하는 한편, 업무 압박에서 발생할 수 있는 스트레스 예방을 위한 정신건강 관리의 중요성이 상대적으로 높다고 할 수 있다. 보건의료 노동자의 경우에는 보건관리자가 있기는 하지만 병원의 간호사가 맡는 것이 일반적이어서, 근로기준법에 대한 이해도가 낮고 노동조직이나 조직심리 등에 대한 전문성이 부족하여 실질적으로 과로사 및 과로자살을 예방하는데 한계가 있다고 하였다. 보건의료 노동자를 위해 보건관리자의 업무를 구체적으로 제시할 필요가 있다고 하였다.

5. 정책 방향 및 제언

연구진에서는 이러한 검토를 통하여 크게 ① 직무별 예방 대책의 마련, ② 노동시간의 기록 및 보존과 사각지대 해소를 위한 근로기준법의 개정, ③ 장시간 노동을 포함한 업무상 부하와 심리적 부하, 정신건강에 대한 접근을 할 수 있는 산업안전보건법의 개정, ④ 지속적인 정책 수립과 시행을 국가의 책임으로 명시하는 과로사 등의 예방을 위한 법률 제정, ⑤ 기타 실효성을 높이기 위한 감독제도 개선 등의 다섯 가지 방향에 대해 정책적 제언을 하였다.

먼저 정책적 개입을 위한 규범적 정의로 과로를 일본의 법령과 마찬가지로 ‘업무에서의 과중한 부하’와 ‘업무에서의 강한 심리적 부하’로 정의하고자 하였다. 또한 ‘과로사 등’으로 정책적 개입을 위한 건강상태를 포괄적으로 정의하고자 하였으며, 여기에 ‘뇌심혈관계 질환과 이로 인한 사망’과 ‘강한 심리적 부하로 인한 정신장애와 자살’로 정의하고자 하였다.

또한 앞서 이야기한 직무별 특성을 고려하여 과로사와 과로자살을 예방할 수 있는 노동법 관련 법령 개정, 기타 사업 관련 법령 개정 및 정책적 지원과 사업 개발 등 다양한 정책을 개발할 필요가 있다는 점을 강조하였다. 이를 위해서는 일본의 예처럼 주요 직무에 대한 다양한 실태조사와 이를 기반으로 한 다양한 수준의 정책적 개입 방안 마련을 위

한 연구가 추가적으로 필요하다고 판단하였다.

과로사와 과로자살의 예방을 위해서는 노동시간에 대한 규제와 함께 정신건강에 대한 접근도 필요하다고 판단하였다. 노동시간의 규제는 근로기준법에서 다룰 수 있으며, 정신건강의 예방과 관련한 조항은 현재의 산업안전보건법에서 다루는 것이 적절할 것이다. 따라서 연구진에서는 근로기준법의 개정과 산업안전보건법 상의 개정을 함께 제안하고자 하였다.

근로기준법과 관련해서는 적용 대상 확대 방안을 모색할 필요가 있고, 실제 노동시간의 기록을 의무화 하고, 주당 노동시간 이외에 하루 노동시간과 휴게시간, 연차 휴가에 대한 규정을 추가로 고려하여 실질적으로 노동시간 단축이 이루어질 수 있도록 할 필요성이 있다고 판단하였다.

산업안전보건법의 개정은 직무스트레스와 정신건강증진 등에 대한 법적 근거를 마련하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 현재 제24조의 보건 조치에 관련한 호를 추가하는 1안과 형사 처벌을 위한 구체성의 미흡함을 고려하여 별도 조항을 신설하는 2안을 검토할 수 있다. 1안과 2안 모두 법 개정의 목표를 정확히 해야 할 필요가 있다. 노동자의 정신건강 문제는 직업적 요인이 개인적 요인이고 반드시 상호작용을 하게 되고 기본적인 취약성이 있는 상태에서 업무와 관련한 사건이나 개인적 사

건이 촉발요인으로 작용을 하는 경우가 많고, 외부적인 스트레스 요인에 의해 발생하지는 않는 질병이라고 하더라도 업무상 스트레스에 의해 증상이 발현되거나 악화가 될 수 있기 때문이다. 또한 정신질환은 건강한 노동자라고 하더라도 일시적으로 상황에 따라서 건강과 불건강의 상태를 오갈 수 있는 문제이다. 따라서 사업주의 주요 의무가 기존의 질병과는 다른 방식으로 구성이 되어야 한다. 기존 산안법상의 노동자 건강보호에 대한 주로 접근 방법이 스크리닝을 통해 고위험군을 확인하고 고위험군에 대한 적절한 치료와 개입을 하는 것이었다면 정신건강에 대한 접근방법은 건강검진 등을 기본으로 한 2차 예방이 아니라 원인의 해결에 집중하는 1차 예방을 중심으로 이루어져야 하며 건강검진과 같은 형태가 아니라 지속적인 모니터링과 개입이 가능한 보건관리를 중심으로 하는 방식으로 구성을 해야 한다. 따라서 산안법 시행령 등에 사업주의 의무를 스트레스 요인이 될 수 있는 노동조건과 스트레스 원인에 대한 평가, 정신건강에 영향을 줄 수 있는 직무스트레스 요인에 대한 확인, 평가된 위험요인에 대한 개선 방안의 마련과 실행, 개선 방안 마련을 위한 사업장내 거버넌스의 구축, 필요한 외부 자원과의 연계 등으로 다양하게 제시할 필요가 있다. 정신건강과 관련하여 필요한 상담과 치료는 사업장내에서 실시하는 것보다는 질적 관리와 전문성 강화를 위해 외부 자원을 활용할 필요가 있으며 이를 위해서 국가에서 일본의 ‘마음의 귀’와 같은 사업을 고려할 필요가 있다. 특히 한국의 경우 적절한 상담과 심리 평가를 수행할 수 있는 인력들이 사업장이나 조직 심리보다는 개인적 접근과 평가에 익숙하게 훈련이 되어 있다는 점을 감안

하면 국가사업으로의 시행에 대한 구체적 검토가 필요하다.

또한 연구진에서는 근로시간에 대한 근로기준법 개정과 산업안전보건법 개정만으로 과로사와 과로자살을 예방하는 것에는 한계가 있다고 판단하였다. 특히 과로사와 과로자살의 문제가 수십 년간 지속되어 온 노동의 관행과 인식에 대한 개입이 함께 이루어져야 하는 문제이고, 장기간에 걸쳐 지속적으로 정책적 개입이 필요한 사안이라는 점을 감안하면 지속적인 정책적 개선을 추동할 수 있는 기본법으로서의 『(가칭)과로사 등의 예방에 관한 법률』 제정을 제안하였다. 과로사예방법의 제정은 다음과 목표를 달성해야 할 것이다. 첫째, 국가가 과로사 예방과 관련하여 조사·연구, 교육, 감독을 수행할 수 있도록 하며, 이를 위해 고용노동부의 근로기준, 산업안전보건, 보건복지부의 국민건강증진과 정신보건 정책, 교육청의 학교 교육 정책, 지자체의 지역 주민 정책 등의 협력이 가능하도록 하였다. 둘째, 이 법의 적용 대상은 임금 근로자뿐만이 아니라 공무원, 사립학교교직원, 특수고용직과 자영업 등을 포함하는 전체 경제활동인구로 하며, 교육사업 등과 관련해서는 전체 경제활동을 할 예정인 학생들까지를 포함하였다. 셋째, 건강을 유지하고, 가족 및 사회 생활을 원활히 유지할 수 없는 정도의 장시간 노동과 같은 노동시간의 길이, 야간노동을 포함한 교대근무와 같은 노동시간의 배치, 정신적 긴장을 동반하는 업무, 심리적 부담을 높일 수 있는 상황을 없애거나 최소화하고자 하는 것이며 이를 통해 발생 또는 악화될 수 있는 뇌심혈관계 질환과 정신질환을 포함하여 뇌심혈관계 질환에 의한 사망과 자살을

예방하는 것을 목표로 하였다. 넷째, 이 법률의 관할 주무부처는 고용노동부로 하되, 관련 부처의 차관급 이상이 참여를 하여 포괄적인 기본 계획을 작성하도록 하고 이는 국무회의에서 의결하도록 하였다. 이렇게 작성된 기본 계획에 따라 관련 법령을 개정하고 다양한 수준의 정책적 개입이 가능하도록 하여 과로사 예방법이 기본법으로서의 역할을 충실히 할 수 있도록 하였다. 셋째, 한국과 일본의 제도상의 특징을 고려하여 법안의 구체적인 실행 내용은 일본의 과로사 방지법의 항목을 조정하여 제시하였다. 한국의 경우 좀 더 구체적으로 국가의 역할을 제시할 수 있도록 하였고, 실효성을 감안하여 과로사에 대한 감독을 포함한 국가의 개입 근거를 마련한다. 특히, 다양한 부처에 자료가 산재되어 있어 과로사의 규모와 실태 파악이 현실적으로 어렵다는 점을 감안하여 각 부처의 자료를 모으고 이를 확인 할 수 있는 법적 근거도 함께 포함하였다.

6. 결론

과로사와 과로자살의 예방은 어느 하나의 제도 개선이나 한 부처의 노력만으로 가능한 문제가 아니다. 장시간 노동의 문제는 근로기준법으로 건강의 문제는 산업안전보건법으로 다룰 수 있으나 여전히 사각지대가 존재하고, 실제 현장에서의 작동을 위해서는 장기간에 걸친 지속적인 정책적 개입과 인식의 변화가 필요하다. 따라서 과로사와 과로자살 예방을 위해서는 ① 근로기준법상 장시간 노동을 줄이기 위한 근로시간 관련 규정의 적용 범위 확대와 이에 대한 강행성 부여 방식의 도입, ② 산업안전보건법상 업무상 부담과 심리적 부담, 정신건강에 대한 개입 근거 법령의 마련, ③ 과로사 예방법 제정을 통한 지속적인 정책 도입과 개선의 구조를 마련하는 것이 법적으로 중요하다 할 수 있다. 그러나 법령이 개정되고 마련이 된다고 하여도 여전히 열악한 노동조건하에서 장시간 노동을 감내할 수밖에 없는 다양한 직무의 노동자들이 있고 이들을 위한 법제도적 개선, 지원 사업 및 네트워크 구축 등이 별도로 중요하게 논의가 되고, 직무별 대책이 실태조사를 기반으로 깊이 있게 마련되어야 할 필요가 있었다. 변화하는 노동시장에서 다양한 형태의 노동자들이 건강하고 안전하게 일할 수 있고, 가정과 사회생활을 편안하게 유지할 수 있도록 국가적 차원에서 다양한 층위로 정책적 개입을 해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 조운호. 근로환경조사(KWCS) 소개 및 우리나라 노동환경의 변화. 산업
안전보건연구원 정책제도연구부 근로환경조사 발표자료
2017;24-25,35-38.
- 통계청. 2016년 사망원인통계. 2017.
- 보건복지부·중앙자살예방센터. 2018 자살예방백서. 2018.
- 박선영. 일본에서의 과로사 등 방지대책의 전개와 시사점. 노동정책연구
2017;17(3):155-186.
- 임종률. 노동법. 박영사 2018.
- 고용노동부. 유연근로시간제 가이드. 고용노동부 근로기준혁신추진팀
2018.
- 전형배. 중소기업 사업장 안전관리법제와 안전하고 건강하게 일할 권리.
한국비교노동법학회·한국노동법학회 공동 학술대회 발표자료
2018;1-36.
- 신현화. 근로자건강센터의 설치배경과 운영현황. 대한직업환경의학회 학
술대회 논문집 2013:493-508.
- 고용노동부. 사업체노동력조사 결과. 2018;4-7.
- 대한예방의학회. 예방의학과 공중보건학Ⅱ. 계축문화사 2017.
- 박재희. 안전관리대행제도. 경제사회발전 노사정위원회 발표자료 2012.
- 주영수. 보건관리대행제도. 경제사회발전 노사정위원회 발표자료 2012.

- 허현택, 김동원, 이종석, 조현아, 장성실, 김수영, 김인아. (2012). 일부 공공부문 근로자의 근무시간 실태와 우울증상의 관련성. 대한직업환경의학회지, 24(4), 347-355.
- Chung, Y. K. and Y. J. Kwon (2013). "Long working hours and work-related cerebro-cardiovascular disease in Korea." *Ind Health* 51(5): 552-558.
- Jang, T. W., H. R. Kim, H. E. Lee, J. P. Myong, J. W. Koo, B. J. Ye and J. U. Won (2015). "Overwork and cerebrocardiovascular disease in Korean adult workers." *J Occup Health* 57(1): 51-57.
- Jeong, I., J. Rhie, I. Kim, I. Ryu, P. K. Jung, Y. S. Park, Y. S. Lim, H. R. Kim, S. G. Park, H. J. Im, M. Y. Lee and J. U. Won (2014). "Working hours and cardiovascular disease in Korean workers: a case-control study." *J Occup Health* 55(5): 385-391.
- Kang, M. Y., S. H. Cho, M. S. Yoo, T. Kim and Y. C. Hong (2014). "Long working hours may increase risk of coronary heart disease." *Am J Ind Med* 57(11): 1227-1234.
- Kim, B. J., S. H. Lee, W. S. Ryu, C. K. Kim, J. W. Chung, D. Kim, H. K. Park, H. J. Bae, B. J. Park and B. W. Yoon (2013). "Excessive work and risk of haemorrhagic stroke: a nationwide case-control study." *Int J Stroke* 8 Suppl A100: 56-61.
- Kim, I., H. Kim, S. Lim, M. Lee, J. Bahk, K. J. June, S. Kim and W. J. Chang (2013). "Working hours and depressive symptomatology

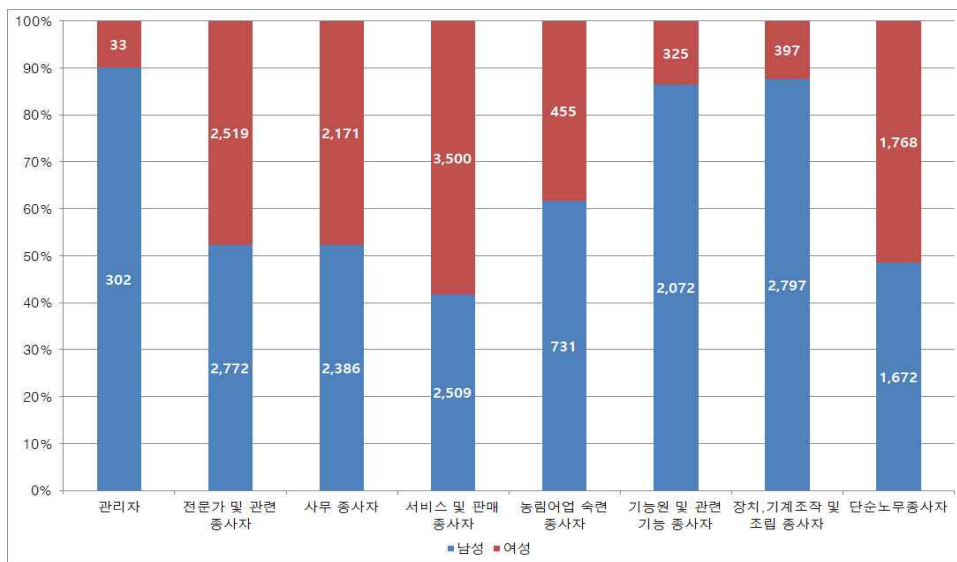
- among full-time employees: Results from the fourth Korean National Health and Nutrition Examination Survey (2007–2009).“ *Scand J Work Environ Health* 39(5): 515–520.
- Kim, W., E. C. Park, T. H. Lee and T. H. Kim (2016). “Effect of working hours and precarious employment on depressive symptoms in South Korean employees: a longitudinal study.“ *Occup Environ Med* 73(12): 816–822.
- Lee, K. H., J. E. Kim, Y. K. Kim, D. M. Kang, M. J. Yun, S. G. Park, J. S. Song and S. G. Lee (2013). “Long working hours and emotional well-being in korean manufacturing industry employees.“ *Ann Occup Environ Med* 25(1): 38.
- Shin, K. S., Y. K. Chung, Y. J. Kwon, J. S. Son and S. H. Lee (2017). “The effect of long working hours on cerebrovascular and cardiovascular disease; A case-crossover study.“ *Am J Ind Med* 60(9): 753–761.
- Yoo, D. H., M. Y. Kang, D. Paek, B. Min and S. I. Cho (2014). “Effect of Long Working Hours on Self-reported Hypertension among Middle-aged and Older Wage Workers.“ *Ann Occup Environ Med* 26: 25.
- Yoon, C. G., K. J. Bae, M. Y. Kang and J. H. Yoon (2015). “Is suicidal ideation linked to working hours and shift work in Korea?“ *J Occup Health* 57(3): 222–229.

Yoon, J. H., P. K. Jung, J. Roh, H. Seok and J. U. Won (2015).
“Relationship between Long Working Hours and Suicidal
Thoughts: Nationwide Data from the 4th and 5th Korean
National Health and Nutrition Examination Survey.” PLoS One
10(6): e0129142.

부 록

<부록표-1> 2016년 직업별 취업자 현황 (출처: 통계청, 경제활동인구조사)

구분	남성	여성	전체
관리자	302	33	335
전문가 및 관련 종사자	2,772	2,519	5,291
사무 종사자	2,386	2,171	4,558
서비스 및 판매 종사자	2,509	3,500	6,010
농림어업 숙련 종사자	731	455	1,186
기능원 및 관련 기능 종사자	2,072	325	2,396
장치,기계조작 및 조립 종사자	2,797	397	3,194
단순노무종사자	1,672	1,768	3,440
전체	15,241	11,168	26,409



**[부록그림-1] 2016년 직업별 취업자 현황
(출처: 통계청, 경제활동인구조사)**

<부록표-2> 성별에 따른 직업별 주당 평균 근로시간

구분		2006년		2010년		2011년		2014년		2017년	
		Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D
관리자	남성	51.1	8.1	45.9	0.7	48.1	0.5	44.9	1.0	43.1	0.6
	여성	65.6	9.5	47.2	3.1	47.9	2.1	44.6	2.0	41.3	0.8
전문가 및 종사자	남성	50.8	2.1	44.8	0.5	46.0	0.2	43.1	0.2	42.6	0.2
	여성	37.4	2.3	40.7	0.6	43.1	0.2	40.8	0.2	40.0	0.2
사무종사자	남성	53.8	5.9	44.4	0.4	45.0	0.1	43.7	0.1	42.5	0.1
	여성	76.0	8.6	42.1	0.5	44.0	0.2	41.9	0.1	41.2	0.1
서비스 종사자	남성	72.5	2.4	45.6	1.6	50.4	0.5	44.1	0.6	45.1	0.7
	여성	67.5	1.3	45.4	0.8	50.3	0.4	43.3	0.4	39.8	0.4
판매 종사자	남성	68.2	1.4	48.5	0.8	50.5	0.3	47.3	0.4	47.2	0.3
	여성	69.2	1.5	44.6	0.6	47.9	0.3	43.9	0.3	42.9	0.3
농림어업 숙련종사자	남성	53.3	1.2	48.8	4.0	46.2	1.7	45.8	1.5	43.5	1.8
	여성	51.4	2.1	48.1	2.1	37.8	1.8	36.5	1.5	38.3	2.4
기능원 및 관련 기능 종사자	남성	53.1	1.4	49.9	0.6	50.6	0.2	48.1	0.3	46.0	0.2
	여성	52.6	4.0	46.5	1.2	48.4	0.6	46.3	0.6	45.8	0.8
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	남성	54.9	1.2	51.3	0.6	51.7	0.2	49.3	0.3	46.9	0.3
	여성	63.3	3.4	45.5	1.4	47.7	0.5	45.9	0.4	43.5	0.5
단순노무종사자	남성	55.1	2.3	47.5	0.8	51.8	0.4	48.8	0.5	46.0	0.5
	여성	42.7	5.1	37.4	0.7	38.8	0.4	34.8	0.4	33.7	0.4
군인	남성	-	-	48.5	1.8	44.7	1.1	43.2	0.6	41.8	0.9
	여성	-	-	-	-	-	-	42.2	1.9	43.8	1.3

<부록표-3> 성별에 따른 산업별 주당 평균 근로시간

구분	2006년				2010년				2011년				2014년				2017년			
	남성		여성		남성		여성		남성		여성		남성		여성		남성		여성	
	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D
농업, 임업 및 어업	53.4	1.2	51.2	2.1	48.9	3.7	37.6	2.9	49.0	2.0	40.6	1.7	45.7	1.6	35.6	1.1	47.8	2.3	34.4	1.4
광업	-	-	-	-	45.6	4.4	40.0	-	43.3	1.8	44.0	-	46.0	4.5	-	-	38.9	5.4	-	-
제조업	56.1	2.0	53.9	4.0	47.9	0.4	44.9	0.7	49.1	0.1	46.5	0.3	46.4	0.2	43.9	0.2	44.2	0.2	42.9	0.2
전기, 가스, 수도	54.0	-	-	-	46.0	1.8	40.0	0.9	43.3	0.5	41.8	1.7	43.9	1.5	42.0	1.3	43.2	0.7	39.9	1.4
폐기물, 환경복원	-	-	-	-	43.9	3.0	44.0	4.0	50.0	1.9	42.5	1.4	45.1	1.5	29.8	7.5	46.4	1.5	39.1	1.6
건설업	46.7	1.6	38.8	6.2	47.9	0.7	44.8	1.1	48.5	0.3	43.9	0.6	45.9	0.3	42.6	0.4	45.2	0.2	41.4	0.5
도매 및 소매	65.8	1.2	68.8	1.6	49.0	0.7	45.7	0.6	50.7	0.3	48.1	0.3	47.6	0.3	44.3	0.3	47.2	0.3	43.8	0.3
운수업	54.5	1.3	58.0	8.7	53.1	1.0	43.5	1.5	53.4	0.4	45.0	1.0	51.8	0.5	43.9	0.7	48.6	0.6	40.6	1.0
숙박 및 음식점업	77.9	2.7	71.8	1.6	46.0	1.8	47.6	1.0	52.6	0.6	51.0	0.5	46.5	0.7	43.3	0.5	48.2	0.8	41.1	0.5
출판, 영상, 정보 등	-	-	-	-	44.6	1.0	42.6	1.9	45.4	0.4	43.6	0.6	43.8	0.5	42.3	0.6	43.2	0.3	41.0	0.7
금융, 보험	39.8	5.5	40.0	0.0	44.8	0.8	43.0	0.6	44.2	0.3	43.3	0.3	43.3	0.4	42.3	0.3	42.3	0.3	41.0	0.2
부동산, 임대	49.0	3.7	47.3	3.7	52.7	2.0	40.5	1.3	56.6	0.9	43.4	0.6	53.8	0.8	41.8	0.7	49.5	0.6	41.2	0.6
전문, 과학, 기술	-	-	-	-	44.7	0.9	40.7	1.6	45.2	0.4	43.4	0.5	43.1	0.4	42.6	0.5	42.7	0.3	41.1	0.3
사업시설, 사업지원	50.8	3.6	46.0	6.0	54.7	1.7	39.6	1.0	53.1	0.7	41.9	0.6	50.9	0.7	39.6	0.5	47.1	0.6	39.2	0.4
행정, 국방, 사회보장	-	-	-	-	39.6	0.9	32.0	1.2	42.1	0.3	33.8	0.7	39.8	0.4	30.4	0.6	38.1	0.5	34.0	0.5
교육서비스	42.0	4.4	29.9	3.0	41.8	0.9	38.2	0.6	44.0	0.4	39.7	0.3	38.7	0.4	36.4	0.4	38.8	0.6	36.6	0.4
보건 및 사회복지	60.0	12.0	55.0	5.0	44.2	1.8	40.2	0.9	45.9	0.7	43.8	0.4	40.6	0.6	41.7	0.3	40.4	0.6	38.9	0.3
예술, 스포츠, 여가	58.9	5.8	67.8	3.6	43.3	2.2	35.6	2.6	47.8	1.2	45.1	1.4	40.9	1.3	40.1	1.2	43.4	1.1	34.4	1.5
협회, 수리, 개인	60.9	2.2	59.7	1.7	49.7	1.2	44.4	1.6	51.2	0.4	51.5	0.7	47.4	0.6	45.4	0.7	47.9	0.6	46.1	0.6
자가 소비 생산활동	14.2	7.4	35.5	4.2	48.0	24.0	32.0	2.1	56.7	6.5	34.0	1.6	39.6	4.4	36.7	1.6	48.0	6.5	34.9	1.3
국제 및 외국 기관	-	-	-	-	-	-	-	-	38.0	-	-	-	43.2	2.6	40.0	0.0	40.0	0.0	-	-

<부록표-4> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간

구분		2010 년		2011 년		2014 년		2017 년	
		Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D	Mean	±S.D
5 인 미만	남성	48.2	0.7	51.2	0.3	46.7	0.4	46.0	0.4
	여성	43.6	0.6	46.8	0.3	41.9	0.3	40.5	0.3
5-9 인	남성	49.4	0.7	49.8	0.3	47.0	0.3	45.8	0.3
	여성	42.0	0.7	45.7	0.3	41.5	0.3	40.4	0.3
10-29 인	남성	47.1	0.5	48.5	0.2	46.3	0.2	44.6	0.2
	여성	41.4	0.5	43.6	0.3	41.2	0.2	39.4	0.2
30-99 인	남성	46.4	0.6	47.9	0.3	45.5	0.3	44.9	0.3
	여성	41.1	0.7	43.4	0.3	41.2	0.3	40.2	0.3
100-299 인	남성	46.3	0.6	47.5	0.3	45.6	0.3	43.6	0.3
	여성	42.8	1.0	45.1	0.5	42.4	0.3	41.3	0.4
300-499 인	남성	47.8	1.2	46.3	0.6	44.8	0.5	43.3	0.5
	여성	42.5	1.6	43.3	0.7	42.8	0.5	41.3	0.6
500 인 이상	남성	45.1	0.6	46.3	0.3	44.3	0.3	43.2	0.2
	여성	40.3	1.2	39.4	0.6	39.5	0.5	39.6	0.3

<부록표-5> 직업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자

구분	관리자			전문가 및 종사자			사무종사자			서비스 종사자			판매 종사자			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	2	2	18.2	21	22	21.8	4	4	22.2	5	5	6.0	24	25	7.9
	40~<52	5	5	45.5	34	35	34.7	5	5	27.8	9	9	10.8	48	55	17.4
	52<~<60	1	1	9.1	19	19	18.8	3	5	27.8	8	8	9.6	59	65	20.6
	60<	3	3	27.3	24	25	24.8	4	4	22.2	55	61	73.5	151	171	54.1
2010년	<40	2	3	1.3	39	45	6.9	15	20	2.4	44	48	27.7	28	30	9.3
	40~<52	131	178	79.8	395	508	77.6	566	726	85.9	65	74	42.8	152	179	55.6
	52<~<60	26	33	14.8	58	73	11.1	55	66	7.8	26	26	15.0	77	80	24.8
	60<	8	9	4.0	22	29	4.4	24	33	3.9	23	25	14.5	29	33	10.2
2011년	<40	4	6	0.9	121	153	4.7	71	89	1.7	122	112	12.3	105	106	6.2
	40~<52	382	532	74.9	1,872	2,531	77.3	3,378	4,457	87.4	407	436	47.8	855	914	54.1
	52<~<60	72	100	14.1	289	390	11.9	380	536	10.5	195	194	21.3	507	503	29.8
	60<	21	22	21.8	34	35	34.7	19	19	0.4	24	25	24.8	39	45	6.9
2014년	<40	4	6	2.1	224	338	8.7	79	91	1.8	254	280	26.4	170	248	12.8
	40~<52	180	237	85.6	1,983	3,118	80.2	3,207	4,484	90.4	398	479	45.2	723	1,090	56.1
	52<~<60	15	17	6.1	230	358	9.2	204	303	6.1	131	177	16.7	301	472	24.3
	60<	11	17	6.2	53	73	1.9	56	82	1.7	98	124	11.7	91	132	6.8
2017년	<40	2	2	0.8	136	199	4.7	38	57	1.1	188	219	20.8	120	122	7.6
	40~<52	109	190	92.5	1,968	3,691	86.9	2,948	4,829	94.0	401	529	50.2	917	1,047	65.4
	52<~<60	7	14	6.8	146	296	7.0	126	208	4.0	167	195	18.5	342	362	22.6
	60<	-	-	-	30	62	1.5	31	45	0.9	80	111	10.5	68	71	4.4

<부록표-5> 직업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자 (계속)

구분	농림어업 숙련종사자			기능원 및 관련 기능 종사자			장치, 기계 조작 및 조립 종사자			단순노무종사자			군인			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	61	79	22.9	27	27	16.1	51	51	17.3	13	13	16.7	-	-	-
	40~<52	63	94	27.2	60	61	36.3	85	86	29.2	24	26	33.3	-	-	-
	52<~<60	30	45	13.0	44	44	26.2	70	70	23.7	19	19	24.4	-	-	-
	60<	96	127	36.8	36	36	21.4	87	88	29.8	19	20	25.6	-	-	-
2010년	<40	6	6	22.2	35	44	7.5	14	16	3.0	145	166	23.9	-	-	-
	40~<52	11	12	44.4	258	322	55.2	251	316	58.4	235	285	41.1	24	29	87.9
	52<~<60	5	5	18.5	135	146	25.0	110	130	24.0	94	110	15.9	1	2	6.1
	60<	4	4	14.8	58	71	12.2	62	79	14.6	115	133	19.2	2	2	6.1
2011년	<40	16	19	19.1	120	151	4.9	67	72	2.2	436	502	16.8	-	-	-
	40~<52	49	57	57.3	1,418	1,717	56.2	1,597	1,885	58.0	1,041	1,188	39.8	67	74	89.2
	52<~<60	14	12	12.6	721	889	29.1	771	859	26.4	466	553	18.5	4	4	4.3
	60<	395	508	77.6	58	73	11.1	22	29	4.4	121	153	4.7	1,872	2,531	77.3
2014년	<40	25	20	15.9	163	195	7.8	112	146	4.2	615	650	23.3	2	2	1.8
	40~<52	74	75	60.4	1,317	1,546	61.7	1,817	2,280	65.0	948	1,057	37.8	79	99	88.1
	52<~<60	20	23	18.2	479	619	24.7	483	711	20.3	364	497	17.8	13	10	9.0
	60<	9	7	5.5	110	147	5.9	228	369	10.5	470	590	21.1	2	1	1.1
2017년	<40	25	27	24.7	148	155	5.5	101	113	3.2	506	522	22.7	2	3	3.1
	40~<52	53	60	55.8	1,496	2,130	74.8	1,753	2,621	75.4	953	1,064	46.4	83	105	92.5
	52<~<60	9	12	11.3	332	489	17.2	346	543	15.6	307	372	16.2	4	5	4.5
	60<	7	9	8.2	55	74	2.6	122	199	5.7	370	337	14.7	4	5	4.5

<부록표-6> 직업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자

구분	관리자			전문가 및 종사자			사무종사자			서비스 종사자			판매 종사자			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	1	1	20.0	39	39	53.4	13	13	6.0	20	22	8.4	52	69	32.9
	40~<52	-	-	-	18	19	26.0	1	1	12.5	26	26	12.0	35	41	15.7
	52<~<60	-	-	-	9	9	12.3	1	1	12.5	43	43	19.9	39	49	18.8
	60<	4	4	80.0	6	6	8.2	6	6	75.0	128	134	62.0	140	149	57.1
2010년	<40	-	-	-	103	133	20.0	50	66	10.3	127	134	28.6	98	100	19.3
	40~<52	15	20	74.1	375	475	71.4	414	528	82.2	154	170	36.3	259	285	55.0
	52<~<60	4	5	18.5	33	41	6.2	30	33	5.1	95	96	20.5	114	115	22.2
	60<	1	2	7.4	12	16	2.4	10	15	2.3	68	68	14.5	17	18	3.5
2011년	<40	2	2	2.4	321	432	12.5	109	134	4.0	405	415	18.5	284	278	12.7
	40~<52	41	51	77.5	1,920	2,534	73.5	2,161	2,860	85.8	787	814	36.3	1,131	1,195	54.8
	52<~<60	2	3	4.3	290	376	10.9	215	281	8.4	557	558	24.9	562	523	24.0
	60<	8	10	15.8	71	106	3.1	45	57	1.7	408	458	20.4	179	184	8.4
2014년	<40	1	1	4.4	556	616	15.5	203	212	5.7	810	776	33.3	529	412	19.8
	40~<52	16	17	78.3	2,354	3,012	76.0	2,896	3,350	90.1	842	840	36.1	1,593	1,236	59.5
	52<~<60	4	3	15.4	196	301	7.6	121	136	3.7	489	466	20.0	454	357	17.2
	60<	1	0	1.9	32	37	0.9	19	22	0.6	280	249	10.7	100	73	3.5
2017년	<40	-	-	-	490	644	14.9	149	177	4.5	901	948	36.0	544	480	21.9
	40~<52	18	22	95.6	2,673	3,509	81.1	2,989	3,672	93.5	1,209	1,215	46.1	1,893	1,321	60.3
	52<~<60	2	1	4.4	122	158	3.7	65	71	1.8	437	363	13.8	442	332	15.2
	60<	-	-	-	15	16	0.4	5	6	0.2	149	107	4.1	67	57	2.6

<부록표-6> 직업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자 (계속)

구분	농림어업 숙련종사자			기능원 및 관련 기능 종사자			장치, 기계 조작 및 조립 종사자			단순노무종사자			군인			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	6	6	17.6	3	3	11.1	14	14	50.0	370	337	14.7	-	-	-
	40~<52	30	39	18.6	14	14	41.2	3	3	11.1	5	5	17.9	-	-	-
	52<~<60	18	29	13.8	8	8	23.5	5	5	18.5	3	3	10.7	-	-	-
	60<	52	73	34.8	5	6	17.6	16	16	59.3	6	6	21.4	-	-	-
2010년	<40	7	8	7.6	12	18	13.2	224	257	41.1	6	6	21.4	-	-	-
	40~<52	6	6	75.0	52	69	65.7	67	86	63.2	237	285	45.5	-	-	-
	52<~<60	2	2	25.0	17	23	21.9	19	23	16.9	46	48	7.7	-	-	-
	60<	3	5	4.8	7	9	6.6	33	36	5.8	46	48	7.7	-	-	-
2011년	<40	33	28	45.4	39	48	10.0	23	28	5.7	686	806	35.9	-	-	-
	40~<52	28	26	43.2	221	272	56.4	241	300	61.1	946	1,091	48.6	-	-	-
	52<~<60	4	4	6.4	111	136	28.3	119	136	27.7	227	250	11.1	-	-	-
	60<	3	3	5.0	24	25	5.2	26	27	5.5	92	99	4.4	-	-	-
2014년	<40	55	24	48.2	67	54	14.2	41	39	5.6	1,140	928	46.6	-	-	-
	40~<52	36	21	40.5	222	230	60.1	493	535	76.6	998	871	43.7	6	7	100.0
	52<~<60	9	6	11.0	73	81	21.1	87	94	13.5	181	146	7.3	-	-	-
	60<	1	0	0.4	16	18	4.6	27	30	4.3	61	48	2.4	-	-	-
2017년	<40	12	7	31.3	65	59	13.3	33	40	7.8	1,259	935	47.6	-	-	-
	40~<52	20	13	59.5	282	282	63.9	393	414	80.8	1,057	918	46.8	4	6	100.0
	52<~<60	3	2	9.2	78	87	19.6	45	45	8.7	128	86	4.4	-	-	-
	60<	-	-	-	10	14	3.2	14	13	2.6	39	24	1.2	-	-	-

<부록표-7> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자

구분		농업, 임업 및 어업			광업			제조업			전기, 가스, 수도			폐기물, 환경복원			건설업		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2006년	<40	61	79	23.0	-	-	-	12	12	13.2	-	-	-	-	-	-	28	28	26.2
	40~<52	61	92	26.8	-	-	-	27	27	29.7	-	-	-	-	-	-	46	46	43.0
	52<~<60	29	44	12.8	-	-	-	30	30	33.0	1	1	100.0	-	-	-	17	17	15.9
	60<	97	128	37.3	-	-	-	22	22	24.2	-	-	-	-	-	-	16	16	15.0
2010년	<40	7	7	25.0	1	1	12.5	11	16	1.6	-	-	-	3	3	14.3	73	86	15.6
	40~<52	12	12	42.9	5	5	62.5	582	768	75.0	28	36	85.7	10	11	52.4	225	278	50.3
	52<~<60	5	5	17.9	1	1	12.5	130	156	15.2	3	3	7.1	5	7	33.3	123	135	24.4
	60<	4	4	14.3	1	1	12.5	61	84	8.2	3	3	7.1	-	-	-	46	54	9.8
2011년	<40	18	13	18.0	1	1	3.9	46	51	0.9	5	4	2.0	4	4	6.5	169	238	9.4
	40~<52	34	35	49.6	18	15	79.8	3,059	3,758	69.7	155	191	90.5	29	35	60.6	970	1,474	58.2
	52<~<60	12	10	13.4	3	2	12.4	1,066	1,216	22.6	11	12	5.9	10	10	17.8	389	623	24.6
	60<	13	14	19.0	1	1	3.9	322	368	6.8	2	3	1.6	8	9	15.1	122	196	7.8
2014년	<40	29	22	22.4	-	-	-	115	143	2.6	1	0	0.2	2	1	3.1	272	343	14.3
	40~<52	42	45	45.6	10	8	86.5	3,444	4,381	78.3	104	61	85.3	42	29	81.8	1,132	1,507	63.1
	52<~<60	20	24	24.1	-	-	-	625	825	14.7	8	7	9.7	5	3	8.9	284	409	17.1
	60<	9	8	7.9	1	1	13.5	169	245	4.4	1	3	4.8	3	2	6.2	99	130	5.4
2017년	<40	18	14	17.3	2	4	16.5	57	67	1.3	1	0	0.1	2	1	0.7	168	170	6.4
	40~<52	36	41	49.8	11	18	75.2	2,961	4,624	87.5	98	119	86.7	50	111	81.3	1,233	2,026	76.4
	52<~<60	7	15	17.6	1	1	4.1	312	484	9.2	13	16	11.7	5	14	10.3	219	382	14.4
	60<	9	13	15.3	1	1	4.2	64	107	2.0	1	2	1.5	4	10	7.7	49	72	2.7

<부록표-7> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자 (계속)

구분	도매 및 소매			운수업			숙박 및 음식점업			출판, 영상, 정보 등			금융, 보험			부동산, 임대			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	32	34	8.6	34	34	16.6	3	3	4.5	-	-	-	3	3	37.5	5	5	16.7
	40~<52	72	84	21.3	62	62	30.2	4	4	6.1	-	-	-	4	4	50.0	10	10	33.3
	52~<60	77	85	21.5	54	54	26.3	3	3	4.5	-	-	-	-	-	-	12	12	40.0
	60<	169	192	48.6	55	55	26.8	50	56	84.8	-	-	-	1	1	12.5	3	3	10.0
2010년	<40	37	37	10.0	10	10	3.8	44	44	33.8	8	12	6.3	1	1	0.5	-	-	-
	40~<52	195	195	52.7	93	126	48.5	35	35	26.9	88	145	75.5	122	180	89.1	41	53	63.1
	52~<60	103	103	27.8	58	69	26.5	26	26	20.0	14	24	12.5	7	11	5.4	11	13	15.5
	60<	35	35	9.5	45	55	21.2	25	25	19.2	7	11	5.7	7	10	5.0	13	18	21.4
2011년	<40	149	137	6.6	52	60	4.1	124	101	13.8	11	16	1.9	18	23	2.2	11	15	2.4
	40~<52	1,153	1,085	52.1	582	772	52.4	293	259	35.2	443	702	82.9	660	923	88.9	247	322	51.9
	52~<60	676	628	30.2	259	340	23.1	215	197	26.8	65	96	11.4	47	69	6.6	60	77	12.5
	60<	232	231	11.1	222	302	20.5	190	178	24.2	19	33	3.9	14	24	2.3	158	206	33.2
2014년	<40	190	260	10.1	47	81	5.3	204	239	28.4	20	35	3.9	25	37	5.1	20	22	3.3
	40~<52	1,071	1,537	59.4	485	819	53.4	231	285	33.8	349	791	88.0	490	649	88.0	267	364	55.4
	52~<60	422	605	23.4	200	389	25.3	144	198	23.4	27	55	6.1	25	36	4.9	73	91	13.8
	60<	128	186	7.2	132	245	16.0	94	122	14.4	12	18	2.0	12	15	2.0	171	180	27.4
2017년	<40	154	145	6.6	65	102	6.4	164	168	22.8	7	15	1.6	9	11	1.8	35	16	3.5
	40~<52	1,381	1,488	67.8	539	1,022	63.9	225	273	37.0	415	901	92.9	508	587	93.6	372	311	68.3
	52~<60	457	468	21.3	177	316	19.8	168	184	24.9	20	44	4.5	21	27	4.3	72	55	12.0
	60<	92	94	4.3	84	158	9.9	87	112	15.2	4	10	1.0	2	2	0.3	177	74	16.2

<부록표-7> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자 (계속)

구분	전문, 과학, 기술			사업시설, 사업지원			행정, 국방, 사회보장			교육서비스			보건 및 사회복지			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	-	-	-	4	4	15.4	-	-	-	6	6	40.0	-	-	-
	40~<52	-	-	-	13	13	50.0	-	-	-	7	7	46.7	2	2	66.7
	52<~<60	-	-	-	4	4	15.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	60<	-	-	-	5	5	19.2	-	-	-	2	2	13.3	1	1	33.3
2010년	<40	6	7	5.1	17	20	10.6	52	65	20.3	25	29	13.9	7	8	9.3
	40~<52	92	115	83.9	63	80	42.6	192	227	70.9	136	159	76.1	57	68	79.1
	52<~<60	9	12	8.8	18	25	13.3	12	14	4.4	13	15	7.2	5	6	7.0
	60<	2	3	2.2	54	63	33.5	12	14	4.4	5	6	2.9	3	4	4.7
2011년	<40	7	10	1.3	133	162	15.5	99	109	8.7	111	138	10.3	20	25	5.6
	40~<52	468	665	84.5	356	434	41.6	889	1,045	83.3	868	1,044	77.9	269	332	74.3
	52<~<60	56	84	10.7	110	143	13.7	49	53	4.2	65	80	6.0	49	69	15.5
	60<	20	28	3.6	232	305	29.2	36	48	3.8	48	78	5.8	14	21	4.6
2014년	<40	21	37	4.1	159	180	15.3	197	151	13.1	173	231	21.3	63	56	13.3
	40~<52	427	765	86.4	440	565	48.2	818	928	80.4	599	797	73.3	280	337	79.8
	52<~<60	38	71	8.0	110	149	12.7	57	61	5.2	35	41	3.8	20	23	5.3
	60<	9	13	1.5	212	279	23.8	14	15	1.3	15	18	1.7	7	7	1.6
2017년	<40	10	12	1.0	139	148	11.9	182	204	16.1	114	170	16.6	64	81	13.7
	40~<52	423	1,064	93.4	513	802	64.4	714	985	77.9	482	802	78.4	264	477	81.1
	52<~<60	17	53	4.6	84	129	10.4	37	55	4.3	23	46	4.5	15	27	4.6
	60<	6	11	1.0	130	165	13.3	13	21	1.7	4	5	0.4	2	3	0.5

<부록표-7> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자 (계속)

구분	예술, 스포츠, 여가			협회, 수리, 개인			자가 소비 생산활동			국제 및 외국 기관			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	4	4	18.2	11	11	11.6	5	5	83.3	-	-	-
	40~<52	5	5	22.7	19	19	20.0	1	1	16.7	-	-	-
	52<~<60	4	4	18.2	21	21	22.1	-	-	-	-	-	-
	60<	9	9	40.9	44	44	46.3	-	-	-	-	-	-
2010년	<40	14	18	28.6	11	13	7.3	1	1	50.0	-	-	-
	40~<52	27	33	52.4	85	103	58.2	-	-	-	-	-	-
	52<~<60	5	5	7.9	39	41	23.2	-	-	-	-	-	-
	60<	7	7	11.1	16	20	11.3	1	1	50.0	-	-	-
2011년	<40	42	52	17.0	40	49	4.9	1	2	14.9	1	1	100.0
	40~<52	125	149	48.7	445	545	54.7	3	5	39.1	-	-	-
	52<~<60	48	54	17.8	229	274	27.5	-	-	-	-	-	-
	60<	38	51	16.5	93	128	12.9	4	6	46.1	-	-	-
2014년	<40	53	79	29.7	50	53	7.5	7	5	29.9	-	-	-
	40~<52	103	138	52.0	380	444	63.2	8	10	55.3	4	7	100.0
	52<~<60	21	38	14.4	125	162	23.0	1	2	11.4	-	-	-
	60<	8	11	4.0	31	44	6.3	1	1	3.3	-	-	-
2017년	<40	34	43	16.3	38	45	6.8	3	2	13.4	-	-	-
	40~<52	100	178	66.8	350	424	65.2	3	10	72.0	3	4	100.0
	52<~<60	20	34	12.9	117	147	22.6	1	1	5.6	-	-	-
	60<	6	11	4.1	26	35	5.4	2	1	9.0	-	-	-

<부록표-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자

구분	농업, 임업 및 어업			광업			제조업			전기, 가스, 수도			폐기물, 환경복원			건설업			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	54	71	33.5	-	-	-	6	6	20.7	-	-	-	-	-	-	2	2	50.0
	40~<52	30	39	18.4	-	-	-	9	9	31.0	-	-	-	-	-	-	2	2	50.0
	52<~<60	18	29	13.7	-	-	-	6	6	20.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	60<	52	73	34.4	-	-	-	8	8	27.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2010년	<40	11	11	42.3	-	-	-	31	44	10.4	1	1	6.3	0	0	0.0	7	7	10.0
	40~<52	12	12	46.2	1	1	100.0	218	299	70.5	11	15	93.8	2	2	100.0	47	55	78.6
	52<~<60	2	2	7.7	-	-	-	44	55	13.0	-	-	-	-	-	-	7	8	11.4
	60<	1	1	3.8	-	-	-	17	26	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2011년	<40	61	51	39.1	-	-	-	84	104	5.1	10	13	19.3	-	-	-	30	40	10.9
	40~<52	51	51	39.7	1	2	100.0	1,138	1,433	71.0	35	48	73.0	8	10	100.0	175	280	76.7
	52<~<60	12	14	10.6	-	-	-	323	404	20.0	-	-	-	-	-	-	26	41	11.3
	60<	11	14	10.5	-	-	-	69	76	3.8	3	5	7.6	-	-	-	3	4	1.2
2014년	<40	120	48	55.3	-	-	-	179	174	7.5	1	0	2.7	3	3	34.0	27	17	6.4
	40~<52	63	30	34.6	-	-	-	1,574	1,837	79.6	15	6	97.3	12	5	66.0	288	237	87.5
	52<~<60	14	8	8.9	-	-	-	214	243	10.5	-	-	-	-	-	-	23	15	5.6
	60<	3	1	1.2	-	-	-	50	53	2.3	-	-	-	-	-	-	2	1	0.5
2017년	<40	76	26	53.4	-	-	-	132	139	6.7	4	3	12.2	1	2	10.3	33	22	9.7
	40~<52	43	19	37.7	-	-	-	1,450	1,754	84.9	18	22	87.8	14	19	89.7	279	190	85.0
	52<~<60	9	4	8.4	-	-	-	120	139	6.7	-	-	-	-	-	-	8	7	3.2
	60<	1	0	0.4	-	-	-	30	34	1.6	-	-	-	-	-	-	3	5	2.1

<부록표-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자 (계속)

구분	도매 및 소매			운수업			숙박 및 음식점업			출판, 영상, 정보 등			금융, 보험			부동산, 임대			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	20	22	8.6	2	2	22.2	6	6	3.8	-	-	-	-	-	-	4	4	20.0
	40~<52	34	41	16.0	3	3	33.3	19	19	12.0	-	-	-	2	2	100.0	9	9	45.0
	52~<60	39	48	18.8	-	-	-	19	20	12.7	-	-	-	-	-	-	5	5	25.0
	60<	135	145	56.6	4	4	44.4	107	113	71.5	-	-	-	-	-	-	2	2	10.0
2010년	<40	94	94	20.8	8	9	16.4	110	110	30.2	5	9	12.7	17	21	8.3	13	21	25.3
	40~<52	219	219	48.5	32	42	76.4	94	94	25.8	33	56	78.9	161	211	83.7	42	56	67.5
	52~<60	116	116	25.7	2	2	3.6	86	86	23.6	1	2	2.8	11	14	5.6	5	5	6.0
	60<	23	23	5.1	1	2	3.6	74	74	20.3	2	4	5.6	3	6	2.4	1	1	1.2
2011년	<40	306	277	12.1	14	21	11.1	321	276	20.2	10	14	4.3	30	45	5.3	51	73	16.9
	40~<52	1,325	1,249	54.5	94	131	70.3	506	439	32.2	175	282	83.5	510	752	88.9	202	287	66.6
	52~<60	636	568	24.8	17	26	13.8	410	351	25.8	19	33	9.9	27	40	4.7	42	66	15.4
	60<	198	200	8.7	7	9	4.7	318	297	21.8	5	8	2.4	6	10	1.2	4	5	1.2
2014년	<40	473	350	16.7	26	26	9.5	605	529	35.7	22	25	8.4	97	73	8.8	61	63	19.3
	40~<52	1,598	1,304	62.4	146	220	80.8	556	480	32.4	177	243	83.4	832	696	84.9	221	234	71.1
	52~<60	457	363	17.4	13	20	7.2	388	303	20.5	14	22	7.5	56	47	5.7	23	26	7.8
	60<	101	74	3.6	4	7	2.5	213	169	11.4	3	2	0.6	10	5	0.6	4	6	1.8
2017년	<40	512	376	18.4	19	32	14.5	572	642	37.6	13	31	7.5	77	47	6.5	97	62	19.6
	40~<52	1,875	1,288	63.1	136	184	83.6	772	691	40.5	193	369	90.3	868	668	91.2	332	228	71.7
	52~<60	461	329	16.1	4	4	1.9	377	287	16.8	3	6	1.4	19	16	2.2	29	27	8.4
	60<	63	49	2.4	-	-	-	135	86	5.0	1	3	0.7	2	1	0.2	1	1	0.3

<부록표-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자 (계속)

구분		전문, 과학, 기술			사업시설, 사업지원			행정, 국방, 사회보장			교육서비스			보건 및 사회복지		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2006년	<40	-	-	-	1	1	20.0	-	-	-	14	14	70.0	-	-	-
	40~<52	-	-	-	2	2	40.0	-	-	-	5	5	25.0	1	1	50.0
	52<~<60	-	-	-	2	2	40.0	-	-	-	1	1	5.0	1	1	50.0
	60<	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2010년	<40	5	9	12.3	42	49	28.3	60	72	39.6	93	114	24.8	67	72	26.8
	40~<52	46	57	78.1	87	108	62.4	84	107	58.8	268	325	70.7	143	170	63.2
	52<~<60	6	7	9.6	10	12	6.9	-	-	-	12	14	3.0	19	20	7.4
	60<	-	-	-	3	4	2.3	2	3	1.6	7	7	1.5	6	7	2.6
2011년	<40	15	19	5.5	112	149	22.9	166	199	35.8	317	416	20.4	205	255	14.7
	40~<52	201	291	83.9	321	417	64.2	275	343	61.6	1,152	1,485	73.0	910	1,148	66.4
	52<~<60	21	32	9.2	47	63	9.7	7	7	1.2	86	109	5.4	194	244	14.1
	60<	3	5	1.4	14	20	3.1	5	8	1.4	18	25	1.2	57	83	4.8
2014년	<40	31	36	6.7	224	231	27.7	389	303	40.7	465	514	29.3	380	391	16.3
	40~<52	292	477	87.3	521	545	65.2	392	430	57.7	1,044	1,178	67.2	1,287	1,741	72.5
	52<~<60	13	30	5.4	41	43	5.2	9	10	1.4	39	53	3.0	142	209	8.7
	60<	3	3	0.6	12	15	1.9	3	2	0.3	10	8	0.5	51	60	2.5
2017년	<40	17	31	5.3	219	259	24.7	419	203	25.8	374	543	26.2	650	638	21.7
	40~<52	321	547	92.6	567	746	71.2	365	581	73.7	1,144	1,493	71.9	1,697	2,150	73.3
	52<~<60	7	12	2.1	27	41	3.9	3	2	0.2	24	36	1.7	89	117	4.0
	60<	-	-	-	3	2	0.2	1	2	0.3	4	3	0.2	28	30	1.0

<부록표-8> 산업별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자 (계속)

구분	예술, 스포츠, 여가			협회, 수리, 개인			자가 소비 생산활동			국제 및 외국 기관			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2006년	<40	-	-	-	12	12	12.9	27	27	67.5	-	-	-
	40~<52	1	1	8.3	11	11	11.8	4	4	10.0	-	-	-
	52~<60	4	4	33.3	27	27	29.0	4	4	10.0	-	-	-
	60<	7	7	58.3	43	43	46.2	5	5	12.5	-	-	-
2010년	<40	17	22	46.8	23	29	20.4	17	22	66.7	-	-	-
	40~<52	12	17	36.2	57	67	47.2	10	11	33.3	-	-	-
	52~<60	7	8	17.0	32	35	24.6	-	-	-	-	-	-
	60<	-	-	-	11	11	7.7	-	-	-	-	-	-
2011년	<40	29	36	19.3	84	109	12.5	57	75	59.7	-	-	-
	40~<52	77	99	53.2	295	365	41.9	25	32	25.2	-	-	-
	52~<60	19	26	13.8	187	223	25.6	14	19	15.2	-	-	-
	60<	16	26	13.7	119	174	20.0	-	-	-	-	-	-
2014년	<40	40	36	25.6	164	159	23.1	95	84	49.8	-	-	-
	40~<52	96	94	65.8	267	298	43.2	73	63	37.3	2	2	100.0
	52~<60	9	7	5.1	144	177	25.7	15	13	7.5	-	-	-
	60<	5	5	3.5	52	55	8.0	11	9	5.3	-	-	-
2017년	<40	59	120	46.3	84	58	13.4	95	55	52.2	-	-	-
	40~<52	84	124	47.8	321	259	60.0	59	41	39.4	-	-	-
	52~<60	7	9	3.7	124	101	23.5	11	7	6.4	-	-	-
	60<	3	6	2.3	18	13	3.1	6	2	2.0	-	-	-

<부록표-9> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자

구분	5인 미만			5-9인			10-29인			30-99인			
	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	
2010년	<40	117	133	19.4	57	61	10.6	71	84	9.7	13	15	3.7
	40~<52	246	298	43.4	256	303	52.7	459	562	64.8	248	304	74.9
	52<~<60	142	153	22.3	108	123	21.4	129	147	17.0	46	55	13.5
	60<	90	102	14.9	74	88	15.3	62	74	8.5	27	32	7.9
2011년	<40	401	441	11.9	218	235	6.9	178	201	4.1	46	54	2.6
	40~<52	1,477	1,664	44.7	1,647	2,017	59.3	2,711	3,414	69.1	1,202	1,520	72.5
	52<~<60	959	1,017	27.3	592	696	20.5	650	827	16.7	293	384	18.3
	60<	508	602	16.2	357	452	13.3	381	497	10.1	110	138	6.6
2014년	<40	595	743	21.8	401	440	12.8	266	323	7.0	69	88	4.0
	40~<52	1,145	1,498	43.9	1,505	2,016	58.5	2,394	3,350	72.3	1,284	1,767	79.9
	52<~<60	553	784	23.0	455	690	20.0	420	598	12.9	184	258	11.6
	60<	289	387	11.3	250	300	8.7	255	360	7.8	73	100	4.5
2017년	<40	447	489	16.3	279	302	9.9	234	283	6.5	44	42	2.1
	40~<52	1,303	1,672	55.6	1,474	2,072	68.2	2,177	3,428	78.3	1,035	1,711	83.7
	52<~<60	526	611	20.3	355	518	17.1	318	483	11.0	143	216	10.6
	60<	210	237	7.9	158	146	4.8	163	184	4.2	46	75	3.7

<부록표-9> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포 - 남성 임금근로자 (계속)

구분		30-99인			100-299인			300-499인			500인 이상		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2010년	<40	13	15	3.7	14	17	3.9	4	5	3.6	31	37	6.7
	40~<52	248	304	74.9	257	339	77.2	77	101	73.7	306	421	76.5
	52<~<60	46	55	13.5	40	48	10.9	13	16	11.7	44	56	10.2
	60<	27	32	7.9	26	35	8.0	12	15	10.9	27	36	6.5
2011년	<40	46	54	2.6	36	44	2.2	14	15	3.0	113	149	6.6
	40~<52	1,202	1,520	72.5	1,169	1,549	76.6	301	385	79.3	1,189	1,578	69.5
	52<~<60	293	384	18.3	220	270	13.3	38	51	10.4	327	383	16.9
	60<	110	138	6.6	123	160	7.9	24	35	7.3	132	159	7.0
2014년	<40	69	88	4.0	47	61	2.7	19	30	4.7	171	206	9.3
	40~<52	1,284	1,767	79.9	1,332	1,831	82.0	385	517	81.0	1,330	1,668	74.9
	52<~<60	184	258	11.6	170	234	10.5	52	64	10.0	207	260	11.7
	60<	73	100	4.5	70	108	4.8	17	28	4.4	67	91	4.1
2017년	<40	44	42	2.1	58	80	3.6	12	12	2.2	119	146	4.1
	40~<52	1,035	1,711	83.7	1,164	1,915	84.8	316	460	87.4	2,047	3,090	86.6
	52<~<60	143	216	10.6	118	188	8.3	27	45	8.5	173	237	6.6
	60<	46	75	3.7	50	76	3.4	9	10	1.9	74	96	2.7

<부록표-10> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자

구분		5인 미만			5-9인			10-29인			30-99인		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2010년	<40	244	282	29.9	106	117	23.4	115	130	20.9	39	47	14.1
	40~<52	348	389	41.3	255	310	62.0	342	415	66.6	203	258	77.2
	52~<60	176	181	19.2	42	46	9.2	55	59	9.5	22	24	7.2
	60<	87	90	9.6	23	27	5.4	15	19	3.0	4	5	1.5
2011년	<40	855	914	20.5	326	362	13.7	339	411	13.2	74	93	8.0
	40~<52	1,861	2,023	45.4	1,370	1,661	63.1	1,750	2,197	70.8	704	940	80.9
	52~<60	1,063	1,021	22.9	347	407	15.5	295	367	11.8	83	101	8.7
	60<	463	500	11.2	173	204	7.7	108	131	4.2	26	29	2.5
2014년	<40	1,359	1,202	31.0	714	652	21.7	621	558	17.4	172	161	11.5
	40~<52	1,842	1,774	45.7	1,791	1,917	63.9	2,138	2,307	71.8	1,017	1,147	82.2
	52~<60	754	684	17.6	326	339	11.3	246	269	8.4	65	66	4.7
	60<	259	218	5.6	110	94	3.1	78	77	2.4	21	22	1.5
2017년	<40	1,356	1,314	31.0	657	666	21.8	595	566	18.4	150	140	11.7
	40~<52	2,469	2,260	53.2	1,905	2,110	69.2	2,059	2,350	76.5	841	1,016	84.6
	52~<60	710	557	13.1	261	241	7.9	131	135	4.4	38	34	2.8
	60<	154	115	2.7	50	33	1.1	28	20	0.7	13	12	1.0

<부록표-10> 성별에 따른 사업장 규모별 주당 평균 근로시간 분포 - 여성 임금근로자 (계속)

구분		30-99인			100-299인			300-499인			500인 이상		
		n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)	n	N	(%)
2010년	<40	39	47	14.1	22	26	14.6	3	4	8.0	34	45	19.7
	40~<52	203	258	77.2	97	122	68.5	31	43	86.0	113	153	67.1
	52<~<60	22	24	7.2	20	22	12.4	1	2	4.0	14	16	7.0
	60<	4	5	1.5	6	8	4.5	1	1	2.0	11	14	6.1
2011년	<40	74	93	8.0	42	56	6.9	4	5	3.1	160	212	24.3
	40~<52	704	940	80.9	450	600	73.7	103	138	87.4	406	555	63.5
	52<~<60	83	101	8.7	100	121	14.9	11	14	8.7	60	76	8.7
	60<	26	29	2.5	33	37	4.6	1	1	0.7	23	30	3.4
2014년	<40	172	161	11.5	92	83	7.9	16	14	6.5	183	172	20.8
	40~<52	1,017	1,147	82.2	749	881	83.8	160	182	86.8	508	575	69.5
	52<~<60	65	66	4.7	71	75	7.1	12	10	5.0	51	61	7.4
	60<	21	22	1.5	14	13	1.3	8	4	1.8	18	19	2.3
2017년	<40	150	140	11.7	101	101	9.4	23	23	9.0	336	265	15.5
	40~<52	841	1,016	84.6	782	904	84.1	184	213	85.2	1,295	1,356	79.4
	52<~<60	38	34	2.8	45	54	5.0	10	11	4.4	77	67	3.9
	60<	13	12	1.0	15	16	1.5	4	3	1.3	17	20	1.2

〈〈연 구 진〉〉

연 구 기 관 : 한양대학교 산학협력단

연구책임자 : 김인아 (한양대학교 직업환경의학교실 부교수)

공동연구원 : 신희주 (가톨릭대학교 조교수)

이혜은 (한국노동안전보건연구소 연구원)

전형배 (강원대학교 법학전문대학원 교수)

정병욱 (법무법인 송경 변호사)

천지선 (법률사무소 지선 변호사)

최 민 (한국노동안전보건연구소 상임연구원)

한인임 (일과건강 사무처장)

연구보조원 : 구민지 (한양대학교 직업환경의학교실 연구원)

신양준 (한양대학교 직업환경의학교실 연구원)

이나래 (한국노동안전보건연구소 상임연구원)

최영진 (한양대학교 직업환경의학교실 연구원)

보 조 원 : 정혜정 (대한직업환경의학회 연구원)

연구상대역 : 원용림 (연구위원, 직업건강연구실)

〈〈연 구 기 간〉〉

2018. 4. 12. ~ 2018. 10. 31.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2018년도 위탁연구 용역사업
에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며, 우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구(2)

(2018 - 연구원 - 793)

-
- 발 행 일 : 2018년 10월 31일
 - 발 행 인 : 산업안전보건연구원 김장호
 - 연구책임자 : 한양대학교 의과대학 김인아
 - 발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원
 - 주 소 : (44429) 울산광역시 중구 중가로 400
 - 전 화 : (052) 703-0882
 - F A X : (052) 703-0332
 - Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>
-

[비매품]