

연구보고서

과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구

김 인 아

산업재해예방
안전보건공단
산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

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

2017 년 12 월

연구기관 : 한양대학교 산학협력단

연구기간 : 2017.09.14 ~ 2017.12.15

연구책임자 : 김인아(한양대학교 직업환경의학과 부교수)

공동연구원 : 권동희(법률사무소 새날 공인노무사)

김형렬(가톨릭대학교 서울성모병원 교수)

유성규(노무법인 참터 공인노무사)

윤간우(원진재단부설 녹색병원 직업환경의학과 과장)

이혜은(경희의료원 직업환경의학과 임상조교수)

전형배(강원대학교 법학전문대학원 교수)

정병욱(법무법인 송경 변호사)

천지선(법률사무소 지선 변호사)

최민(한국노동안전보건연구소 상임연구원)

한인임(일과건강 사무처장)

연구보조원 : 김규연(녹색병원 전공의)

민지희(한양대학교병원 전공의)

이나래(한국노동안전보건연구소 상임연구원)

황우석(한양대학교 보건대학원 석사과정)

요 약 문

연구기간

2017년 9월 14일 ~ 2017년 12월 15일

핵심 단어

과로사, 장시간 노동, 뇌심혈관계 질환, 과로사방지법

연구과제명

과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구

1. 연구배경

최근 우체국 집배원, 게임회사 직원, 버스운전기사, 복지부 사무관 등의 과로로 추정되는 재해가 다발하고 있다. 근로시간 단축은 대통령이 직접 근로기준법 개정을 요청하고, 개정이 안 될 경우 정부의 행정해석 변경을 검토하겠다고 이야기를 할 만큼 중요한 정부 과제가 되었다. 따라서 근로시간의 단축과 함께 과로로 인한 신체적·정신적 건강장해로부터 근로자를 보호하기 위한 정책 및 입법 방안을 마련하는 것 또한 시급한 과제라고 할 수 있다.

한편, 뇌심혈관계 질환에 대한 산재보상이 일본, 대만, 한국 등 동아시아에 국한된 제도이고, 이들 나라의 장시간 노동과 관련하여 도입된 취지를 감안한다면, 이의 예방과 관련한 대책 마련이 필요한 상황이라고 할 수 있다. 과로사라는 단어를 처음 도입하였던 일본의 경우 과로에 의한 뇌심혈관계 질환 및 자살 등이 문제가 되면서, 2014년

일본에서 『과로사 등 방지대책 추진법 (이하, 과로사방지법)』이 제정, 시행되었다. 이러한 흐름 속에서 한국에서도 관련하여 유사한 입법안이 국회에 제출이 되는 등 이와 관련한 요구가 높은 상황이다.

따라서 과로사(과로자살) 방지에 대한 사회적 공감대를 형성하고 실효성 있는 정책 및 입법추진을 위해 일본 등에서 시행하고 있는 정책, 입법 사례 분석을 통해 우리나라에 적용방안에 대한 연구가 필요하다.

2. 주요 연구내용

(1) 장시간 노동의 건강영향과 국내 현황

장시간 노동이 건강에 미치는 영향과 관련하여 비교적 지속적으로 연구가 이루어진 것은 심혈관계질환과 손상이라고 할 수 있다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 한국에서는 뇌심혈관계 질환 인정기준을 마련하면서 일본, 대만과 함께 업무시간을 주요한 업무상 부담 요인으로 정의하고 있다. 2013년 2월부터 2016년 6월 중 뇌심혈관계 질환으로 산재 신청을 한 4,898건을 분석한 결과 질병 발생 1주일 전의 업무시간이 64시간 이상인 경우의 승인율은 65.9% 였으며, 4주간의 1주일 평균 업무시간이 64시간 이상인 경우에는 71.6% 였다. 12주간의 평균 주당 업무시간이 60시간 초과 64시간 미만인 경우의 승인률은 61.2%였다. 즉, 현재 만성과로의 기준인 12주 동안 1주 평균 업무시간이 60시간을 초과 또는 4주 동안의 1주 평균 업무시간이 64시간을 초과라는 두 기준을 모두 충족한 경우의 승인률은 76.3%, 둘 중 하나만 충족한 경우의 승인률은 61.3%였으며, 이 둘에 모두 해당하지 않는 경우에는 12.8%만이 인정이 되었다.

(2) 외국의 정책 사례

장시간 노동의 예방과 관련한 외국의 입법례는 매우 다양하여 근로기준법 상의 기준, 노동시간법과 같은 별도 법령 체계 마련 등의 형태로 되어 있다. 근로시간과 관련하여서 기준근로시간의 제한 이외에도 근로시간 평가 기간의 규정, 근로시간에 대한 후방 규제, 근로시간 기록에 대한 규제, 대기시간에 대한 규정 등이 다양하게 존재한다. 그러나 소위 과로사라고 할 수 있는 뇌심혈관계질환의 예방과 관련하여, 일부 야간 노동의 건강영향 예방 정책이 시행이 되고 있기는 했으나, 근로시간과 관련하여 제시되어 있는 정책 예는 거의 없었다. 다만 핀란드와 독일 등에서 산업안전보건법 체계에서 위험성 평가의 맥락에서 근로시간과 업무 부담 등을 평가하도록 되어 있는 규정은 있었다.

과로사 예방과 관련하여 가장 적극적인 입법 조치를 수행한 국가는 일본이다. 일본에서는 2014년 유족들과 민간단체의 지속적인 노력의 결과물로 『과로사 등 방지대책 추진법』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 요인 등이 분명하지 않은 부분이 적지 않아 실태 해명에 대한 연구가 시급하지만 조사 연구의 성과를 기다릴 필요 없이 “각 대책의 기본적인 사고방향”의 관점에서 대책에 임할 것을 명시하고 있다. 이에 따라 향후 과로사 등을 제로로 하는 것을 목표로, 2020년까지 “주 노동 시간 60시간 이상 고용주의 비율을 5%미만”, “연차 유급 휴가 취득율 70%이상”, 2017년까지 “정신 건강 대책에 임하고 있는 사업장의 비율을 80%이상” 이라고 하는 목표를 조기에 달성

하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 후생노동성 내에 과로사와 관련한 업무를 전담할 새로운 과(과로특별대책과)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 점을 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 강구해야할 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.

(3) 국내 정책 방향

먼저, 근로기준법과 관련해서 근로시간을 산정하는 기준 단위인 1주일에 토요일과 일요일 및 휴일 근로를 연장근로에 포함하는 행정해석의 변경이나 근로기준법의 개선이 가장 근본적인 방법일 것이다. 또한 근로시간 특례 업종의 최소화, 포괄임금제의 금지를 비롯하여 외국에서 제시하고 있는 다양한 장시간 노동에 대한 규제 방안을 근로기준법에 도입할 수 있다. 그러나 이는 근로기준법이 특수고용직 등 변화하는 노동시장에서의 고용 관계를 충분히 포괄하고 있지 못하고, 5인 미만 사업장의 근로자를 포괄하지 못한다는 점을 감안하면 그 실효성에 의문이 제기될 수 있다.

한편, 이와 별개로 산업안전보건제도에서도 ① 특례업종에 대한 보

건관리제도 정비, ② 과로에 따른 뇌심혈관계 질환 사망 건에 대한 특별관리·감독 근거 마련, ③ 현재 보건규칙 제669조에 명시되어 있는 “직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치”의 실효성 강화를 위한 방안을 고민해야 한다. 특히 안전보건규칙 669조의 모범은 산업법제5조1항으로 이는 산안법상 사업주가 부담하게 되는 공법상 의무 목록의 일반적 사항을 선언한 규정이다. 따라서 이의 강행적 이행을 또는 이를 근거하여 지도·감독이 가능하도록 관련 법령을 개정할 필요가 있다. 이를 위해 산안법상에 669조의 실효성을 담보할 수 있는 규정을 신설하고, 이를 기준으로 감독을 할 수 있도록 법령 체계를 정비할 필요가 있다. 또한 근로감독관 직무규정(산업안전보건)을 개정하여, 뇌심혈관계 질환이 발생한 경우 예방감독의 대상으로 선정이 가능하도록 하였으며, 사업장의 자율적인 참여 속에 지도 및 개선 사업이 가능하도록 하였다. 또한 특례 업종 등을 포함하여 위험성이 높은 업종과 직무에 대해서는 669조의 조치 사항을 이행에 대한 내용을 감독하고 지도할 수 있도록 할 필요가 있다.

마지막으로 일본과 같은 방식의 제정법 형태를 적극적으로 검토해 봐야 할 것으로 판단된다. 이는 4차 산업혁명과 함께 급격하게 변화하고 있는 노동시장의 특성을 감안할 때, 특히, 근로기준법상 포괄 가능한 ‘근로자’의 범위가 협소하고 사용자를 특정하기 어려운 경우가 많다는 점을 고려할 때 적극적으로 검토되어야 하는 부분이다. 질환의 특성과 관련해서는, 뇌심혈관계 질환 관리는 보건복지부 등과의 협업이 매우 필요한 과제이고, 현재 사업주가 직접 관리를 하기 어려운 일반건강진단 결과를 가지고 의학적 개입이 이루어져야 하는 질환이라는 점을 고려할 때도 제정법으로 관리가 필요하다. 또한 장시간 노동의 관행과 근로문화 개선을 위해서는 일본에서 중점적으로 수행하고 있는 것과 마찬가지로 교육의 필요성이 높고, 최근 발생하고 있는 현장실습 고등학생들의 사고 사례들을 감안할 때 고등학교

와 대학교에서 근로기준법과 과로사에 대한 교육이 필요하다. 한편, 경찰, 행정 공무원, 대학병원 의료인 등은 전통적으로 뇌심혈관계 질환의 위험군으로 알려져 있음에도 불구하고, 산재보상체계 등이 달라 기본 통계 수집 및 개입이 어렵다. 이러한 점들을 감안할 때 제정법으로 과로사 방지 대책을 수립하고, 국가가 적극적으로 나서 모든 근로자들의 과로사 예방을 위해 노력을 할 수 있는 근거를 마련해야 할 필요가 있다.

3. 연구 활용방안

지금까지 과로사 예방을 위한 일본을 포함한 외국의 정책 사례, 국내 실태 등을 종합적으로 고려하여 국내 실정을 감안한 산업안전보건법령 및 근로기준법의 개정, 제정법안 등을 제시하였다. 이는 추후 과로사 예방을 위한 포괄적인 제도개선과 정책 개선에 있어 기초자료로 활용될 것이다. 한편, 제도개선을 위해서는 산업계, 학계 전문가 등 이해관계자에 대한 의견 수렴의 절차도 중요하다. 이 연구는 이러한 의견 수렴의 과정에서 다양한 자료를 제공할 수 있을 것이다.

4. 연락처

- 연구책임자 : 한양대학교 의과대학 직업환경의학교실 부교수 김인아
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 연구위원 조흠학
 - ☎ 052) 703-0831
 - E-mail hmhak@kosha.or.kr

차 례

I. 서 론	1
1. 연구 목적 및 필요성	1
2. 연구 목적	3
II. 연구 방법	4
1. 연구내용 및 범위	4
2. 연구방법	6
III. 연구 결과	7
1. 장시간 노동의 건강 영향	7
2. 국내 뇌심혈관계 질환 현황	21
3. 외국의 정책 사례	31
4. 일본 『과로사 등 방지대책 추진법』	70
5. 관련 법령 검토 및 개선안 마련	126
IV. 결론 및 요약	199

표 차 례

<표 III-1> 장시간 근로와 심혈관질환의 연관성: 코호트 연구	11
<표 III-2> 장시간 근로와 수면장애 : 단면연구	15
<표 III-3> 뇌혈관질환 및 심장질환의 업무상 질병 인정률	24
<표 III-4> 연령에 따른 요양 신청 재해자 인정 비율	25
<표 III-5> 현 사업장 근속기간에 따른 인정 비율	26
<표 III-6> 업무시간에 따른 요양 신청 재해자의 인정률	27
<표 III-7> 인정 여부에 따른 승인률	28
<표 III-8> 단기 및 만성적인 업무시간 기준에 따른 승인률	30
<표 III-9> 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강 요약	88
<표 III-10> 과로사 방지법 제정 과정	91
<표 III-11> 과로사 방지법 제정 2년 후의 평가	94
<표 III-12> 과로사 등 방지를 위한 대강의 추진방향	97
<표 III-13> 과로사 등 방지를 위한 대강의 사업별 기본 방향	101
<표 III-14> 2017년 과로사 백서 차례	103
<표 III-15> 과로사 등 방지대책 추진	124
<표 III-16> 현재 국회에서 논의 중인 근로기준법 일부개정 법률안 현황	126
<표 III-17> 산업안전보건법 개정안 (이정미 의원 대표 발의)	146
<표 III-18> 산업안전보건법 개정(안) : 24조의2 신설	165
<표 III-19> 과로사 등 예방에 관한 법률(안)	190

그 립 차 례

[그림 III-1] 노동시간과 근무형태 연구의 개념적 틀 (NIOSH, 2006)	8
[그림 III-2] 비정상적 근무 일정의 영향 (ILO, 2012)	9
[그림 III-3] 근로시간에 따른 뇌심혈관질환의 발생률	13
[그림 III-4] 뇌혈관질환 또는 자살 발생 사업장에 대한 컨설팅 및 모니터링 흐름도	160

I. 서론

1. 연구 목적 및 필요성

최근 우체국 집배원, 게임회사 직원, 버스운전기사, 복지부 사무관 등의 과로로 추정되는 재해가 다발하고 있다. 특히, 버스운전기사 등의 경우에는 시민의 안전과 밀접하게 연루되어 있는 만큼 전체 국민의 관심도 높은 편이다. 또한 근로시간 단축은 대통령이 직접 근로기준법 개정을 요청하고, 개정이 안 될 경우 정부의 행정해석을 변경할 것을 검토하겠다고 이야기를 할 만큼 중요한 정부 과제가 되었다¹⁾. 한편, 근로시간의 단축과 함께 과로로 인한 신체적·정신적 건강장해로부터 근로자를 보호하기 위한 정책 및 입법 방안을 마련하는 것은 근로시간 단축과 더불어 시급한 과제라고 할 수 있다.

실제로, 2013년 고용노동부 통계에 따르면, 질병자는 제조업(3,206명, 전체의 42.0%)에서 가장 많이 발생하고 있으며, 제조업의 세부업종별로는 수송용기계기구제조업(657명), 기계기구제조업(394명), 비금속광물제품 및 금속제품제조업 또는 금속가공업(386명), 선박건조 및 수리업(370명)에서 많이 발생하고 있었다. 이 중 질병 사망자는 2013년에 839명이었는데, 광업(370명, 전체의 44.1%)에서

1) 동아일보 (2017. 10. 17). 문재인 대통령 “법 못 고치면 행정해석 바꿔서라도 근로시간 단축”

<http://news.donga.com/3/all/20171017/86780628/1#csidx80e595e91499437a14273d3212501dd>
<http://news.donga.com/3/all/20171017/86780628/1>

가장 많이 발생하였으며, 전체 질병 사망자 중 진폐 사망자가 379명으로 45.2%를 차지하였다. 진폐를 제외하고 질병사망자 총 839명중 뇌심혈관질환으로 인한 사망이 348명으로 가장 많았다는 점을 감안하면, 흔히 과로와 관련이 있을 것으로 생각되는 뇌심혈관계 질환으로 인한 사망이 큰 문제라고 할 수 있다.

한편, 뇌심혈관계 질환에 대한 산재보상이 일본, 대만, 한국 등 동아시아에 국한된 제도이고, 이들 나라의 장시간 노동과 관련하여 도입된 취지를 감안한다면, 이의 예방과 관련한 대책 마련이 필요한 상황이라고 할 수 있다. 과로사라는 단어를 처음 도입하였던 일본의 경우 과로에 의한 뇌심혈관계 질환 및 자살 등이 문제가 되면서, 2014년 일본에서 『과로사 등 방지대책 추진법 (이하, 과로사방지법)』이 제정, 시행되었다. 이러한 흐름 속에서 한국에서도 관련하여 유사한 입법안이 국회에 제출이 되는 등 이와 관련한 요구가 높은 상황이다.

그러나 과로사라고 불리는 근로자의 뇌심혈관계 질환이나 자살의 경우 다양한 개인적 요인이 영향을 줄 수 있고, 이의 예방을 위해서는 기존의 보건의료 체계 또는 사업장 보건관리체계와의 한계가 있는 상황에서 실효성 있는 정책 마련을 위한 깊은 고민이 필요하다. 따라서 과로사(과로자살) 방지에 대한 사회적 공감대를 형성하고 실효성 있는 정책 및 입법추진을 위해 일본 등에서 시행하고 있는 정책, 입법 사례 분석을 통해 우리나라에 적용방안에 대한 연구가 필요하다.

2. 연구 목적

이에 과로사와 관련한 국내의 재해 발생 현황을 살펴보고, 과로사 또는 장시간 노동과 관련한 외국의 입법 사례 및 정책사례를 검토하여 과로사의 예방을 위한 정책방안 수립시 고려할 점을 찾고자 하였다. 특히, 최근 과로사와 관련하여 집중적인 대응이 이루어지고 있는 일본의 사례를 바탕으로 그 성과와 한계를 확인하여, 이후 정책 방향 설정을 위한 참고자료로 삼고자 하였다.

II. 연구 방법

1. 연구내용 및 범위

- 과로사에 대한 국내·외 학문적, 법 이론적 근거를 중심으로 “과로” 및 “과로사”의 정의에 관한 법률적 근거 제시
 - 제도 도입의 목적과 적용에 따른 정의 검토
 - 일본 등의 사례 검토

- 과로사(과로자살)로 추정되는 재해발생 현황과 원인 분석
 - 근로복지공단 업무상 질병 전산 자료 분석
 - 만성 과로로 인한 뇌심혈관계 질환 승인 사례 원인 분석

- 해외의 입법사례(처벌규정 포함) 및 정책사례 조사·분석
 - 일본, 독일, 프랑스, 미국 등 해외의 정부·사업주 준수 의무 및 근로자의 권리에 대한 구체적·세부적 내용
 - 과로사(과로자살) 방지를 위한 정책내용 검토
 - 일본의 과로사 방지법 제정과정과 지난 3년간의 정책변화 및 실효성 파악

- 최근 국회에서 발의된 과로사(과로자살) 방지에 관한 법률(안) 검토 등

- 과로사(과로자살) 등의 방지를 위한 정책 및 입법(안) 제시
 - 사업주의 예방조치를 통한 구체적·객관적 과로사(과로자살) 예방에 관한 보건기준과 정부의 조사·감독방법, 행정·사법조치 등 구체적 보호수단 제안 및 입법(안) 제시

2. 연구방법

- 기존 연구, 법령 등 문헌 조사
 - 일본 과로사 방지법 등 확인
 - 건강 영향에 대한 과학적 근거 확인

- 해외 제도·정책 등 사례 조사
 - 유럽 의 과로사 예방 (뇌심혈관계 질환, 정신건강증진 등) 제도 및 정책
 - 일본 과로사방지법 관련 제도, 장시간 근로 의사면접제도, 스트레스체크 제도 등 확인

- 과로사(과로자살)에 대한 재해현황 및 원인 분석
 - 양적 분석 : 근로복지공단 재해조사 DB 활용
 - 텍스트 분석 : 판례, 최초요양결정서, 업무상질병판정위원회 심의안 등

- 노·사·정 및 관련 학계 전문가 의견수렴

Ⅲ. 연구 결과

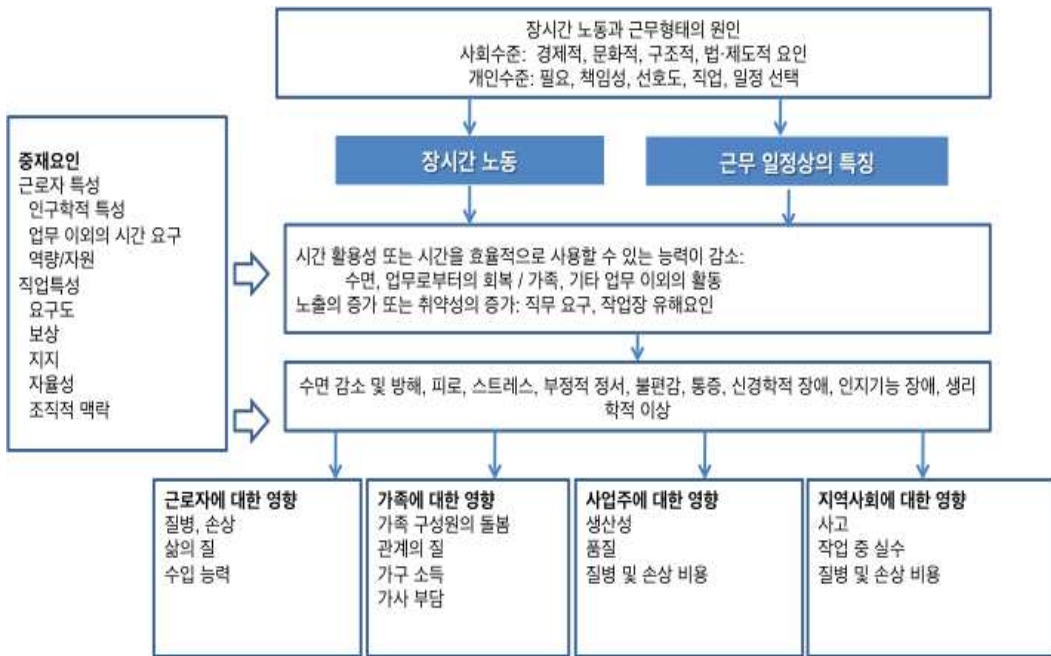
1. 장시간 노동의 건강 영향²⁾

근로시간의 문제는 근로자의 건강을 비롯한 삶의 질 차원에서 주목을 받아왔다. ILO를 비롯한 국제기구와 외국에서는 보통 오전 7시에서 오후 6시 사이의 8시간 정도에 해당하는 근로시간을 표준 근로시간(standard working hour)으로 정하고 이를 벗어나서 더 오래 일을 하거나 이 시간이 아닌 저녁 늦게 또는 밤에 일을 하는 것이 근로자의 육체적·사회적·정신적 건강에 영향을 줄 수 있다는 일관된 인식을 가지고 근로시간의 길이와 배치에 대해서 제도적 대안을 만들어 왔다.

이러한 관점에서 가장 대표적인 설명 모형으로는 미국 국립산업안전보건연구원³⁾에서 제시한 것이 있다 [그림 Ⅲ-1]. 이 모형에서는 근로자 개인의 생물학적 또는 사회적 요구와 개인의 특성 및 직업의 특성에 따라 차이가 있기는 하지만 근로시간의 절대적 길이와 배치의 문제가 근로자의 회복이나 수면에 필요한 시간의 부족을 초래하고 여가 활동 시간이 부족해짐으로 인해 건강에 영향을 준다는 것이다. 또한 직무 스트레스가 증가하고 업무 중 노출 될 수 있는 유해요인에 영향을 받는 시간이

2) 이 부분은 『김현주 등. 연장·야간 및 휴일근로 등 과중업무 수해 근로자 관리방안 (야간작업 종사자에 대한 특수건강진단실시 의무화제도 도입방안 포함). 2011년 9월. 단국대학교 산학협력단. 고용노동부』에서 발췌하여 수정·보완하였음.

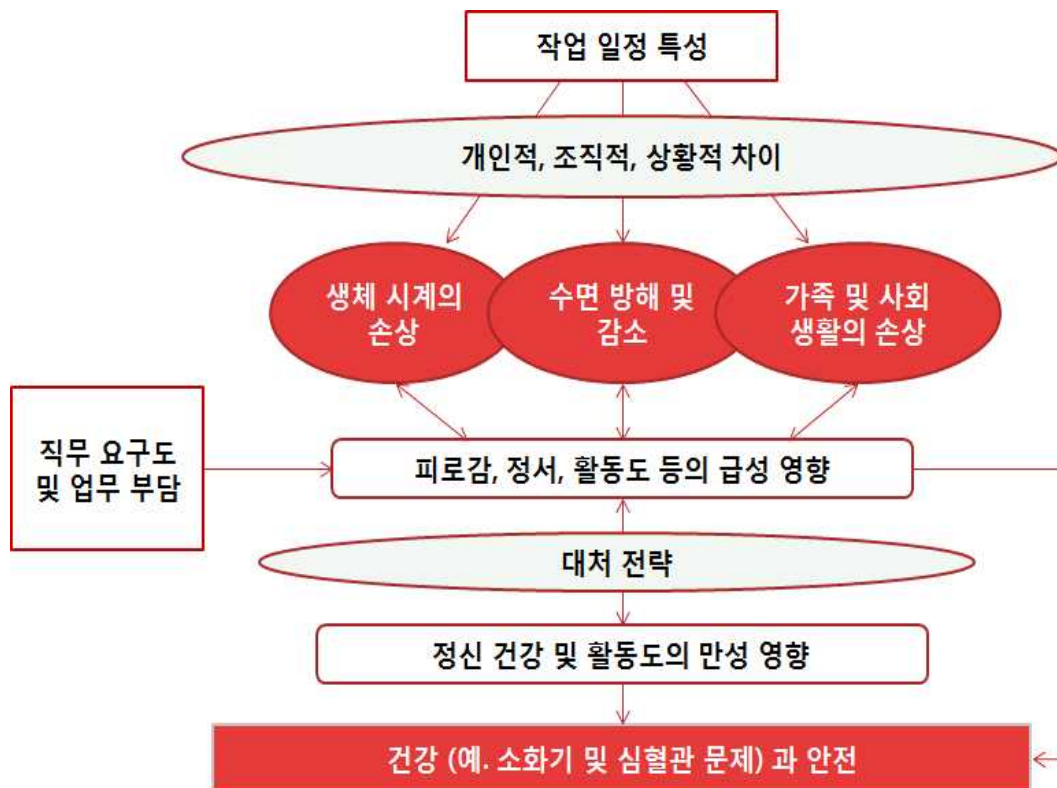
늘어나면서 수면의 양과 질이 떨어지게 되고 심리적으로 부정적인 영향을 주게 되며 생리학적으로 근로자의 몸의 조절기능과 대사에 영향을 주게 된다고도 하였다. 또한 이러한 영향은 근로자 개인뿐만이 아니라 가족, 사업주 및 지역사회에까지 미치게 된다.



[그림 III-1] 노동시간과 근무형태 연구의 개념적 틀 (NIOSH, 2006)

한편, 2012년 ILO에서는 장시간 노동과 야간작업을 포괄하여 비정상적인 근무일정으로 정의하고 이의 건강영향에 대하여 그림 III-2와 같이 제시하였다. 여기에서는 작업일정의 특성이 건강에 영향을 주는 주요 경로로서 생체시계의 손상과, 수면 방해 및 감소, 가족 및 사회 생활의 손상을 제시하고 있는데 이러한 경로의 작용에는 개인적, 조직적, 상황

적 차이가 영향을 주게 된다. 이를 통해 피로감, 정서, 활동도 등의 급성 영향이 나타나게 되는데 급성 영향의 크기에 이러한 영향의 크기는 개인적, 조직적, 상황적 차이에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 급성 영향에 영향을 주는 것은 직무 요구도 및 업무 부담과 같은 직무스트레스 요인이고, 급성 영향이 만성 영향으로 이어지는 데는 대처 전략이 중요한 역할을 하게 된다는 것이다. 즉 비표준적 노동시간으로 인한 건강장애를 예방하기 위해서는 이러한 다양한 상황과 대처전략, 심리적 스트레스 등에 대한 포괄적인 고려가 필요하다는 것이다.



[그림 III-2] 비정상적 근무 일정의 영향 (ILO, 2012)

1) 장시간 근로와 심혈관질환

장시간 근로와 관련하여 비교적 초기부터 일관된 연구결과를 보이는 것은 심혈관 질환이다. 최초의 연구는 Buell의 표준화 사망비 연구(1960)인데 여기에서 주 48시간 이상 근무하는 경우 급성심근경색으로 인한 사망이 증가할 가능성이 있다고 제기하였다. 1990년대 일본에서 이루어진 소규모 단면연구에서도 주당 평균 근무시간이 55~60시간을 초과하는 경우에 혈압이 올라갈 가능성이 증가한다고 보고하고 있다(Hayashi, 1996, Iwasaki, 1998). 또한 환자-대조군 연구에서도 주당 평균 55~60시간을 초과하는 경우에 급성심근경색의 발병 가능성이 2배 정도 증가한다는 보고가 뒤를 이었다.

비교적 최근에 수행된 코호트 연구들에서 장시간 근로가 심혈관질환을 유발한다는 증거들이 계속 보고되고 있으며, 그 구체적 내용은 <표 III-1>에 소개하였다. 이들 연구들로부터 하루 11시간 이상 일하는 경우 심근경색의 위험이 높아진다고 볼 수 있으며, 주당 근무시간으로 환산시 대략 52시간~60시간 정도가 되면 관상동맥 질환의 발병 위험이 1.5배 이상으로 증가한다고 볼 수 있다. 기초적인 체력이 약한 경우에는 이보다 더 근무시간이 짧은 경우에도 허혈성 심장질환으로 인한 사망 위험비가 3배 가까이 증가하는 것으로 나타났다.

<표 III-1> 장시간 근로와 심혈관질환의 연관성: 코호트 연구

저자	발표년도	연구대상	연구결과
Nakanishi	2001	일본 941명 사무직 남성 (35 - 54 years)	경계성 혈압: 하루 10시간 이상인 경우 RR=0.63(0.43,0.91), 하루 11시간 이상인 경우 RR=0.48(0.31,0.74), trend p<0.001 명확한 고혈압 : 하루 11시간 이상인 경우 RR=0.33 (0.11,0.95), trend p<0.045
Kivimaki	2006	788 제조업 근로자 (534men, 254 women)	장시간 근로와 관련된 불완전한 회복이 여러 혼란변수를 보정하고 나서도 심혈관질환 사망에 독립적인 영향을 미침. OR=1.54 (1.23 - 1.93)
Holtermann	2010	30-year follow-up, 4943 men	체력이 가장 낮은 5분위군이 주당 45시간이 넘게 근무를 할 경우 허혈성 심장질환 사망 위험비가 HR=2.28(1.10-4.73)로 유의하게 증가
Virtanen	2010	Whitehall II 코호트에서 6,014명	하루 3-4시간의 과로를 하는 경우 관상동맥질환의 발병 HR=1.56
Kivimaki	2011	Whitehall II study, 7095명 (2109 women and 4986 men)	Framingham risk score를 보정하고도 하루 11시간 이상 일한 경우 7-8시간 일한 경우에 비해 관상동맥질환의 위험이 1.67배증가 (95%CI=1.10-2.55)

한편, 2015년 국제적으로 저명한 학술지인 란셋에 603,838명을 대상으로 한 대규모 메타분석 연구 결과가 발표가 되었는데 이 연구 결과에

따르면 35-40시간이 군에 비해서 주당 근로시간 55시간이 이상일 경우 뇌졸중의 위험이 33% 증가 하였고, 근로시간이 증가함에 따라 뇌졸중의 위험이 증가하는 양-반응 관계도 있었다. 심혈관질환의 발생에 대해서는 통계적으로 유의하지는 않았으나 기준시간 (35-40시간) 군에 비해 주 평균 근무시간이 55시간 이상인 경우 8% 정도 위험이 증가하기는 하였다.³⁾

3) Kivimäki M, Jokela M, Nyberg ST, Singh-Manoux A, Fransson EI, Alfredsson L, Bjorner JB, Borritz M, Burr H, Casini A, Clays E, De Bacquer D, Dragano N, Erbel R, Geuskens GA, Hamer M, Hooftman WE, Houtman IL, Jöckel KH, Kittel F, Knutsson A, Koskenvuo M, Lunau T, Madsen IE, Nielsen ML, Nordin M, Oksanen T, Pejtersen JH, Pentti J, Rugulies R, Salo P, Shipley MJ, Siegrist J, Steptoe A, Suominen SB, Theorell T, Vahtera J, Westerholm PJ, Westerlund H, O'Reilly D, Kumari M, Batty GD, Ferrie JE, Virtanen M; IPD-Work Consortium. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet*. 2015 Oct 31;386(10005):1739-46. doi: 10.1016/S0140-6736(15)60295-1. Epub 2015 Aug 19.

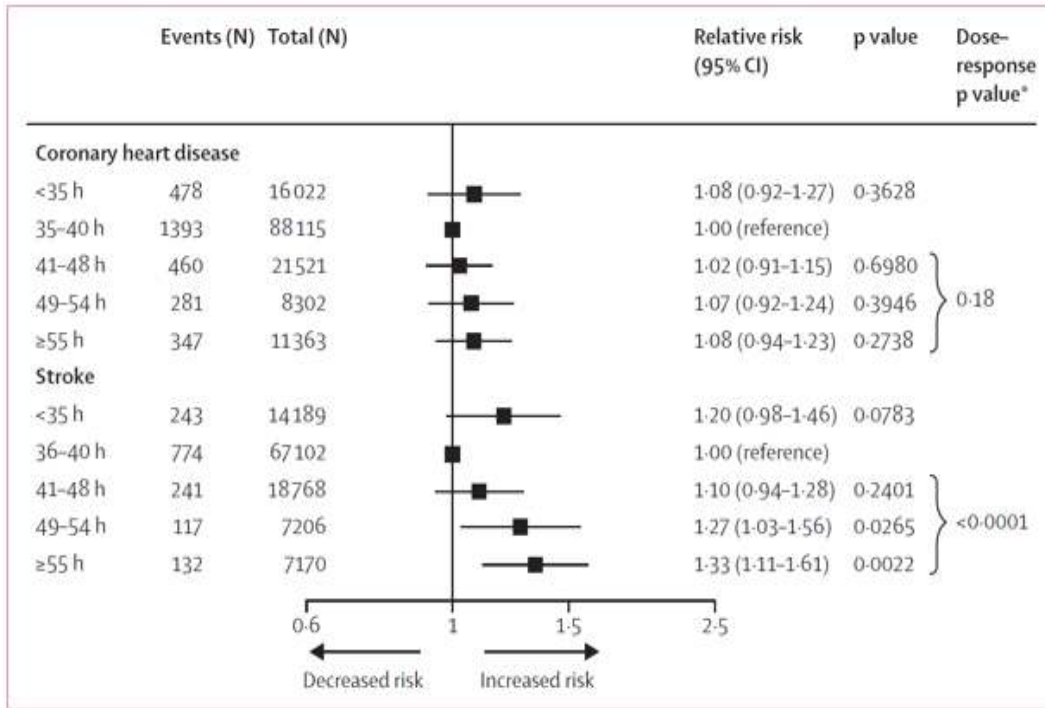


Figure 4: Association of categories of weekly working hours with incident coronary heart disease and stroke. Estimates adjusted for age, sex, and socioeconomic status. *For trend from standard to long working hours.

[그림 III - 3] 근로시간에 따른 뇌심혈관질환의 발생률

2) 장시간 근로와 수면장애

일부 단면연구에서 근로시간과 수면장애 증상 사이의 통계적 연관성을 확인할 수 없다는 보고도 있으나 연관성이 있다고 보고한 연구가 더 많은 것으로 보이며, 구체적인 내용은 <표 III-2> 에 소개하였다. 수면장애의 경우 과로사와 관련한 직접적인 건강결과로 보는 것이 이견이 있을 수는 있으나 일본에서 뇌심혈관계질환 인정에 있어서 근로시간을 주요한 인정 요인으로 보고 있는 의학적 근거가 수면 부족으로 인한 충분한 휴식시간 부족이라는 점을 감안하면 함께 고찰할 필요가 있다.

<표 III - 2> 장시간 근로와 수면장애 : 단면연구

저자	발표 년도	연구대상	연구결과
Åkerstedt	2002	5720 healthy employed men and women, Stockholm	모든 수면증상에서 주당 overtime이 1-7시간, 8-15시간, 15시간 초과에 대해 crude OR이 유의하게 나온 것은 없었음.
Åkerstedt	2002	5589 individuals	주당 overtime이 1-7시간, 8-15시간, 15시간 초과에 대해 crude OR이 유의하게 나온 것은 없었음.
Åkerstedt	2002	58,115 individuals	주당 50시간 이상 일하는 경우 Disturbed sleep의 OR=1.05 (0.91 - 1.21) fatigue의 OR=1.35 (1.23 - 1.48)
Karita	2006	20년 이상 컴퓨터 작업을 한 1,020명의 근로자	월 OT가 80시간 이상이고 하루 수면시간이 5시간 미만 인 경우 sway area와 velocity 모두 증가
Dahlgren	2006	16 white-collar	8시간 근무 1주일, 12시간 근무 일주일 후 cortisol에는 변화 없음. 수면시간은 줄어들음.
Basner	2007	N=47,731 respondents	Adjusted multiple linear regression 모델; reciprocal relationship between sleep and work time, followed by travel time, which included commute time

최근에 Virtanen(2009)가 수행한 6895 명의 남성과 3413명의 여성에 대한 대규모 코호트 연구에서 근무시간이 증가함에 따라 수면장애의 호소가 많아짐을 보여주었으며 특히 주당 근무시간이 55시간을 넘어가는 경우 수면시간의 단축은 3.24배, 입면 장애는 6.66배, 조기 각성의 위

험은 2.23배 더 높게 나타난다고 보고하였다.

3) 장시간 근로와 정신건강

장시간 근로가 정신건강에 미치는 영향에 대해서는 연구가 많지 않지만 최근의 연구들은 장시간 근로가 근로자의 정신건강에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 2008년 Kleppa는 약 만 여명의 대규모 표본을 이용한 연구에서 장시간 근로가 우울 및 불안 등의 증상을 1.3~1.7배 정도 증가시킨다는 보고하였다. 2010년 Ulhôa는 406명의 트럭운전자들을 대상으로 한 연구에서 장시간 근로를 stress라고 이야기한 경우 정신과 질환의 유병률이 2.7배 가량 증가하였다고 보고하였다.

위에서 살펴 본 바와 같이 근무시간의 건강영향에 대한 연구는 수년간 지속되어 왔지만 교대근무의 영향을 배제한 상태에서 근무시간의 독립적 영향을 평가한 연구는 그 수가 많지 않다. 이는 근무시간의 문제로 인한 건강 문제를 조절하고 관리한다는 것이 단순한 산업보건의 측면을 뛰어 넘어 사회적 합의와 큰 틀에서의 구조적 변화가 필요한 문제이기 때문이다. 서론에서 언급한 바와 같이 장시간 근로라는 것이 임금 구조와 경제적 상황, 사회적 안전망의 수준에 따라 강제될 뿐만 아니라 근로자 스스로 어쩔 수 없이 선택하는 측면이 있기 때문이다. 즉 장기적이고 포괄적인 대책이 필요한 문제라고 할 수 있다.

그러나 OECD 국가 중 최장 근로시간이라는 한국 상황에서 급격하게 나타날 수 있는 건강 영향에 대한 응급조치는 필요한 상황이다. 따라서 이번 문헌 고찰은 단기적으로 정책적 개입이 시급하게 필요한 집단을 선정하고 그 기준을 만드는 데 보탬이 되고자 하였다.

장시간 근로와 건강의 영향에 대해 현재까지의 증거를 놓고 볼 때 비교적 일관된 결과를 보이는 것은 심혈관질환과 작업관련 손상이라고 할 수 있다. 이외에도 당뇨, 고혈압, 장애로 인한 퇴직, 주관적 건강 수준, 피로와의 연관성도 일부 확인할 수 있다. 또한 심혈관질환의 발생과 관련이 있는 것으로 알려진 심박동수 변이와 코티졸과 같은 스트레스 호르몬에 대해서도 약간의 증거가 있다. 수면시간의 감소와 같은 생활양식의 변화에 대해서도 일부 증거가 있다. 수면장애 및 정신장애도 장시간 근로와 관련이 있는 것으로 보이나 이는 교대근무와의 교호작용 등을 고려하면 아직 연구가 충분하지 않은 상황이다. 생식건강과 전반적인 사망률, 근골격계질환 등에 대한 판단은 아직 증거가 충분하다고 할 수 없다.

이를 바탕으로 생각할 때 장시간 근로 종사자의 건강관리를 위해 목표로 삼아야 할 질환은 심혈관질환과 작업관련 손상의 두 가지로 압축할 수 있다. 특히 심혈관질환의 위험을 감소시키기 위해 당뇨, 고혈압, 비만과 같은 선행요인을 관리하는 것은 장시간 근로로 인한 최종적 건강 영향이 심혈관질환의 예방뿐만이 아니라 그 자체로 유병률이 높은 만성

질환을 관리한다는데 의미가 있을 것으로 생각된다. 손상의 경우는 일정부분 보건관리의 영역이 아닌 안전관리의 영역으로 생각할 수 있으나 손상에 대한 보건학적 접근을 시도하고 손상에 이르게 하는 선행요인에 대해 개입할 필요가 있을 것이다.

현재 한국의 근로기준법상의 근로시간 규정은 모두 주당 근로시간으로 정리되어 있고, 국외의 규정 역시 대부분 주당 근로시간을 기준으로 하고 있다. 환산 방식에 있어 약간의 차이가 있을 수 있지만 일본의 건강관리 규정에서의 기준이 되는 근로시간을 주당 시간으로 전환할 경우 약 주 52시간이 되어 국내 근로기준법상의 최대 주당 근로시간과 유사한 상황이 될 수 있다.

기존의 연구결과를 놓고 볼 때 심혈관질환과 손상의 위험은 모두 주당 근로시간이 60시간 이상이 되는 경우 약 2배 정도 증가한다고 볼 수 있다. 따라서 주당 근로시간이 60시간 이상이 되는 경우에는 심혈관질환과 손상 예방을 위한 접근이 반드시 필요하다. 그러나 위험도가 2배가 되는 60시간은 예방의 기준점으로 보기에는 지나치게 높은 기준이라 할 수 있다.

연구에 따라 사용한 장시간 근로의 기준이 다양하고 주당 근로시간뿐만 아니라 하루 근로시간을 기준으로 한 연구도 많기 때문에 직접적인 환산이 어렵지만 대략 주 50시간이 넘어가게 되면 비교적 일관되게

심혈관질환과 손상의 가능성이 증가하는 것으로 생각할 수 있다. 한편 국내 근로기준법상의 최대 근로시간과 일본의 정책적 개입기준을 감안하면 대략 주 52시간이 현실적인 기준이라 할 수 있다. 따라서 주 52시간 근무자에 대해서도 심혈관질환과 손상 등의 건강문제에 대한 개입이 필요하다.

물론 이런 정책적 개입에는 한계가 있다. 근무시간은 사업장의 경제적 상황과 근로자 개인의 상황에 따라 그 변이의 폭이 크고 특히 비정규직 근로자와 같은 불안정 근로자는 그 변동의 폭이 더 클 수밖에 없다. 또한 적정 수준의 생활을 위해 한꺼번에 여러 가지 일을 동시에 하고 있는 비정규직들의 경우에는 근로시간을 정확하게 파악하기도 어려울 것이다. 또한 한국 중소기업 사업장의 특성상 정확한 근로시간의 파악 역시 쉽지 않을 것으로 예상되며 산업적 특성에 따라 근로시간의 과소평가가 일어나는 경우가 많으리라 예상 된다. 여기에 노동시장의 유연화와 불안정성에 따라 근로자 개인에게 주어지는 근로시간의 부담과 이로 인한 신체적, 정신적, 사회적 건강의 악영향은 가중 될 것이다. 따라서 근로시간의 양적 기준 뿐만 아니라 질적 기준을 고려하여 경비, 운전직과 같은 취약 직종, 서비스업과 같은 취약 업종에 대한 별도의 대책이 필요할 것이라 생각된다. 이런 맥락에서 유럽에서는 근로시간의 양적 연장(extensification)과 질적 연장(intensification)의 문제를 동시에 고려하고 공론화해 가고 있다.

그러나 무엇보다 이런 정책적 개입에 앞서서 이루어져야 할 것은 근로시간 단축에 대한 사회적 합의와 공론화이다. 근로시간의 양적 연장을 줄이고 질적 연장의 정도를 감안하여 근로자가 스스로의 육체적, 정신적, 사회적 건강을 보호할 수 있는 근로시간과 임금, 사회적 안전망에 대한 공론화와 정책적 고민이 함께 이루어져야 한다. 이런 포괄적 접근을 통해서만이 장시간 근로로부터 근로자의 건강을 보호하겠다는 본래의 취지를 달성할 수 있을 것이다.

2. 국내 뇌심혈관계 질환 현황⁴⁾

1) 뇌혈관질환 및 심장질환 요양신청 재해조사 전산자료 분석 자료

(1) 분석 방법

가) 근로복지공단 전산자료 중 결재일자 기준으로 2013년 2월 - 2016년 6월 중 뇌혈관질환, 심장질환 및 사인미상으로 접수된 6,741건 검토

- 이 중 1) 사고성 상병 제외 및 2) 뇌수막염, 실신 등의 혈관질환으로 분류되지 않는 질병을 제외한 6,092건(승인 26.1% 1,589건 / 불승인 73.9% 4,503건)

- 최종적으로 1주, 4주, 12주 단위의 평균 업무시간이 조사된 4,898건을 대상으로 분석

나) 대상상병은 ICD-10코드에 의해 상병을 구분 및 확인

뇌혈관질환(3522건, 71.9%) : I60(지주막하출혈 등), I61-62(뇌내출혈 등) 및 I63(뇌경색증 등)

심장질환(1376건, 28.1%) : I21-25(심근경색증 등), I70(대동맥박리 등),

4) 국내에서 자살의 산재 인정과 관련해서는 노동시간 등의 과로와 관련한 기준이 없는 상황으로 분석에서 제외하였다.

I46(급성심장사 등) 및 R69 & R96(사인미상)

다) 업무시간은 상병 발생 전까지의 업무시간(분 단위 조사)에 대한 재해 조사 내용을 이용하였고, 상병 발생 전 1주, 4주 및 12주 동안의 주당 평균 업무시간으로 구분함.

(2) 분석 결과

가) 뇌혈관질환 및 심장질환의 업무상 질병 인정률

○ 전체 인정률은 26.6%(1,302건/4,898건) 였으며, 뇌혈관질환이 25.9%(911건/3,522건), 심장질환 28.4%(391건/1,376건)였음. 신청건수는 뇌혈관질환이 많은 반면 승인률은 심장질환이 높음.

- 인정률이 가장 높은 질환은 지주막하출혈(29.9%)과 심근경색(29.7%) 이었음.

<표 III - 3> 뇌혈관질환 및 심장질환의 업무상 질병 인정률

부위	상병	건수	불승인		승인	
			건수	비율 (%)	건수	비율 (%)
뇌	뇌내출혈	1374	988	71.9%	386	28.1%
	지주막하출혈	845	592	70.1%	253	29.9%
	뇌경색	1233	979	79.4%	254	20.6%
	기타뇌질환	70	52	74.3%	18	25.7%
심장	심근경색	792	557	70.3%	235	29.7%
	대동맥박리	87	66	75.9%	21	24.1%
	사인미상 및 심장사 추정	497	362	72.8%	135	27.2%
전체		4898	3596	73.4%	1302	26.6%

○ 요양 신청 재해자의 연령에 따른 인정 비율은 45세 이상 50세 미만에서 32.7%로 가장 높았으며 65세 이상 13.2%로 가장 낮았음.

<표 III-4> 연령에 따른 요양 신청 재해자 인정 비율

구분	상병 발생 당시 나이(세)							전체
	<40	40<45	45<50	50<55	55<60	60<65	>=65	
신청건	657	614	713	957	854	533	570	4898
	13.4%	12.5%	14.6%	19.5%	17.4%	10.9%	11.6%	100%
인정건	217	195	233	273	202	107	75	1302
승인율 (%)	33.0%	31.8%	32.7%	28.5%	23.7%	20.1%	13.2%	26.6%

○ 현 사업장 근속기간에 따른 인정 비율은 60개월 이상 120개월 미만에서 34.0%로 가장 높고, 1개월 미만에서 14.7%로 가장 낮았음. 근속이 3개월 미만인 경우에서 평균에 비해 승인률이 낮음.

<표 III-5> 현 사업장 근속기간에 따른 인정 비율

구분	상병 발생 당시 사업장 근속기간(월)								
	<1	1-<3	3-<6	6- <12	12- <36	36- <60	60- <120	120- <240	≥240
신청건	360	437	487	620	1126	493	620	508	247
	7.3%	8.9%	9.9%	12.7%	23.0%	10.1%	12.7%	10.4%	5.0%
인정 승인 (%)	53	88	131	147	309	145	211	151	67
	14.7%	20.1%	26.9%	23.7%	27.4%	29.4%	34.0%	29.7%	27.1%

○ 요양 신청 재해자의 업무시간에 따른 비율은 64시간 이상 1주 19.3%, 4주 13.7% 및 12주 10.8%였으며, 인정률은 각각 65.9%, 71.6% 및 70.3%였음. 60- < 64시간에 해당하는 비율은 1주 8.1%, 4주 8.4% 및 12주 6.8%였으며, 인정률은 각각 47.6%, 55.0% 및 61.2%였음.

<표 III-6> 업무시간에 따른 요양 신청 재해자의 인정률

조사 항목	구분	업무시간 구분(시간)							
		<40	40- < 44	44- < 48	48- < 52	52- < 56	56- < 60	60- < 64	≥64
1주	신청	1119	568	419	584	469	393	399	947
	(%)	22.8 %	11.6 %	8.6%	11.9 %	9.6%	8.0%	8.1%	19.3 %
	인정	99	68	46	76	98	101	190	624
	(%)	8.8%	12.0 %	11.0 %	13.0 %	20.9 %	25.7 %	47.6 %	65.9 %
4주	신청	1376	555	462	499	481	443	413	669
	(%)	28.1 %	11.3 %	9.4%	10.2 %	9.8%	9.0%	8.4%	13.7 %
	인정	157	47	57	76	110	149	227	479
	(%)	11.4 %	8.5%	12.3 %	15.2 %	22.9 %	33.6 %	55.0 %	71.6 %
12주	신청	1609	518	485	510	502	411	335	528
	(%)	32.9 %	10.6 %	9.9%	10.4 %	10.2 %	8.4%	6.8%	10.8 %
	인정	210	53	76	89	145	153	205	371
	(%)	13.1 %	10.2 %	15.7 %	17.5 %	28.9 %	37.2 %	61.2 %	70.3 %

○ 한국에서의 만성적 과로의 인정 기준인 4주 64시간 초과 또는 12주 60시간 초과 여부에 따른 인정률은 모두 충족 76.3%, 둘 중 하나만 충족 61.3%였으며, 모두 해당하지 않는 경우에도 12.8%만이 인정됨. 그러나 전체 신청건 4898건 중 80% 이상이 만성과로 기준에 모두 해당하지 않는 건임을 감안할 때 돌발적 상황, 단기과로에 대한 판단, 또는 과로 기준에 해당하지 않는 경우에 대한 판단이 현재의 승인률이 큰 영향을 주고 있을 가능성이 있음.

<표 III-7> 인정 여부에 따른 승인률

인정 여부		모두 비해당	하나만 해당	모두 해당	전체
불승인	빈도	3291	145	160	3596
	%	83.6%	35.1%	29.3%	73.4%
승인	빈도	647	268	387	1302
	%	16.4%	64.9%	70.7%	26.6%
전체	빈도	3938	413	547	4898
	%	80.4%	8.4%	11.2%	100.0%

○ 인정여부에 따른 단기 및 만성적인 업무시간 기준 해당 여부

- 단기과로와 만성과로 기준에 모두 해당하지 않음에도 불구하고 승인된 경우가 승인건의 42.2%로 약 550건이었음. 이 건에 대해서 승인 사유를 분석할 필요가 있음.
- 한편, 단기과로 기준을 충족하거나, 만성과로 기준을 충족함에도 불구하고 불승인이 된 경우가 599건이 있었음. 이 건에 대해서는 불승인 사유를 분석할 필요가 있음.

<표 III-8> 단기 및 만성적인 업무시간 기준에 따른 승인률

승인여부 구분	단기과로 기준	만성과로 기준 구분		
		미달	충족	전체
승인	미달	550	627	1177
		42.2%	48.2%	90.4%
	충족	97	28	125
		7.5%	2.2%	9.6%
전체	647	655	1302	
		49.7%	50.3%	100.0%
불승인	미달	2997	293	3290
		83.3%	8.1%	91.5%
	충족	294	12	306
		8.2%	0.3%	8.5%
전체	3291	305	3596	
		91.5%	8.5%	100.0%

3. 외국의 정책 사례

1) 장시간 노동 관련 국제노동기구(ILO)협약과 권고

ILO 국제협약이나 EU 국가들의 경우 대부분 장시간 노동 자체를 규제하는 정책을 채택하고 있다. 대한민국이 2011년 비준한 ‘근로시간의 1주 40시간 단축에 관한 협약’이 대표적이다. 한국의 근로기준법은 2003년부터 1주 근로시간을 40시간으로 규정하고 있으나, 평균 근로시간 제한 없이 주 12시간의 연장 노동을 허용하고 있으며, 얼마 전까지 고용노동부 행정해석으로 주말 노동을 주당 근로시간에 포함하여 계산하지 않는 등 사실상 1주 40시간의 근로시간의 원칙을 적용하기 어려운 상황이다.

또 1주 40시간 단축에 관한 협약과 관련된 제116호 근로시간단축에 관한 권고에서는, 일부 특별규정을 두어야 하는 경우에도 특별규정은 연속작업공정의 평균정규근로시간이 어떠한 경우에도 정하여진 정규근로시간을 초과하지 아니하도록 하며, 정규 근로시간의 예외가 허용될 수 있는 경우에도 그 조건과 한계를 분명히 하여야 한다고 규정하고 있다. 이에 따르면 현재 근로기준법 59조 근로시간 및 휴게시간의 특례 및 63조 (근로시간 및 휴게시간) 적용 제외 규정은 그 조건과 한계가 명확하지 않고 지나치게 포괄적이라고 할 수 있다.

(1) 협약

가) 제47호 협약 근로시간의 1주 40시간 단축에 관한 협약(1935년)⁵⁾
(대한민국 2011. 11. 7. 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1935년 6월 4일 제네바에 개최한 제 19차 회의에서,
회기 의사일정의 여섯 번째 의제인 근로시간단축 문제를 고려하고,
실업은 광범하고도 지속적인 것인바 개인의 책임은 없으며, 또한 당 연히 구제받아야 할 권리가 있음에도 전 세계 수백만 근로자가 고난 과 궁핍으로 고통을 받고 있다는 것을 고려하고,
근로자가 근대산업의 특성인 급속한 기술적 진보의 혜택을 가능한 한 나누어 가질 수 있도록 하는 것이 바람직하다는 점을 고려하고,
국제노동기구 총회가 제18차 및 제19차 회의에서 채택한 결의에 따 라 모든 종류의 근로에 있어서 근로시간을 가능한 한 단축하기 위하 여 계속적 노력을 하여야 할 필요성을 고려하여,
1935년 주 40시간제 협약이라고 부를 다음의 협약을 1935년 6월 22일 채택한다.
[제1조] 이 협약을 비준하는 회원국은 다음의 사항을 약속하며 이를 승인할 것을 선언한다.
(가) 생활수준의 저하를 초래하지 아니하는 방법으로 적용되는 주40시 간제의 원칙
(나) 이 목적을 달성하는 데 적절하다고 인정되는 조치의 실시 및 조

5) 잠정적 기준(Instrument with interim status)(내용상 보완 필요, 각국 재량에 따라 비준 여부 선택할 수 있는 기준)

성, 또한 각 회원국에 의하여 비준된 별개의 협약이 규정하는 세부 규정에 따라 각종의 근로에 이 원칙을 적용할 것을 약속한다.

[제2조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의심의, 개정협약의 효력, 정본)

(2) 권고

가) 권고 제116호 근로시간단축에 관한 권고(1962)⁶⁾

II. 적용방법

B. 근로시간의 결정

13. (1) 작업의 성격상 연속적인 교대작업에 의하여 중단 없이 수행되어야 하는 작업공정에 대하여는 특별규정을 정할 수 있다.

(2) 이러한 특별규정은 연속작업공정의 평균정규근로시간이 어떠한 경우에도 관련 경제활동에 대하여 정하여진 정규근로시간을 초과하지 아니하도록 정하여야 한다.

C. 예외

14. 각국의 관계기관이나 당국은 다음과 같은 경우에 정규근로시간에 대한 예외가 허용될 수 있는 조건과 한계를 정하여야 한다.

(a) 항구적 예외

(i) 본질적으로 단속적인 노동의 경우

(ii) 공공의 이익상 요구되는 특정의 예외적 경우

6) 협약 제47호 1935년 주 40시간제 협약에 제기된 원칙인 주 40시간 기준 제시, 협약 제1호 1919년 근로시간 (공업)협약(잠정적기준, 대한민국 미비준)에 따른 정규근로시간의 최대한도 조정함으로써 기존 근로시간에 관한 국제문서들의 이행을 보완 촉진하는 권고

(iii) 기술적 이유로 사업, 사업의 일부 또는 교대조의 일반적 작업에 대하여 규정한 제한을 필연적으로 초과하여 수행될 수밖에 없는 작업의 경우

(b) 일시적 예외

(i) 사고발생의 경우 또는 사고가 현저히 우려되는 경우

(ii) 기계나 공장설비에 대하여 긴급작업을 하여야 할 경우

(iü) 불가항력의 경우

(iv) 비정상적인 작업량 폭주의 경우

(v) 자재관련 사고, 동력공급의 중단, 일기불순, 자재나 운송시설의 부족, 재해로 인한 집단적 작업중단으로 손실된 시간을 보충하기 위한 경우

(vi) 국가비상사태의 경우

(c) 정기적 예외

(i) 연차 재고조사 및 대차대조표 작성을 위한 경우

(ii) 소정의 계절적 사업활동의 경우

E. 사용자 및 근로자와의 협의

20. (1) 관계기관은 본권고의 적용에 관한 문제에 대하여 항상 가장 대표성 있는 사용자단체 및 근로자단체와 협의하여야 한다.

(2) 특히 다음 사항을 각국의 관계기관에서 결정하는 경우 이들에 대하여 그러한 협의를 하여야 한다.

(a) 본권고 제8조에서 규정한 조치

(b) 본권고 제12조에서 규정한 바의 근로시간을 평균으로 산정하는 기간의 최대한도

(c) 연속교대작업으로 중단 없이 수행되어야 하는 작업공정에 관하여 본권고 제13조에 따라 정하는 규정

(d) 본권고 제14조에서 규정한 예외

(e) 본권고 제17조 및 제19조에서 규정한 초과근로시간의 제한 및 이에 대한 보수

F. 감독

21. 본권고 제4조 및 제5조에 따라 점진적으로 근로시간을 단축하기 위하여 취하는 조치의 효과적인 실시를 위하여 다음 사항이 준수되어야 한다.

(a) 충분한 감독수단 또는 기타의 방법으로 근로시간에 관한 규정들을 적절히 행정관리하는 것을 보장하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

(b) 사용자는 사업장내에 게시함으로써 또는 관계기관이 승인하는 다른 방법으로 관련근로자에게 다음 사항을 공시하여야 한다.

(i) 시업과 종업시간

(ii) 교대작업일 경우, 각 교대조의 시업과 종업 시간

(iii) 정규근로시간에 포함되지 아니하는 휴게시간

(iv) 주중노동일

(c) 사용자는 관계기관이 승인하는 양식으로 근로자의 개인별 근로시간, 임금 및 초과근로시간에 대한 기록을 유지하여야 하며 감독기관이 요청하면 이를 제출하여야 한다.

(d) 본 권고 규정 실시방법에 적절한 벌칙규정을 정하여야 한다.

2) 장시간 노동을 예방하기 위한 외국의 정책 사례

(1) 기준근로시간제한과 근로시간 평가 기간 규정

기준 근로시간은 하루 근로시간, 1주 근로시간 등을 규정한 것을 의미한다. EU의 경우 ‘7일 평균 노동 시간이 시간 외 근로를 포함해 48시간을 초과하지 못하도록 권고하고 있고, 이에 따라 EU 국가들은 주 35-48시간을 기준 근로시간으로 정하고 있다.

이렇게 기준 근로시간을 정하는 경우, 다소 탄력성을 부여하기 위해 평균 근로시간 산정을 위한 평가 기간을 설정하게 되는데, 국가에 따라 17주-52주로 평가 기간을 정하고 있다. EU에서는 4개월을 넘지 않도록 할 것을 권고하고 있다.

	근로시간 제한	근로시간 평가기간
핀란드	<p>근로시간법 6조 주당 40시간, 하루 8시간규정.</p> <p>19조. 초과근무는 근로자의 세 부동의가 요구.4달 동안 최대 초과근무시간은 138시간이며 연간250시간을 초과해서는 안 됨.</p> <p>10조(일반적구속력을갖춘단체 협약에의한근로시간)에 따른 경우, 근로자 대표나 개별근로자, 혹은 개별근로자 그룹과 추가초과근무를 합의 할 수 있음. 이 추가 초과근무는1년에 80시간까지 가능. 그럼에도 4 달 동안 138시간 기준을 초과해서는 안 됨.</p> <p>전국근로자단체와 사용자는 단체협약으로 위 1항의 기간에 예외를 둘 수 있음.그럼에도 이 기간은 12개월을 초과할 수 없으며, 연간 최대근로시간은 위1, 2항 규정을 준수해야 함.</p>	<p>규칙적인 주당 근로시간은 52주가 넘지 않는 기간에 걸쳐 평균 40시간을 만족하는 방식으로 조정될 수 있음.</p> <p>조정 가능한 직종(work)과 조정가능범위는 기간기반업무라고 따로 규정하고 있음.</p>

	근로시간 제한	근로시간 평가기간
영국	<p>평균 주당 48시간 이상 일할 수 없음</p> <p>-17주간 평균 48시간 이상의 근무를 선택할 수 있는 경우.: optingout 제도</p> <p>선상근로자나 항공사직원, 운송산업 근로자(일부예외),운전 시간에 대한 EU규정의적용을 받는 운송수단의 운전자 또는 근로자,(고가품운송차량의 안전요원 등에 대하여는 위와 같은 선택적 제외가 적용되지 않는다.)</p>	<p>평균 근로시간은 ‘기준 기간’ 동안 계산되며 통상 17주 임. 이는 17주간의 평균이 48시간 이하라면 어떤 한 주는 48시간 이상 일할 수 있다는 의미. 그러나 18세 미만에서는 어떤 한 주도 40시간 이상 일할 수 없다.</p>
EU	<p>주근로시간이 법령 및 행정규칙 또는 단체협약이나 노사협정에 의해 제한될 것.</p> <p>7일 평균 근로시간이 시간외근로를 포함해 48시간을 초과하면 안 됨.</p> <p>*평균계산시 연차유급휴가 및 병가 기간은 포함되지 않거나 중립적인 것으로 한다.</p>	<p>4개월을 넘지 않는 산정 기초 기간</p>

	근로시간 제한	근로시간 평가기간
독일	<p>근로시간법3조(근로자의근로시간):8시간/1일초과금지. 10시간/1일연장가능(단, 6개월 또는 24주이내에 평균 8시간/1일 초과하지 않는 경우에만)</p> <p>7조, 14조, 15조의 예외인 경우에도 일정한 평가기간 기준으로 48시간/1주 초과 금지</p>	<p>3조(근로자의근로시간):8시간/1일 기준은 있으나,1주 또는 1개월 기준은 없음. 단,10시간/1일연장할 때의 기간-6개월 또는 24주 이내에 평균8시간/1일.</p> <p>야간노동:1일8시간 기준은 있으나 1주 기준은 없음. 단,1일10시간 연장할 때는 1개월 또는 4주 이내에 평균8시간/1일)</p>

일부 추가적으로 탄력성이 더 요구되는 산업이나 특정 기간의 경우 예외를 두는 규정을 두기도 하나, 핀란드의 경우 경찰, 우편, 통신 등 공공 업무, 병원, 교도소 등 24시간 운영돼야 하는 공공시설 업무, 선박 운행과 관련된 일부 업무를 기간 기반 업무(period-based work)라 하여 2주 동안 80시간 혹은 3주 동안 120시간을 기준으로 근로시간을 제한하여 탄력성을 부여하되, 그럼에도 특정 2주 동안 88시간, 혹은 특정 3주 동안 128시간은 넘기지 않도록 하는 등의 제한을 두고 있다.

영국의 경우도 평균 근로시간은 17주를 기준으로 산정하나, 군대, 경찰, 응급서비스 등의 공공 업무나 감시 업무, 24시간 근무가 필요한 업무 등에 대해서는 평균 근로시간 산정을 위한 기준 기간을 26주로 하고 있다. 탄력성이 증가하지만, 26주 평균 48시간 근로시간이 지켜져야 한다는 제한이 작동하는 셈이다.

	기준 근로시간 평가기간의 예외
핀란드	<p>7조 기간 기반 업무(period-based work): 3주 동안 120시간, 2주 동안 80시간 기준으로 근로시간을 정할 수 있는 업무들. 그래도 2개의 연속된 3주 기간, 혹은 3개의 연속된 2주 기간 동안 240시간을 넘어서는 안 됨. 또한, 어느 두 주 기간 동안 88시간, 어느 3주 동안 128시간이 넘어서는 안 됨.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 경찰, 세관, 우편, 통신, 라디오 방송국(그러나 그 건설이나, 그 기계, 수리 업무는 해당 안 됨) 2) 병원, 건강센터, 24시간 어린이집(day-care-center), 여름캠프, 기타 복지 시설, 교도소 동안 수행하는 업무 3) 운하, 도개교와 여객선을 이용한 승객과 상품 운송 4) 선박과 철도 화물 적재 및 하역 5) 선박 시험 운영 동안 하는 업무 6) 공공도로가 아닌 곳에서 수행되는 단거리 목재운반, 삼림 개량(improvement) 업무, work in mechanical forest 7) 가사 8) 경비 9) 낙농업 10) 숙박, 음식 업체(catering establishment), 문화 여가 업체, 영화사, 영화 검사소(film inspection offices)(그 workshop은 제외, 일반 규정 준용)

기준 근로시간 평가기간의 예외	
영국	<p>예외 : 어떤 직종은 기준기간이 다르다. 예를 들면, 수련의 26주. offshore oil and gas 52주</p> <p>다음 직종은 26주</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간을 측정할 수 없고 근로자가 통제권을 갖고 있는 경우 - 의사결정에 대해 통제권을 갖고 있는 이사들과 같은 경우 - 군대, 응급 서비스, 경찰 - 안전유지 및 감시 업무 - 집안 내에서 근무하는 가사 근로자의 경우 - 24시간 근무가 필요한 업무 - 선원이나 선상 근로자와 같은 특정 업무
독일	<p>7조(이법률과 다른 합의): 12개월 평균48시간/주,(5)는 6개월 또는 24주 평균 48시간/주까지 연장 가능.</p> <p>14조(특별한 사정이 있는 경우),15조(승인,법규명령):6개월 또는 24주 평균 48시간/주.</p> <p>7조, 14조, 15조 등 예외인 경우에도 일정한 평가기간 기준으로 48시간/1주 초과 금지</p>

한국의 근로기준법은 63조를 통해 ‘근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정’ 전체를 적용하지 않는 근로자를 매우 폭넓게 규정하고 있어, 장시간 노동이 무한정 가능한 근로자를 허용하고 있다. 물론 외국 법률에도 기준 근로시간 규제에 대한 예외 업종을 두고 있다. 그러나 한국에 비해 그 범위를 훨씬 좁게 제한하고 있다.

	기준 근로시간 제한의 예외
핀란드	근로시간법 14조. 업무가 근로자가 일할 수 있도록 준비된 24시간 내에 때때로 하는 일인 경우(단속적 업무) 주40시간 규정 예외 적용
영국	48시간 이상 근무할 수 있는 예외직종 - 24시간 일해야 하는 경우 - 군대, 응급서비스, 경찰 - 감시 단속 - 개인집 - 내수면 어업 근로자, 해상 선원 및 어업종사원 - 근로시간이 측정되지 않고 자신이 관리할 때
독일	18조(법률적용의 예외) (1) 1.고위관리직사원 및 병원의 고위직의사. 2.공공관청의 장 및 대리, 인사에 관한 사항에 독자적 판단권한이 있는 공공서비스분야의 근로자. 3. 위탁된 자와 동거하며 자기

	<p>책임으로 교육, 요양 및 간호를 하는 근로자. 4. 교회 및 종교단체의 예배.</p> <p>(2) 18세 미만은 「연소근로자보호법」 적용, (3) 선원은 「선원법」 적용</p>
--	---

(2) 근로시간 후방 규제

근로시간 후방규제는 근로시간의 길이 자체의 상한을 정하는 전방 규제와 달리, 최소 휴식시간을 정함으로써 역으로 근로시간의 상한이 정해지는 방식이다.

한국은 최소 휴식시간(퇴근과 다음 출근 사이 간격)에 대한 법적 기준이 없다. 국제 기준은 최소 휴식시간이 명시되어 있고, 야간 근로자의 경우 휴식 시간이 더 길다. EU, 독일, 핀란드, 영국, 네덜란드는 24시간 당 최소 11시간의 연속된 휴식시간의 매일 부여를 규정하고 있다. 이와 더불어, 주당 24시간의 연속 휴식 시간을 부여하도록 하는 규정을 두고, 24시간마다 부여되는 11시간과 더불어, 1주일에 1회 35시간의 연속 휴식 시간을 갖도록 하는 규정들이 있다.

	하루 휴식시간 (출퇴근사이 간격)	주휴
핀란드	29조. 업무 시작부터 24시간 내에 11시간(6, 9, 10, 12, 13조의 업무), 7조(기간기반업무)는 최소 9시간의 중단되지 않는 휴식시간 보장. 14조 예외조항 해당 업무나	31조. 최소한 주당 35시간의 방해받지 않는 자유 시간을 가져야 하며, 일요일을 둘러싸도록 하는 것이 좋음. 주당 자유시간은 14일 범위에서 평균 35시간을 갖도록 조정 가능. 이

	하루 휴식시간 (출퇴근사이 간격)	주휴
	<p>대기 업무의 경우는 제외. 10조에 해당하는 경우, 실용적인 측면에서 필요한 경우 고용주와 근로자 대표는 일시적으로 하루 휴식시간을 단축하는 합의를 해당 근로자들의 동의를 받아, 할 수 있음. 근로시간이 유연하거나 근로자가 스스로 업무의 시작과 종료를 결정할 수 있는 경우도 하루 휴식시간 단축 가능. 그럼에도 최소 7시간이어야 함. 업무의 조직이나 작업의 성격이 요구되는 다음의 경우, 일시적인 변경 가능하지만, 이는 연속 3일을 초과해서는 안 된다.</p> <p>1) 27조 (1) 항에 설명한대로 변하는 교대시간의 경우 2) 하루 중 몇 시기에만 행해지는 경우 3) 근로자의 작업장과 숙소, 혹은 다른 작업장이 멀리 떨어진</p>	<p>때에도 한 주 자유시간은 최소 24시간이어야 함. 연속적 교대근무에서, 자유시간은 12주간 주당 평균 35 시간이 되도록 조직될 수 있음. 이 때에도 한 주 자유시간은 최소한 24시간이어야 함. 이는 기술 조건이나 업무 조직상 요구되는 경우에도 근로자 동의를 전제로 적용될 수 있음. 하루 3시간 미만의 노동, 농장 동물 보살피기, 긴급한 파종이나 추수의 경우 예외 가능. 32조. 주당 휴식 시간의 예외. (derogation) 기술적으로 31조의 1,2항대로 조직이 어렵거나, 근로자가 일시적으로 자유 시간에 일을 하도록 요구받은 경우, 31조의 예외 가능. 근로자는 이 업무로 인해</p>

	하루 휴식시간 (출퇴근사이 간격)	주휴
	<p>어져 있는 경우</p> <p>4) 계절적 업무가 명백하고 도 예기치 않게 발생한 경우</p> <p>5) 위험이나 사고와 관련된 경우</p> <p>6) 재산이나 사람을 보호하 기 위해 경비, 보안 업무가 지속적으로 필요한 경우</p> <p>7) 작업이 지속되어야 하는 업무의 경우</p> <p>위에 따라 하루 휴식 시간을 (일시적으로) 줄더라도, 최 소 5시간 보장돼야 함. 근로 자들은 줄어든 하루 휴식시간 을 가능한 빨리, 최대 1달 이 내에 시간으로 휴식 시간으로 보상받아야 함.</p> <p>30조. 운전자의 경우 연속 24시간 내에 최소 10시간의 중단되지 않는 휴식시간 보 장. 운전업무가 그렇게 요구 되는 경우, 7번의 연속 24시 간 내에 7시간씩 2번으로 단</p>	<p>그들이 받지 못한 휴식시간 을 정규 근로시간을 같은 시간만큼 줄이는 것으로 보 상받아야 함. 보상은 따로 동의하지 않는 이상 3개월 내에 이루어져야 함. 근로 자가 동의하는 경우 이 시 간을 25조에서 규정하고 있는 초과근무규정에 따라 임금으로 보상받을 수 있으 며, 일요일 근무와 초과 근 무 보상을 더하여 지급.</p> <p>31조의 농장 동물 보살피 기나 파종과 추수의 예외 경우도 이와 같이 보상받아 야 함.</p>

	하루 휴식시간 (출퇴근사이 간격)	주휴
	축 가능.	
영국	근로자들은 근로일 사이에 11시간의 휴식을 취할 권리가 있다. 예를 들어 오후 8시에 일을 끝냈다면 다음날 7시까지 일을 시작해서는 안 된다.	근로자들은 다음 두 가지의 권리가 있다. - 일주일 마다 연속된 24시간의 휴식 - 2주마다 연속된 48시간의 휴식 근로계약에 따라 더 많거나 다른 형태의 휴식을 정할 수 있다.
EU	일의 휴식 - 24시간당 최저 11시간의 연속된 휴식시간이 매일 부여되어야 함.	7일마다 매일 11시간의 휴식시간에 더하여 최저 24시간 계속적 휴식을 부여. ->14일을 넘지 않는 산정 기초기간. 24시간의 주 최저 휴게시간이 산정 기초기간에 산입되어있는 경우, 이는 평균의 계산에 포함되지 않는 것으로 한다.
독일	- 5조(휴식) (1) 1일 근로시간 종료 이후 최소 11시간 이상의 휴식시간 보장,	기술되어 있지 않음.

	<p style="text-align: center;">하루 휴식시간 (출퇴근사이 간격)</p>	<p style="text-align: center;">주휴</p>
	<p>(2) 휴식시간 최대 1시간 단축 : 병원, 기타의 치료·요양·간병기관, 여관 및 기타의 숙박업소, 운수업, 방송사업, 농업 및 동물사육의 경우. 1개월 또는 4주 이내에 다른 날의 최소 12시간의 휴식시간의 보장에 의해 보상되는 한.</p> <p>(3) 병원, 기타의 치료·요양·간병기관의 경우에 휴식시간의 절반을 넘지 않는 호출대기 중의 호출에 의한 휴식시간의 단축이 허용되고, 이는 다른 날에 보상될 수 있다.</p> <p>－ 예외사항 : 근로시간과 같이 7조, 14조, 15조에 의한 예외 인정된다.</p> <p>7조의 (1)의 경우 최대 2시간 단축 가능(일의 특성상 휴식시간의 단축이 필요하고 정해진 보상기간 내에 보상이 이뤄지는 경우), 7조 (2) 대기근로의 경우</p>	

	하루 휴식시간 (출퇴근사이 간격)	주휴
	- 7조로 인해 1일 근로시간이 12시간 이상 연장된 경우, 근로 종료 직후 바로 최소 11시간 이상의 휴식 보장.	

(3) 근로시간 기록에 대한 규제

근로기준법 제42조에서 사용자는 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다고 규정하고 있고, 근로기준법 시행령 제22조에서 이 서류에는 근로계약서, 임금대장과 함께 ‘임금의 결정·지급방법과 임금 계산의 기초에 관한 서류’를 포함하고 있다. 따라서 원칙적으로 임금 계산의 기초가 되는 근로시간과 관련된 서류(출퇴근기록부 등)를 3년간 보관하도록 규정하고 있는 셈이다. 그러나 실제 노동청 조사과정에서 출퇴근 기록부를 확인하는 데는 여러 가지 한계가 있는 경우가 있으며, 사업주가 이를 제출하지 않았다 하더라도 처벌 수준이 극히 미미하기 때문에 큰 의미가 없는 것도 사실이다.

외국의 여러 나라들은 근로시간 기록 의무를 법적으로 명시하고 있으며, 기록의 내용과 범위도 세밀하게 규정하고 있다. 또 EU는 이런 근로시간과 관련된 기록을 주무기관의 감독 하에 두어, 관할 주무기관은 근로자의 안전 그리고/또는 건강에 관한 이유에 따라 주 근로시간의 상한을 초과할 가능성을 금지하거나 제한할 수 있도록 활용할 것을 권고하고 있다.

	근로시간 기록
핀란드	<p>37조 근로시간 등록(기록)</p> <p>고용주는 각각의 근로자에 대해 노동한 시간과 그에 해당하는 보수를 등록(기록)해야 함. 정규, 추가, 초과, 긴급, 일요일 근로시간과 각각에 해당하는 보수 혹은 총 근로시간과 추가, 긴급, 일요일 노동을 따로 적고 이에 따라 증가된 임금을 기록해야 함. 39조 2,3항에 따른 합의를 고용주와 근로자가 하는 경우, 월별 추가, 초과, 일요일 추정 근로시간이 기록되어야 함. 고용주는 근로시간기록을 38조에 따른 기간까지 보관해야 함. (해당 사건이 있던 역년(曆年)의 마지막으로부터 2년.)</p> <p>37조 a 운전근로자의 운전시간 기록</p> <p>고용주는 driver's log를 제공해야 하고, 운전근로자가 그들의 하루 근로시간과 업무 시작과 끝 시간, 쉬는 시간, 휴식을 보여주는 log를 보관해야 함. 타코그람으로 대체 가능.</p> <p>운전근로자는 지난 주 마지막 노동일과 금 주 노동에 대한 기록을 가지고 있어야 함. 고용주는 1년간 기록 보관해야 함.</p>
영국	<p>2년간 기록 유지해야 함</p> <p>그 내용은 최대근로시간, 야간근로시간, 야간근로자 건강진단,</p>

근로시간 기록	
EU	<p>제22조 잡칙</p> <p>1. (C) 사용자가 위의 근로에 종사하는 모든 근로자의 최신 기록을 보관할 것.</p> <p>(d) 그 기록은 관할 주무기관의 감독하에 놓이며, 관할 주무기관은 근로자의 안전 그리고/또는 건강에 관한 이유에 따라 주 근로시간의 상한을 초과할 가능성을 금지하거나 제한할 수 있을 것.</p>
독일	<p>16조(게시 및 근로시간 증명) : (1) 단체협약 및 근로자대표 또는 공무원대표와의 서면합의의 사본을 그 열람을 위해 사업장 내 적당한 장소에 게시 또는 부착할 의무.</p> <p>(2) 사용자는 제3조 제1항의 1일 근로시간을 초과하는 근로시간을 기재하고 근로시간의 연장에 동의의 의사표시를 한 근로자의 목록을 작성할 의무. 최소 2년간 보관.</p>

(4) 대기시간 규정

근로시간과 대기시간, 여가시간의 구분을 명확히 하는 것도 중요한 과제다. 영국에서는 작업장 내에서의 대기시간은 근무 시간으로 산정한다. 독일의 경우, 대기시간의 경우 야간 근로시간 제한이나 전체 평균 근로시간 제한에 예외를 둘 수 있도록 하고 있지만, 근로시간으로 산정한다. 핀란드의 경우 집에서 대기하며 보내는 시간 중에도, 근로자의 자유 시간에 얼마간의 제한이 부과된다는 점을 고려하여 최소한 절반은 임금이나 이에 상응하는 휴가시간으로 보상해야 한다고 규정하고 있다.

대기시간 규정	
핀란드	<p>5조. 고용주와 근로자는 근로자가 집에 남아 있거나 하는 동안 필요하면 요청에 따라 업무에 복귀할 수 있어야 하는 시간을 대기시간으로 합의할 수 있음. 대기 시간은 근로시간에 포함되지 않음. 대기 시간의 길이와 빈도는 근로자의 자유 시간(free time)을 지나치게 방해해서는 안 됨.</p> <p>대기시간 합의되면 이에 대한 보수에 대해서도 고용주와 근로자 합의 필요함. 이를 정할 때, 대기에 따라 근로자의 자유 시간에 제한이 부과된다는 점이 고려돼야 함. 근로자가 대기하며 집에서 보내는 시간의 최소 절반은, 임금이나 이에 상응하는 정규 업무 중 휴가 시간으로 보상되어야 함.</p> <p>업무의 특성상 혹은 특별한 이유에 의해 대기 시간이 필요한 경우, 공무원이나 공공기관의 직원은 요청을 거부할 수 없음.</p>
영국	<p>작업장 내에서 대기시간 (온콜) -> 근무시간으로 산정</p> <p>작업장 밖에서 대기시간(온콜) -> 근무시간으로 산정하지 않음</p>

대기시간 규정	
독일	<p>제 7조 이 법률과 다른 합의</p> <p>(1) 단체 협약 등으로 야간노동 기간을 달리 정할 수 있고, 대기근로의 경우 야간노동의 1일 근로시간 연장을 10시간 초과할 수 있다.</p> <p>(2) 단체 협약 등으로 농업, 병원 등 의료기관, 공공기관·공법상 단체·기관 및 재단 등은 제6조 2항 조정 가능</p> <p>(2a) 대기근로의 경우 단체 협약 등으로 야간 근로시간에 대한 보상 없이 8시간 이상 가능</p>

3) 장시간 노동의 건강 영향에 대한 예방 정책

(1) 야간 노동의 건강 영향에 대한 예방 정책

한국에서는 2014년부터 야간작업 종사자에 대해 특수건강진단을 시행하고, 그 결과에 따라 필요한 경우 업무를 바꾸거나 주간 업무로 전환할 기회를 제공하도록 하고 있다. 이런 야간 근로자에 대한 건강 진단과 그 결과에 따른 업무 전환은 다른 나라에서도 법으로 시행하고 있는 경우가 많다. 특히, 근로시간법 등에 야간 근로자를 주간 근로로 전환시켜야 하는 상황 및 그로 인한 불이익 금지 등을 명백히 밝혀 두는 경우, 야간근로자에 대한 건강검진과 그 사후 관리가 좀 더 실효를 가질 수 있을 것으로 보인다.

독일의 경우, 건강상의 문제 뿐 아니라, 12세 미만의 자녀 등 돌봄이 필요한 가족 구성원이 있는 경우도 불이익 없이 주간 근로로 전환시켜야 한다고 규정하고 있어 시사점을 준다.

	야간 근로자 건강진단	야간근로자의 주간 근무 전환
핀란드		산안법 30조 야간 노동 1항 야간 노동을 하는 근로자는 필요한 경우, 업무를 바꾸거나 주간 업무로 옮길 기회를 제공받아야 한다. 이는 근로자 건강에 영향을 미칠 수 있는 업무의 특성이나 작업장 조건에서 발생할 수 있는 위험을 제거하기 위해 변화가 필요하고, 상황을 고려했을 때 변화가 가능할 때, 또 근로자의 개인적 능력을 살피서 판단했을 때 행해져야 한다.

	야간 근로자 건강진단	야간근로자의 주간 근무 전환
영국	<p>야간근무를 시작하기 전 무상으로 건강검진이 이루어져야 하며 이후에도 주기적인 검진이 필요하다. 고용주는 근로자가 야간근무에 적합한지 확인하기 위해 설문지와 함께 건강검진을 진행할 수 있는데 동 설문서 개발은 자격을 갖춘 보건전문가의 도움을 구해야 한다. 고용주가 근로자의 야간근무 적합성을 확신할 수 없는 경우 해당 근로자에게 보건전문가에 의한 후속검사를 제공해야 한다.</p>	<p>의사가 야간근무와 관련한 건강상의 문제를 근로자가 갖고 있다고 판단하는 경우 고용주는 해당 근로자에게 가능한 범위 내에서 적당한 다른 업무를 제공해야 한다.</p>
EU	<p>야간근로자는 배치 전 및 그 후 정기적으로 무료 건강진단을 받을 권리를 가질 것. 무료 건강진단은 국내 의료제도 범위 내에서 시행.</p>	<p>야간근로의 수행과 연관되어 건강상의 문제가 있다고 확인된 야간근로자는 가능한 한 언제라도 적합한 주간근로로 배치전환되어야 할 것.</p>

	야간 근로자 건강진단	야간근로자의 주간 근무 전환
독일	<p>6조. (3) 건강검진 : 고용개시 전, 배치 후 3년마다, 50세 이상은 매년. 비용은 사용자(사용자가 근로자의 비용 부담 없이 사업 내의 전담의사 또는 사업 내 의료서비스에 의한 검진을 제공하지 않는 한, 검진비용은 사용자가 부담한다.)</p>	<p>● 6조(야간근로 및 교대근로) (4) 긴급한 경영상의 이유에 배치되지 않는 한, 다음 각 호의 경우에 사용자는 근로자의 요구에 따라 이에 적당한 주간근로로 전환시켜야 한다.</p> <p>a) 검진결과 야간근로의 계속적인 수행이 근로자의 건강에 위협한 경우,</p> <p>b) 근로자의 가정 내에 다른 자의 보살핌을 받을 수 없는 12세 미만의 자녀가 있는 경우, 또는</p> <p>c) 가정 내의 다른 자의 보살핌을 받을 수 없는 돌봄을 심히 필요로 하는 자가 있는 경우.</p>

4) 장시간 근로자 보호를 위한 산업안전보건 법령상의 조치 검토⁷⁾

(1) 직장에서의 근로자의 안전·보건 개선을 위한 조치의 도입에 관한 1989년 6월 12일의 유럽연합 이사회 지침(89/391/EEC)⁸⁾

장시간 근로자 보호를 위한 조치는 특별히 없는 것으로 확인하였다.

(2) 핀란드 산업안전보건법⁹⁾

10조 업무 위험 평가와 분석

(1) 고용주는 업무와 활동의 성격을 고려하여, 업무, 업무의 전제 조건, 기타 업무 환경 측면, 업무 조건에서 기인하는 유해, 위험 요인에 대한 체계적이고 적절한 규명 및 분석을 해야 하고, 만일 유해, 위험 요인이 제거될 수 없다면, 근로자의 안전과 보건에 그 요인이 미치는 영향을 평가해야 한다. 그 때, 다음 주제(matters)들이 반드시 고려되어야 한다.

① 상해와 질병 위험 특히, 5장에서 언급된 업무나 작업장에서의 유해, 위험 요소에는 특별한 주의를 기울여야 함.

② 사고, 직업병, 직업 관련 질환, 작업장에서의 유해 사건 (hazardous incidents)

7) 야간 작업 근로자에 대한 조치는 앞부분에 포함되어 있어 생략함.

8) COUNCIL DIRECTIVE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC), 2013년 한국노동연구원 번역 'EU노동법전'

9) No. 738/2002, Occupational Safety and Health Act, 핀란드 정부 영역본, www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf

- ③ 근로자의 나이, 성별, 작업 숙련도, 기타 개인의 능력
- ④ 업무 부하(work load)와 관련된 요인
- ⑤ 생식 건강에 미칠 위험 가능성

위험성 평가에 ‘업무 부하/부담’에 대한 사항을 넣고, 여기에 장시간 노동이나 야간 노동을 삽입하는 사례가 핀란드 산업안전보건법에 명시되어 있었다.

5장 Further provisions on work and working conditions
 인간공학, 신체적·정신적·사회적 업무 부담과 다른 업무상 위험에 관한 규정들 중
 25조 업무부하 감소나 회피(avoiding and reducing workloads)
 근로자가 자신의 건강에 위험이 되는 업무부하에 노출되었다고 알리면, 고용주는 이를 알게 된 후, 업무 부하 요인을 평가하고 그 위험을 줄이거나 회피할 수 있는 가능한 조치를 취할 수 있다.(shall)

업무 부담이 건강에 해가 될 정도라고 근로자가 밝히면 이를 줄이거나 피할 수 있는 조치를 취해야 한다는 조항도 있었다.

관련한 처벌 규정은 위험성 평가에 대한 계획 수립이나 평가를 고의로 실시하지 않은 경우에 처벌을 할 수 있는 규정이 있다. 그러나 온라인 상으로 처벌 사례를 찾을 수는 없었다.

산업안전보건법 8장 63조 산업안전보건 위반

(1) 7조에 해당하는¹⁰⁾ 고용주 혹은 사람 혹은 그 대표가 고의적으로 혹은 부주의하여 다음을 실패한 경우

(1) 최초 혹은 정기 감독 수행

(2) 분석이나 계획 수립(to do an analysis or work out a plan;)

(3) 안전 설비나 개인보호구를 제공하거나 설치

(4) 작업 허가 승인 혹은 작업 공지

(5) 기계, 설비 혹은 기타 기술적 도구나 건강에 유해한 물질 사용이나 작동에 필요한 안내문 혹은 그와 유사한 안내문 제공

(6) 감독이 가능하도록 법 준수

이 법 혹은 이 법 산하의 규칙 조항을 위반한 경우, ‘산업안전보건 위반’으로 벌금형 혹은 법에 기술된 처벌 이하에 처해질 수 있음.

(3) ‘산업안전보건 위반’ 벌칙은 형법 47장 1조(39/1889)에 따름

10) 법령 적용 범위

한편 핀란드의 경우에는 산안법 위반과 관련하여 일반적인 처벌 규정을 형법상에 다음과 같이 규정하고 있다.

형법 47장 1조 산업안전보건 위반
 (Criminal law Chapter 47 - Employment offences (578/1995),
 Section 1 - Work safety offence (397/2012))
 고용주 혹은 그 대표가 고의 혹은 중대한 과실(negligence)로
 (1) 산업안전 법령을 위반했거나
 (2) 산업안전 법령에 반하는 결함이나 위반 사항을 야기하거나, 산
 업안전 감독 결과를 따르지 않거나, 산업안전을 위한 재정적, 조직적
 혹은 다른 지원을 제공하지 않음으로서 산업안전 법령에 반하는 상
 황이 지속되도록 하는 경우
 ‘산업안전보건 위반’으로 벌금 혹은 1년 이내의 금고에 처한다.

(3) 독일 산업안전보건법¹¹⁾

독일 역시 다른 유럽 국가들과 유사한 맥락에서 위험성 평가 부분에서 ‘작업절차, 공정과정, 작업과정 및 근로 시간의 형태와 그와 연관된 상호작용’을 평가하도록 되어 있었다.

5조 근로조건의 평가

(1) 사용자는 근로제공에 수반하는 취업자에 대한 위험을 평가함으로써 어떠한 산업안전보건조치가 필요한지를 확인해야 한다.

(2) 사용자는 각 업무형태별로 평가를 행하여야 한다. 동일한 형태의 근로조건에 있어서는 작업장 또는 업무에 대한 평가로 족하다.

(3) 위험요소는 특히 다음 각 호에 의해 발생될 수 있다.

1. 작업장의 형태 및 그 시설,
2. 물리적, 화학적, 생물학적 작용,
3. 작업도구, 특히 원료, 기계, 장비와 시설, 주변 환경의 형태, 그 선택 및 사용,
4. 작업절차, 공정과정, 작업과정 및 근로 시간의 형태와 그와 연관된 상호작용,
5. 취업자의 불충분한 자격 및 안전교육.

11) 한국노동연구원, 독일노동법전, 2013.

독일의 경우 상기한 5조 위반에 대한 직접적인 처벌 규정은 없었다. 독일 산업안전보건법의 처벌 규정은, 법규명령(18조), 관할 행정 관청의 감독(22조)의 명령에 위반한 경우 과태료나 형벌 규정을 부과하고 있다. 즉 독일의 경우는 직접적인 강행규정이란 보다는 감독에서 위반이 확인이 되거나, 반복될 경우 처벌을 할 수 있는 규정으로 보는 것이 타당할 것이다.

제22조 관할 행정관청의 권한

(1) 관할 행정관청은 사용자 또는 책임자에게 감독업무의 실행을 위해 필요한 정보 및 그에 상응하는 자료를 교부할 것을 요구할 수 있다. 정보제공의무가 있는 자는 자기 또는 「민사소송법」 제383조 제1항 제1호 내지 제3호에 열거된 친족이 형사소추 또는 「질서위반법」에 따른 처벌을 받게 될 위험이 있는 질문에 대한 정보제공 또는 이러한 자료의 제출을 거부할 수 있다. 정보제공의무가 있는 자에게는 이러한 사실이 고지되어야 한다.

(2) 감독업무를 위임받은 자는 임무수행에 필요한 한 사업·근로시간 내에 사업장, 영업소 및 사무실을 출입·시찰·검사하고 영업상의 자료를 열람할 권한을 가진다. 또한 감독업무를 위임받은 자는 사업시설, 작업도구 및 개인보호장구를 검사하고, 작업절차 및 공정을 조사하고, 측정을 행하고, 특히 근로로 인한 건강상의 위험을 확인하고, 산업재해 및 근로로 인한 질병 또는 손해의 발생 원인을 조사할 권한

을 가진다. 감독업무를 위임받은 자는 사용자 또는 그의 위임을 받은 자가 동석할 것을 요구할 수 있다. 사용자와 책임자는 감독업무를 위임받는 자가 제1문과 제2문에 따른 권한을 수행함에 있어 조력하여야 한다. 사업·근로시간 외의 경우 또는 사업장이 주거 내에 있는 경우에, 감독업무를 위임받은 자는 공공의 안전 또는 질서에 대한 긴박한 위험의 예방을 위한 경우에만 사용자의 동의 없이 제1문과 제2문에 따른 조치를 취할 수 있다. 정보제공의무가 있는 자는 제1문, 제2문 및 제5문에 따른 조치를 수인해야 한다. 제1문과 제5문은 사업장 내에 근로를 제공하는 자가 있는지 확인되지 않았지만 이를 추단케 할 만한 사실이 존재하는 경우에 준용된다. 주거의 불가침에 관한 기본권 「(기본법」 제13조)은 이 한도 내에서 제한된다.

(3) 개별 사안에 있어 관할 행정관청은 다음 각 호를 명할 수 있다.

1. 사용자, 책임자 또는 취업자가 이 법률 및 이 법률에 근거해 제정된 법규 명령에 의해 발생하는 의무의 이행을 위해 취해야 할 조치,
2. 사용자와 책임자가 취업자의 생명 및 건강에 대한 특별한 위험을 회피하기 위해 취해야 할 조치.

지체될 수 없는 위험이 있는 경우, 행정 관청은 명령의 이행에 대하여 적정 기간을 설정하여야 한다. 제1문에 따른 명령이 기간 내에 이행되지 않거나 또는 즉시 이행이 명해진 명령을 바로 이행하지 않는 경우에, 관할 행정관청은 명령과 관련된 해당 업무 또는 명령과 관련된 해당 작업도구의 사용 또는 가동을 중단할 수 있다. 공공업

무분야 내에서의 공무운영을 본질적으로 침해하는 행정관청의 조치는 연방 또는 연방주의 최상급 행정관청 또는 지방자치단체의 최고 행정공무원의 동의를 얻어 취해져야 한다.

제25조 과태료규정

(1) 고의 또는 과실로 다음 각 호의 행위를 한 자는 질서위반에 해당한다.

1. 특정한 행위에 대하여 과태료를 규정하고 있는 제18조 제1항 또는 제19조에 따른 법규명령에 위반한 자,
2. a) 제22조 제3항에 따른 행정관청의 명령에 위반한 사용자 또는 책임자, 또는
b) 제22조 제3항 제1문 제1호에 따른 행정관청의 명령에 위반한 취업자.

(2) 제1항 제1호와 제2호 b)의 경우에는 최대 5,000유로, 제1항 제2호 a)의 경우에는 최대 25,000유로의 과태료가 부과될 수 있다.

제26조 형벌규정

다음 각 호의 행위를 한 자는 최대 1년의 자유형 또는 벌금형으로 벌한다.

1. 제25조 제1항 제2호 a)에 열거된 행위를 의식적으로 반복한 자, 또는
2. 고의로 제25조 제1항 제1호 또는 제2호 b)에 열거된 행위를 함

으로써 근로자의 생명 또는 건강을 위태롭게 한 자.

5) 기타 국가

한편, 영국, 핀란드, 독일, EU의 노동시간법이나, 캐나다의 산업안전보건법¹²⁾, 미국의 산업안전보건법¹³⁾, 영국의 산업안전보건법¹⁴⁾, 네덜란드의 근로조건법¹⁵⁾에서는 관련해서 유의미한 조항을 찾을 수가 없었다.

12) Occupational Health and Safety Regulations, Last amended on June 14, 2016 영
어본

13) Occupational Health and Safety Act, 2004년 개정판 국역본(안전보건공단)

14) Health and safety at work act(1974), 2012년 개정 국역본(안전보건공단)

15) Working conditions Act, Act of 18 March 1999, containing provisions to
improve working conditions, 영역본, www.nl.osha.europa.eu 2013 제공

4. 일본 『과로사 등 방지대책 추진법』

1) 과로사 방지법 소개 및 평가

(1) 한국법제연구원. 최신 외국법제동향. 2015

2014년 일본에서 『과로사 등 방지대책 추진법 (이하 과로사 방지법)』이 시행된 직후인 2015년 한국법제연구원에서는 이와 관련한 내용을 소개한 바 있다. 여기에는 그 내용을 그대로 인용하여 소개하였다.

2014년 6월 20일, 일본 참의원 본회의에서 그동안 논의 되어왔던 ‘과로사 등’의 문제와 관련한 「과로사 등 방지대책 추진법」 (이하 ‘과로사방지대책법’이라 한다)이 표결·처리되면서 법률로 성립되었다. 일본사회에서는 오랫동안 과로사와 과로로 인한 자살문제가 심각한 사회문제화 되었지만, 이들 문제에 대한 규제를 실시하거나 대책을 강구하기 위한 법률을 제정하고자 하는 시도는 있었지만 결실을 맺지 못하였다. 하지만, 과로사로 사망한 자의 유족이나 사회 각층의 과로사에 대한 문제인식이 점차 확산되고, 국가 또한 과로사등이 본인은 물론 유족(가족)뿐 아니라 사회에 있어서도 커다란 손실임을 인식하게 되었다. 과로사방지 대책법이 비록 과로사 등에 대

한 전반적이고 전체적인 규율을 담고 있지는 못하지만 과로사 등에 관한 조사연구 등에 대한 사항을 최초로 입법함으로써 의미 있는 첫걸음을 내딛게 되었다.

일본의 산업화나 경제발전과 유사한 방향을 가지고 전개되는 우리나라의 경우에도 과로사 등에 관한 문제는 매우 유사한 공통점을 지니고 있다. 즉, 장시간의 근로, 유교적 문화에 바탕을 둔 사무·근로환경 등 많은 부분에서 유사한 면을 가진다. 오히려 근로환경에 관한 각종 국제지표를 살펴보면, 일본의 경우보다 우리나라의 경우에는 근로 환경이 더 열악하여 과로사 등의 문제가 보다 심각한 것으로 볼 여지도 있다. 하지만, 우리나라의 경우 과로사에 대한 법적 개념 정립이 이루어지고 있지 않으며, 단지 산업 재해보험법상의 업무상 재해의 일종으로 파악되고 있을 뿐이다. 이러한 우리의 현실에 비추어 일본의 과로사방지대책법의 제정은 많은 시사점을 주고 있다. 이하에서는 과로사방지법의 제정 배경과 주요 내용을 살펴보기로 한다.

○ ‘과로사’ 개념의 등장과 과로사 라인의 제정

과로사방지대책법의 제정은 최근의 그리고 단기간의 문제인식에 근거하여 이루어진 것은 아니다. 이미 오래전부터 일본 사회에서는 과로사에 대한 개념이 등장하였고, 과로사를 개인의 차원이 아닌 사회 문제 나아가 국가적 개입이 필요한 문제로 인식하였다. 특히, ‘과로사라인’은 법 제정에 있어 매우 중요한 역할을 하게 된다.

1969년 일본의 한 젊은 신문 발송부 사원이 뇌졸중으로 사망하였는데, 이를 ‘직장돌연사(occupational sudden death)’라 하면서 업무와 관련된 사망이라는 주장이 제기되었다. 이후 5년이 경과한 시점에서 위 사원의 사망원인은 업무상 질병으로 인정받았는데, 이것이 최초의 과로사 사례로 보고 있다. 과로사라는 용어 자체는 1982년 3명의 의사가 저술한 과로사(かろうし)라는 책이 출간 되면서 처음 사용되었다.

이러한 과로사의 문제가 확산되게 된 배경에는 1980년대 들어 ‘오사카 과로사 문제 연락회’ 등의 변호사그룹이 활발한 상담활동을 하면서부터이다. 당시에 과로사는 사회문제로 인식되긴 하였지만, ‘과로사’ 자체는 거의 인정되지 않았다. 즉, 당시의 기준에 따르면, 과로가 피로의 축적을 일으킬 수 있다는 점을 인정한다는 인식이 없었고, 사망 당일에 갑자기 평소의 3배 이상의 일을 강요했다는 등의 특별한 사정이 없는 한 과로사로 인정되지 않았다. 또한 더 큰 장애가 되었던 것은 ‘과로자살’의 경우라고 할 수 있는데, 고의로 부상을 입은 경우는 노동재해로 인정하지 않는 규칙을 적용하였기 때문이다. 따라서 ‘과로자살’이 과로가 원인이 되었다는 주장 또한 받아들여지지 않았다. 산업재해 인정에 관한 실무에서는 ‘자신의 의사에 따라 죽음에 이르렀기 때문에 일(과로)이 원인은 아니다’라는 이론이 수년 동안 지배해오고 있었다.

산업재해를 좁게 인정하는 실무의 태도를 변화시킨 것은 장애를 입은 근로자, 피해자 의 유족 그리고 그들을 지지하는 변호사들이었다. ‘근로자의 사망에 대해 산업재해를 부정하는 노동 기준 감독청의 판단’에 의구심을 갖게 된 유족들은 ‘가족의 죽음은 과로에 의한

것'이라는 증거를 수집하고 도도부현에 이의를 제기하였다. 또한 유족들은 이의제기가 거부된 경우에는 국가를 상대로 소송을 제기하기도 하였다. 국가를 상대로 한 소송은 장기간의 법정투쟁이었으며, 승소가 보장되는 것은 아니었다. 이 과정에서 유족들은 상호교류와 지원을 위한 '전국 과로사 생각 가족 모임'을 결성하였고, 사망의 원인이 과로에 의한 것임을 입증하여 다수의 판결에서 승소하게 되었다. 이러한 판결은 행정청의 결정을 달리 판단하였으며, 행정청은 판결에 따라 과로 판단의 기준을 개선하여야 할 상황에 처하게 되었다. 이렇게 과로의 판단기준을 정량화하여 작성한 것이 바로 2001년 제정된 '과로사 라인'이다.

일반적으로 일본에는 '더 이상 일하지 말 라'라는 기준이 없으며, 그런 의미에서 과로 의 공식 기준이 존재하지 않는 국가이다. 다만, 그 중에서 유일하게 과로를 가늠할 수 있는 기준이라고 할 수 있는 것이 바로 후생노동성이 정한 '과로사 라인'이다. 단적으로 말하면 과로사 라인이다. "어느 정도 오래 일 했던 사람이 뇌와 심장질환으로 쓰러진 경우, 과로에 의한 것으로 인정한다"는 기준이다. 구체적으로는 한 달에 80시간 이상 초과 근무를 연속하여 실시하고, 일시적으로 한 달에 100시간 이상의 초과근무를 하고 있거나 하면 '과로사 라인' 기준상 과로라고 판정한다.

한편, 1999년에 이르러 '과로자살'에 대해서도 정신이상 상태와 같은 경우가 아니라도 산업재해로 인정될 수 있도록 운용이 변경되었다. 과로사 라인 중에는 '과로로 인해 정신 장애에 이른 경우에는 과로자살 등으로 인정'하는 또 다른 평가기준이 마련되어 있다.

○ 법 제정을 위한 노력

이와 같이 일본에서는 약 30여년에 걸쳐 ‘과로’의 기준이 만들어졌고, 과로의 기준을 변경하자는 운동이 ‘과로사 라인’이라는 기준을 만드는 원동력이 되었다. 나아가 한 때 “스스로 죽음을 초래하였기 때문에 과로가 원인이라고 인정될 수 없다”라는 기준에서 벗어나 국가가 자살이라도 일정한 조건을 충족하는 경우 과로에 의한 것이라는 인정 기준을 마련하였다. 이것은 과로에 의한 죽음이 개인의 문제가 아니라 사회와 국가가 ‘어떻게든 해결해야 하는 문제’라는 기본적인 사고의 전환을 가져왔다.

2008년경부터 사회 곳곳에서는 「과로사 방지 기본법」의 제정을 요구하는 목소리가 높아지게 되었고, 2011년 11월에는 정식으로 ‘과로사 방지 기본법 제정 실행위원회’가 결성되었다. 하지만 당시의 정치적 상황은 정권 교체가 이루어지는 시기였으며, 당초 실행위원회 등이 요구하였던 법률의 명칭이나 내용도 많이 변경된 상태였다. 그럼에도 불구하고 2014년 과로사 등에 대한 방지대책을 주요골자로 하는 과로사방지대책법이 제정되었다.

○ 법의 목적과 기본이념 등

일본사회 내에서 과로사 문제에 대한 오랜 다툼은 그에 대한 인식의 변화를 가져오게 되었다. 특히 과로사는 근로자 개인뿐만 아니라 국가 및 사회에 대해서도 중요한 문제임을 인식하게 된 것은 중요한 변화과정의 핵심이라고 할 수 있다. 즉, 빈번한 과로사 등의 발

생은 커다란 사회 문제가 되고 있으며, 본인은 물론 유족·가족뿐 아니라 사회에 있어서도 큰 손실임을 인정하게 되었다.) 이러한 과로사 문제에 대한 인식과 그 해결방안의 제시에 관한 사항은 과로사 방지대책법의 목적조항에서 잘 드러나 있다. 법 제1조에서는 “최근 국가(일본)에 있어서 과로사 등이 빈번히 발생하여 큰 사회문제가 되고 있는 것 및 과로사 등이 본인은 물론 그 유족 또는 가족뿐 아니라 사회에 있어서도 커다란 손실임을 감안하여, 과로사 등에 관한 조사 연구 등을 정함으로써 과로사 등의 방지대책을 추진하고, 과로사 등이 없이 일과 생활을 조화시켜 건강에 충실하고 계속 일 할 수 있는 사회의 실현에 기여하고자 함을 주된 목적으로 한다”고 규정하고 있다.

나아가 과로사방지대책법은 과로사 등의 방지대책을 추진하고 건강하고 지속적인 업무가 가능한 사회를 실현하기 위한 입법목적을 달성하기 위해 각종 제도 구축에 있어 기초가 될 기본이념을 천명하고 있다. 먼저, 과로사 등에 대한 방지대책을 마련하기 위해서는 사회현실에 대한 충분한 이해와 현실 파악이 있어야 하므로 ‘과로사 등에 관한 조사·연구의 실시’가 선행되어야 함을 분명히 밝히고 있다. 그리고 이러한 조사·연구의 성과를 기반으로 과로사 등의 효과적인 방지를 위한 대응책을 마련하는 것이다.

둘째, 무엇보다도 과로사 등의 방지 또는 대응책의 마련은 현실적 당사자인 국민의 자각과 인식이 중요하다. 따라서 과로사방지대책법은 과로사 등을 방지하는 것의 중요성에 대한 국민의 자각을 촉구하고 이에 대한 국민의 관심과 이해수준을 높이는 것이 중요한 과제이자 기본이념임을 밝히고 있다.

셋째, 과로사 등의 방지대책은 어떤 하나의 부분영역이나 지역적인 영역에서 이루어질 수 없는 성질의 것이기 때문에, 법은 국가, 지방 공공단체, 사업주 기타 관계자가 상호 밀접한 연계 아래에서 대책마련이 이루어져야 한다고 하고 있다.

한편, 과로사방지대책법은 과로사 등의 문제에 대하여 본인 또는 유족·가족 등이 국가 또는 사업주체 등에게 어떠한 법적 권리를 명시적으로 부여하고 있지는 않지만, 국가, 지방공공단체 또는 사업주는 일정한 책무를 부담하도록 하고 있다. 먼저, 국가는 과로사방지대책법의 기본이념에 따라 과로사 등의 방지대책을 효과적으로 추진하여야 할 책무를 부여하고 있다. 지방공공단체는 동 법상의 기본이념에 따라 국가와 협력하고, 과로사 등의 방지대책을 효과적으로 진하도록 하여야 한다. 사업주는 국가 및 지방공공단체가 실시한 과로사 등의 방지대책에 협력하도록 노력하여야 한다. 마지막으로, 국민은 과로사 등을 방지하는 것의 중요성을 자각하고 이에 대한 관심과 이해를 높이도록 노력하여야 한다

○ 주요 내용

표 3. 과로사방지대책법의 체계

제1장 총칙

제1조 목적

제2조 정의

제3조 기본이념

제4조 국가의 책무

제5조 과로사 등 방지 계발일간

제6조 연차보고서

제2장 과로사 등의 방지대책에 관한 대강

제3장 과로사 등의 방지대책

제8조 조사연구 등

제9조 계발

제10조 상담체제 정비 등

제11조 민간단체의 활동에 대한 지원

제4장 과로사 등의 방지대책에 관한 대강

제5장 과로사 등에 관한 조사연구 등을 위한 법제상의 조치 등

① 과로사 정의 규정

종래 일본에서도 과로사에 대한 법적 정의 규정이 있었던 것은 아니며, 단지 근로자재해보상보험법(이하 산재보험법이라 한다)상 보험급여를 실시하기 위한 요건 중의 하나로 인정되는 것이었다. 즉, 산재보험법은 근로자의 업무상 부상, 질병, 장애 또는 사망에 대하여 보험급여를 실시한다고 규정하고 있는데(제7조), 근로자가 입은 재해(병, 장애, 사망)가 ‘업무상’의 것이라고 인정하기 위해서는 업무를 수행하고 있었을 것, 즉 사용자의 지휘명령을 받은 것과 재해 사이에 일정한 인과관계(상당인과관계)가 인정되어야 한다. 재해가 업무에 내재하는 위험이 현실화된 것임을 요구하는데, 업무와 상병

등 사이에 요구되는 이러한 인과 관계를 실무에서는 ‘업무기인성’이라 하는데, 이러한 업무기인성이 인정되는가를 판단하는 과정에서 ‘과로사’의 개념이 사실상 등장하게 된 것이다. 하지만 과로사방지대책법은 그동안 법률 외적으로 통용되던 ‘과로사’에 대한 개념을 법의 범주로 포섭하였고, 그것은 중요한 의의를 가진다고 할 수 있다. 법 제2조에서는 다음 과 같이 과로사를 정의하고 있는데, 과로사란 “업무의 과중한 부하에 따라 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원인으로 사망 또는 업무에서의 강한 심리적 부하에 따라 정신장애를 원인으로 한 자살로 인한 사망 또는 이들의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 또는 정신장애”이다. 즉, 과로사의 정의를 “업무의 과중 부하가 원인으로 뇌·심장 질환에 의한 사망, 강한 심리적 부담이 원인으로 정신 장애로 인한 자살”로 정했다. 다만, 산업재해보상보험 신청을 할 수 없는 자도 많은 경우 과로사 등에 따라 손해나 손실을 입을 수 있다는 점이 명확하게 판명되지 않았기 때문에 과로사방지대책법상 조사연구의 대상으로서 ‘과로사’는 매우 폭넓게 파악되는 것으로 보고 있다.

② 과로사 등의 방지를 위한 대강(大綱)

정부는 과로사 등의 방지대책을 효과적으로 추진하기 위해서 ‘과로사 등의 방지대책에 관한 대강’(이하에서는 ‘대강’이라 한다)을 정하여야 한다. 즉, 정부는 방지대책에 대한 사항을 구체화하여 안(案)을 마련하고, 그 것을 정리한 ‘대강’을 작성하여야 한다.

과로사 등의 방지대책의 마련이 사실상 이 법의 중요한 의의라고 할 수 있는데, 대강의 작성절차에 대해서는 법에서 상세한 규정을 두고 있다. 중앙정부의 후생노동대신은 대강의 방안을 마련하고자 할 때는 관계행정기관 의장과 협의하여야 하고, 동시에 과로사 등으로 사망한 자의 유족과 노사 대표가 참여 하는 ‘과로사 등 방지대책 추진협의회’의 의견을 반드시 수렴하도록 하고 있다. 즉 후생 노동대신은 대상의 작성과정에서 방지대책 추진협의회의 의견을 청취하여야 한다. 후생 노동대신은 의견청취절차를 거친 후 대강을 작성하여 국무회의의 결정을 요구하여야 한다. 이렇게 대강령이 정해진 경우, 정부는 지체없이 이를 국회에 보고하고, 인터넷 등 기타 적절한 방법으로 공표하여야 한다.

다만, 법률의 시행과 동시에 대강의 작성이 의무화 된 것은 아니며, 대강의 작성 시기는 2015년 말로 예정되어 있다.

③ 과로사 등의 방지를 위한 대책

과로사방지대책법은 과로사 방지를 위한 주요 대책으로 다음의 네 가지 방안을 제시 하고 있다.

• 조사연구 등

방지대책 가운데 우선적으로 중요성을 가지는 것은 과로사 등에 관한 조사연구라고 할 수 있다. 즉, 방지대책을 위해서는 사전작업이라 할 수 있는 ① 과로사 등에 관한 실태 조사, ② 과로사 등에 관

한 정보의 수집, 정리, 분석 및 제공, ③ 과로사 등에 관한 조사연구가 이루어져야 한다. 이를 바탕으로 국가는 ④ 과로사 등의 효과적인 방지에 관한 연구를 보다 충실히 수행할 수 있다. 법에서는 위 네 가지의 행위를 넓게 ‘조사연구 등’이라 하여 조사연구의 분야를 확정하고 있다.

한편, 과로사 등에 관한 조사연구의 대상과 관련하여 과로사 등의 발생사실이나 대책만을 대상으로 하는 것이 아니라 과로사 등의 발생 배경 등을 종합적으로 파악하는 것이 중요함을 규정하고 있다. 따라서 국가는 조사연구 등의 대상으로 보다 넓은 범위로 확장하고 있는데, 업무의 과중한 부하 또는 강한 심리적 부하를 받은 것과 관련하여 사업을 영위하는 개인뿐만 아니라 법인의 임원 등까지 인적범위를 확대하고 있다.

- 계발

국가 및 지방공공단체는 교육활동, 홍보활동 등을 통해 과로사 등을 방지하는 것의 중요성에 대해 국민의 자각을 촉구하고 이에 대한 국민의 관심과 이해를 높일 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

과로사 등의 방지는 근로자 개인의 영역차원에서 이루어질 필요도 있으므로, 국민 사이에 널리 과로사 등을 방지하는 것의 중요성에 대한 자각을 촉구하고 이에 대한 관심과 이해를 높이기 위해 ‘과

과로사 등 방지계발월간'을 마련하여야 한다. 과로사방지대책법은 이러한 계발월간을 '11월'로 정하고 있다. 국가 및 지방공공단체는 과로사 등 방지 계발월간의 취지에 맞게 사업이 실시되도록 힘써야 한다.

- 상담체제 정비 등

국가 및 지방공공단체는 과로사 등의 우려가 있는 자에 대해서 조기에 대응할 수 있는 체계를 만들 필요가 있다. 또한 과로사 등을 방지하기 위한 적절한 대처를 실시하는 체제의 정비 및 내실화에 필요한 시책을 강구하여야 한다.

이를 위해 국가는 과로사 등의 우려가 있는 자와 그 친족 등이 과로사 등에 관하여 상담 할 수 있는 기회를 확보하도록 하고, 산업기타 과로사 등에 관한 상담에 응하는 자에 대해서는 연수의 기회를 제공할 수 있도록 하고 있다.

- 민간단체의 활동에 대한 지원

과로사 등의 방지를 위한 대책을 마련하는 주체로는 국가, 지방공공단체를 비롯하여 민간단체가 중요한 역할을 담당하고 있다. 따라서 국가 및 지방공공단체는 민간단체가 적극적으로 과로사 등의 방지에 관한 활동을 할 수 있도록 지원체계를 마련하도록 하여야 한다.

④ 과로사 등 방지대책 추진협의회

과로사방지대책법은 후생노동대신이 대강을 작성하기 전에 반드시 법이 요구하는 협의회의 의견을 청취하도록 하고 있는데, 그러한 조직이 바로 ‘과로사 등 방지대책 추진협의회’라 한다. 협의회는 2명 이내의 위원으로 조직하며, 비상근으로 한다. 협의회의 위원이 될 수 있는 자로는 업무의 과중한 부하에 따라 뇌혈관질환 혹은 심장질환에 걸린 자 또는 업무의 강한 심리적 부하에 따라 정신장애를 갖게 된 자 및 이들의 가족 또는 이들의 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원인으로 사망한 자 혹은 해당 정신장애를 원인으로 자살로 숨진 자의 유족을 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자, 사용자를 대표하는 자 및 과로사 등에 관한 전문적 지식을 가지는 자이다. 협의회의 위원은 이와 같은 자 중에서 후생노동대신이 임명한다.

앞서 살펴보았듯이 과로사방지대책법의 입법과정에서 과로로 인해 사망한 자의 유족이나 가족 및 그들을 지원하는 변호사 등의 민간단체 내지는 조직은 많은 공헌을 하였다. 이들은 여전히 과로사방지대책법이 요구하는 방지대책의 마련이나 대강의 작성과 관련하여 많은 역할을 할 것으로 기대된다.

⑤ 과로사 등에 관한 조사 연구 등을 토대로 한 법제상의 조치 등

정부는 과로사 등에 관한 조사연구 등의 결과를 토대로 필요하다고 인정될 때는 과로사 등의 방지를 위해 필요한 법제상 또는 재정상의 조치 및 기타 조치를 강구하여야 한다.

○ 평가

과로사방지대책법의 주요 내용을 살펴보면, 과로사 방지대책에 관한 대강의 작성, 방지대책의 마련 및 법제상의 조치 등에 대한 것이다. 특히 과로사 등의 방지대책으로는 조사연구, 계발, 상담체제의 정비 및 민간단체의 활동지원에 그치고 있다. 이것은 과로사 등의 직접적인 원인 가운데 하나라고 할 수 있는 노동시간의 상한에 대한 규제나 과로를 단속하는 새로운 규정을 법률이 담고 있지 않다는 것을 의미한다. 즉, 과로사방지 대책법은 과로사 등의 문제에 대한 접근 방식으로 ‘규제’를 선택한 것이 아니라 보다 근원적인 부분으로부터의 해결방안을 찾기 위한 방법을 취하고 있다.

무엇보다도 과로사방지대책법은 국가의 과로사 등에 관한 조사·연구에 중점을 두고 있다. 조사 내용에 따라 일본사회에 만연하는 ‘과로’에 대한 근본적인 인식의 전환이 발생할 수도 있다. 또한 조사연구를 기반으로 방지대책을 수립하기 때문에 효과적인 대책의 수립은 조사연구의 성패에 달려있다고 할 수 있다. 결국 법이 조사연구의 주체로 산정 한 국가와 지방공공단체가 ‘장래에 있어 무엇을 어떻게 하는가’가 중요하다고 할 수 있다. 실제로 법률 제정의 원동력이 된 유족들은 ‘앞으로’의 움직임에 이미 준비하고 있다. 예를 들어, 고베에서는 이미 좀 더 명확한 내용의 조례 제정을 요구하고 거리 홍보 활동을 실시하고 있다.

이러한 관점에서 중요한 것은 국가나 지방 공공단체가 책임주체로써 과로사 등의 조사 연구 등을 실시하는 것으로 되기 때문에 종전의 산업재해 인정을 위한 재판 투쟁과는 다른 방식으로 문제제기가 이루어 질 것이다.

한편, 법안 제정의 과정에서도 입법부의 많은 의원들이 유족의 의견을 청취한 것이 주요한 것처럼, 앞으로 협의회에 유족이 참여함으로써 폭넓은 역할을 할 것으로 기대된다. 또한 공적인 화제가 되고 있는 ‘블랙기업’으로 고통받는 당사자의 목소리도 사회적으로 확산되는 것이 용이해질 것으로 판단된다.

물론 과로사방지대책법이 통과함으로써 과로사 등의 문제인식에 역행하는 움직임이 확산되지는 않을까 우려되는 목소리도 있다. 즉, 예산이 소요되는 정책수행을 기화로 하여, 이를 비즈니스 기회로 포착하는 세력이 등장하거나 상담사업이나 개발사업이 과로사 예방의 중요성을 해치는 일이 일어날 수도 있다. 또는 근로자들이 많은 정보를 얻게 되는 만큼, 이러한 정보유출 또는 정보대등을 두려워한 기업 관계자들이 협의회에 참여하여 자신들의 이익을 해치지 않을 정도로 그 내용을 바꾸려고 시도할 수도 있다. 결국 이 법의 성패는 ‘앞으로 어떻게 할 것인가, 어떻게 될 것인가’에 달려있고, 거기에는 다수의 사람들의 관심이 지속적으로 이어져야 한다는 전체가 깔려있다.

○ 마치며

과로사방지대책법은 긴 시간동안 일본사회의 근로환경에 대한 문제 인식이 법적인 결실을 맺은 것이라고 할 수 있다. 과로사라 인과 같은 과로의 기준을 제정하도록 요구한 것이나 법제정을 요구한 것은 과로로 인한 산업재해를 받은 자들과 관계를 맺고 있는 당사자들이다. 하지만 이들의 역할을 넘어서서, 법이 국가, 지방공공단체, 사업주 및 일반 국민에 대해서까지 과로사에 대한 문제 인식을 공유하도록 하고 일정한 책무를 부여한 것은 근로환경 등에 대한 진일보한 상황을 법적으로 수용한 것이라 할 수 있다. 비록 기업을 대상으로 한 규제나 벌칙을 규정하고 있지는 않지만, 과로사 등의 방지를 위한 기본적인 연구기반을 마련하고 범정부적 차원의 대책마련을 규정하는 등 과중노동의 개선에 기여할 것으로 기대되고 있다.

2) 과로사방지법 제정 과정 및 첫 번째 대강까지의 과정과 성과

(1) 일본의 과로사방지법 개요

2014년 6월 27일 일본에서는 ‘과로사등방지대책추진법’이 입법되었다. 이 법에서 명시하고 있는 과로사의 정의는 ‘제2조 (정의) 이 법률에서 “과로사 등”이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다.’로 규정하고 있어 정신질환까지도 폭 넓게 보호의 대상으로 제시하고 있다.

이 법에서는 각 주체의 역할을 적시하고 있는데 ‘제4조 (국가의 책무 등) 국가는 전조의 기본이념에 따라 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진할 책무가 있다. 지방공공단체는 전조의 기본이념에 따라 국가와 협력하면서 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하도록 힘써야 한다. 사업주는 국가 및 지방공공단체가 실시하는 과로사 등의 방지를 위한 대책에 협력하도록 힘쓰는 것으로 한다. 국민은 과로사 등을 방지하는 것의 중요성을 자각하고 이에 대한 관심과 이해를 심화하도록 힘쓰는 것으로 한다.’고 명시하고 있다.

뿐만 아니라 국가가 어떠한 노력을 했는지에 대한 결과를 매년 의회에

서 검토하도록 되어 있어 ‘제6조 (연차보고) 정부는 매년 국회에 일본에서 과로사 등의 개요 및 정부가 과로사 등의 방지를 위하여 강구한 대책의 상황에 관한 보고서를 제출해야 한다.’고 명시하고 있다.

또한 과로사 등 방지를 위한 대책을 세부적으로 열거하고 있는데 ‘제8조 (조사연구 등) 1. 국가는 과로사 등에 관한 실태조사, 과로사 등의 효과적인 방지에 관한 연구 기타 과로사 등에 관한 조사 연구 및 과로사 등에 관한 정보의 수집, 정리, 분석 및 제공(이하 “과로사 등에 관한 조사연구 등” 이라 한다)을 행하도록 한다. 2. 국가는 과로사 등에 관한 조사연구 등을 행함에 있어서는 과로사 등이 발생하는 배경 등을 종합적으로 파악하는 관점에서 업무에서 과중한 부하 또는 강한 심리적 부하를 받았던 것과 관련된 사망 또는 상병에 관하여 사업을 영위하는 개인이나 법인의 임원 등에 관한 것을 포함하여 넓게 해당 과로사 등에 관한 조사 연구 등의 대상으로 하도록 한다.’로 규정하고 있다.

특히 광범위한 민간단체의 활동과 노동조합 등 주체 조직의 참여를 열어두고 있어 일본의 노사관계 성격상 다른 면모를 보여주고 있다.

<표 III-9> 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강 요약

제11조 (민간단체의 활동에 대한 지원)

국가 및 지방공공단체는 민간단체가 행하는 과로사 등의 방지에 관한 활동을 지원하기 위하여 필요한 시책을 강구하는 것으로 한다.

제4장 과로사 등 방지대책 추진협의회

제12조

후생노동성에 제7조 제3항(동조 제5항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 규정하는 사항을 처리하기 위하여 과로사 등 방지대책 추진협의회(다음 조에서 “협의회”라 한다)를 둔다.

제13조

협의회는 위원 12인 이내로 조직한다. 협의회의 위원은 업무에서의 과중한 부하에 의하여 뇌혈관질환 혹은 심장 질환에 걸린 자 또는 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 가진 피해자 및 이들의 가족 또는 이들 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원인으로 하여 사망한 자 혹은 해당 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의하여 사망한 자의 유족을 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자, 사용자를 대표하는 자 및 과로사 등에 관한 전문적 지식이 있는 자 가운데 후생노동대신이 임명한다.

(2) 법이 만들어지기까지의 과정

일본에서의 과로사 방지법은 유가족의 헌신적인 활동과 여기에 적극적으로 결합한 법률가들의 노력 속에서 태어났다. 유족 모임 대표인 테라니시씨는 1996년 당시 나이 49세로 과로자살 한 남편(음식점 점장)의 상황을 접하게 되었다. 당시 남편은 연간 4천 시간 이상의 고된 장시간 노동을 수행해 왔고 회사는 책임을 부인했다. 회사의 불성실한 태도에 분노하여 ‘과로사 110 번’에 상담을 하게 되었는데 당시 변호사는 함께 어려운 투쟁을 할 것을 제안하였고 테라니시 씨는 이를 수락했다. 이 과정에서 가족모임의 격려는 큰 힘이 되었다고 한다. 1999년 산재신청을 하였고 이 시기 ‘정신장애 · 자살에 관한 산재 인정 기준’이 만들어져 2001년에 산재로 인정되었다. 직후 회사의 책임을 묻는 민사 소송을 제기하였고 2006년 오사카 고등 법원에서 화해 권고결정이 있었고, 회사는 남편의 노동 실태를 인정하고 사죄하는 것으로 화해가 성립되었다. 이로써 고인의 명예 회복과 자살의 진상 규명에 10년 9개월이 걸렸다.¹⁶⁾

이후 회사들이 노동기준법이나 노동안전위생법은 거의 지키지 않고 있고, 국가는 방치하고 있다는 문제인식 속에서 법 제정 활동에 나서게 되었다. 2008년 과로사 변호인단과 노동변호단에서 「과로사 등 방지 기본법 제정」 결의안을 제출했다. 이후 의원방문, 국회 내 집회 등을

16) 일과건강, 「과로사방지법 일본전문가 초청강연회 자료집」, 2015.9

이루어졌고 100만 명 서명, 의견서 채택, 의원 입법으로 성립, 국민적 운동으로 전환시켜갔다. 또한 유엔 제네바 「사회권 규약 심사회」에 가서 방지법 제정을 호소했다. 유엔 사회권 규약위원회에서 일본 정부에 과로사 방지 입법 및 규제를 강구할 것을 권고하고 (참)의원이 후생노동위원회에 위 권고에 대해 질의했다. 2011년 「과로사 방지법 제정을 목표로 하는 초당파 의원 연맹」이 설립되어 가속이 붙었다. 총 6개월을 의회에 상주하며 로비 활동을 했다. 결국 2014년 6월 전체 의원의 찬성으로 입법되었다.

법 제정 후에도 활동은 유지되고 있는데 후생노동성이 주최하는 ‘계몽 심포지엄’이 전국 30 개소에서 개최되며 유족 발언의 기회가 늘었다. 가족모임에서 협의회 회원 4 명이 선임되어 적극적으로 의견을 개진하고 있다. 한편 법 개정 및 정비 활동도 벌이고 있다. 과로사 방지법은 조사 연구를 메인으로 한 이념 법이며, 벌칙 규정은 들어 있지 않다. 따라서 노동 시간 규제 등의 요구는 법 개정이 필요하기 때문에 걱정된 조사 연구를 실시하고 3년 후 법률의 재검토를 기대하지만 개선의 영역이 많다. 일본 사회는 ‘고도의 전문가 제도’와 ‘기획형 재량 근로제의 확대’를 늘리면서 잔업 수당이나 심야·휴일 할증 임금이 지불되지 않는 이른바 ‘잔업 수당 제로’ 법안이 추진되고 있다. 이러한 법안은 과로사 방지법의 이념에 역행하는 법안이기 때문에 반대 성명을 내면서 새로운 국면을 맞이하고 있다. 이를 막는 활동을 계획하고 있다.

<표 III-10> 과로사 방지법 제정 과정

- | |
|--|
| <p>1. 前史(전사)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1987년 10월 과로사 산재 인정 기준 개정 (발병 전 1 주일 평가) - 1988년 6월 제 1 회 「전국 과로사 110 번」 전화 상담 (상담 건수 135 건) - 1988년 10월 과로사 변호단 전국 연락 회의 결성 - 1991년 10월 전국 과로사를 생각하는 가족 모임 결성 - 1997년 10월 「자살 과로사 110 번」 전화 상담 (상담 건수 141 건) - 1999년 9월 과로 자살의 인정 기준 (판단 지침) 제정 - 2000년 3월 덴츠 사건(電通事件) 최고재판소 판결 - 2001년 6월 오사카에서 「노동 기준 옴부즈만」 결성 - 2009년 11월 과로사를 낸 기업 이름의 공개를 요구하는 행정 소송 제소 <p>2. 本史(본사)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2008년 9월 과로사 변호단 전국연락회의가 「과로사 방지 기본법」 제정을 요구하는 결의 - 2010년 10월 전국 과로사 가족 모임이 「원내 집회」를 개최 (170 명) - 2011년 11월 과로사 방지 기본법 제정 실행위원회 결성 |
|--|

- 2014년 6월 과로사 등 방지대책 추진법 (과로사 방지법) 성립
- 2014년 11월 제 1 회 「계몽의 달」 시행

3. 지표

- 서명 약 55 만 명
- 인터넷 서명 5500 명
- 지방 자치 단체의 의견서 143 (중 10이 도·부·현 의회)
- 원내 집회 총 10 회
- 초당파 의원 연맹 약 130 명
- 유엔 사회권 규약위원회가 일본 정부에 과로사를 방지하는 조치를 요구하는 권고 (2013년 5월 17일)

* 출처 : ‘과로사 고용형태 방지법과 고용형태 과로사방지 대강 - 드디어 시작된 민관 공동의 노력 -’, 이와키 유타카, 「과로사방지법 일본전문가 초청강연회 자료집」, 2015.

(3) 2016년의 평가

일본의 시민사회가 과로사 방지법에 대한 평가를 한 내용을 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 과로사방지법이 구체적인 권리의무를 정한 것이 없기 때문에 과로사방지대책의 실천을 위하여, ‘법률상, 재정상 조치’를 집행하기 위한 2단계의 장치를 마련해야 한다.

둘째, 민간단체, 사회운동 부문의 방지대책 추진과 동시에 법률상, 재정상의 조치를 요구하는 것이 필요하다.

셋째, 이에 근거하여 법제정 3년 후(2017년) 직시할 과제를 설정해야 한다.

또한 법제정 후 2년간의 세부 활동 평가를 정리하면 다음과 같다.

<표 III-11> 과로사 방지법 제정 2년 후의 평가

정부 대책	시민사회 평가
<p>- 조사연구 진행, 상담체제의 정비 등 민간단체의 활동에 대한 지원, 관계법령 등의 준수</p> <p>① 국민을 향한 홍보 · 계몽 실시</p> <p>② 대학 · 고등학교 등의 노동 조건에 관한 계몽</p> <p>③ 장시간 노동의 감소를 위한 홍보 · 계몽</p> <p>④ 과로로 인한 건강 장애의 방지에 관한 홍보 계발의 실시</p> <p>⑤ '일하는 방식'의 재검토를 통하여 기업의 압박 실시 및 연차 유급 휴가 취득 촉진</p> <p>⑥ 정신 건강에 관한 홍보 계발의 실시</p> <p>⑦ 직장에서의 괴롭힘(괴와하라), 성희롱의 예방 · 해결을 위한 홍보 · 계발의 실시</p> <p>⑧ 관행 등도 감안한 대책의 추진</p> <p>⑨ 공무원에 대한 홍보 · 계발</p>	<p>- 시급히 장시간노동의 감소나 관계법령, 고시의 준수 등 할 수 있는 것부터 하고 가야한다는 시민사회의 주장이 받아들여짐</p>

<p>과로사 제로를 목표로,</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020년까지 주당 노동 시간 60시간 이상 고용주의 비율을 5% 이하, - 연간 유급 휴가 취득률 70% 이상, - 2017년까지 정신건강을 관리하는 사업장 비율을 80%이상을 목표. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 주 근로시간이 60시간 이상인 근로자를 제로화 ② 월 80시간 이상의 시간외 노동의 특별연장시간을 정하는 36협정을 제로화 ③ 인터벌 휴식 제도의 도입에서도 수치 목표로 대응 ④ 모든 근로자의 근로시간을 객관적 방법으로 파악 <p>- 기술된 수치목표는 민주당 때 만들어졌는데 실현된 데 의의가 있음.</p>
---	--

* 출처 : ‘과로사방지학회 제2회 대회 공동논제 코멘트 - 고용·노동의 규제완화와 과로사문제의 관점에서’, 오가 일도, 2016.

시민사회에서는 현재까지의 과로사 대책에 대해 비교적 만족하는 것으로 확인되고 있으나 향후의 과제도 추가로 제시하고 있다. 우선 ‘근로시간 등을 규제하는 입법의 필요성’을 얘기하고 있으며 이는 2016년 4월 야4당에서 공동발의 하였다.

3) 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강(2015)의 세부 내용 검토

일본의 과로사 방지법 체계에서 정책의 구체적인 시행 방안은 2015년에 제정된 첫 번째 대강에 담겨있다고 할 수 있다. 대강은 3년마다 작성이 되며 국무회의의 의결을 거치도록 되어 있다. 후생노동대신은 대강을 작성하여 국무회의 의결을 거친 후 국회 보고와 공표를 하도록 되어 있다.

대강의 주요 내용 중 추진방향과 관련해서는 과로사 등의 원인이 분명치 않은 부분이 많아 포괄적인 원인에 대한 조사·연구가 필요하다는 점을 강조하고 있다는 점을 주의 깊게 볼 필요가 있다. 이러한 맥락에서 장시간 노동뿐만이 아니라 일과 생활의 균형, 건강관리와의 포괄적 운영, 건강한 직장문화의 조성까지 폭 넓은 주제를 다루고 있다는 점에 그 의의가 있다. 또한 조사·연구의 중요성을 강조하되, 조사·연구의 결과가 나오기 전에 근로자의 심리적 부담을 줄이고 관계 법령을 준수하도록 한다는 기본 방향을 제시하고 있다.

이러한 기본 방향 하에서 조사·연구 결과가 완성이 되기 전이라도 “과로사 제로”라는 목표를 명확히 하고 2020년까지 “주 노동 시간 60시간 이상 고용주의 비율을 5%미만”, “연차 유급 휴가 취득율 70%이상”, 2017년까지 “정신 건강 대책에 임하고 있는 사업장의 비율을 80%이상”이라고 하는 구체적인 목표를 제시하고 있다.

<표 III-12> 과로사 등 방지를 위한 대강의 추진방향

- 과로사 등은 그 발생 요인 등이 분명하지 않은 부분이 적지 않아 실태 해명에 대한 연구가 시급하다.
- 계발, 상담 체제의 정비 등 민간단체의 활동에 대한 지원은 조사 연구의 성과를 바탕으로 하는 것이 효과적이지만, 과로사 등 방지는 매우 중요한 과제이며, 과로사 등 의 원인의 하나인 장시간 노동을 줄이고 일과 생활의 조화(워크라이프 밸런스의 확보)를 도모함과 동시에 근로자의 건강관리에 관한 조치를 철저히 하고 좋은 직장 환경(직장 풍토를 포함한다)을 형성한 후, 근로자의 심리적 부하를 줄여 나가는 것이 급선무이다. 또한 관계 법령 등의 준수 철저를 도모하는 것도 중요하다.
- 따라서 조사 연구의 성과를 기다릴 필요 없이 “각 대책의 기본적인 사고방향”의 관점에서 대책에 임한다.
- 향후 과로사 등을 제로로 하는 것을 목표로, 헤이세이 32년까지 “주 노동 시간 60시간 이상 고용주의 비율을 5%미만”, “연차 유급 휴가 취득율 70%이상”, 헤이세이29년까지 “정신 건강 대책에 임하고 있는 사업장의 비율을 80%이상”이라고 하는 목표를 조기에 달성하는 것을 목표로 한다.
- 향후 대체로 3년을 목표로 모든 도도부현에서 심포지엄을 개최하는 등 전국에서 계발 활동이 이루어지도록 하는 것과 동시에 신체적, 정신적 질병이 생긴 근로자 모두가 필요에 따라 상담할 수 있는 체제의 정비를 도모하는 것을 목표로 한다.
- 조사연구의 성과를 얻는 대로 해당성과를 바탕으로 대처해야 할 대책을 검토하고 이를 순차적으로 반영한다.

한편 각 대책의 기본 방향과 관련해서는 과로사 등과 관련한 문제의 특성을 감안하여, 포괄적·다학제적 접근을 하고 있다는 점을 주의 깊게 볼 필요가 있다.

과로사 방지법에서 제시하고 있는 대책의 큰 틀은 조사·연구, 계발 (교육·홍보), 상담의 세 가지라고 할 수 있다.

조사·연구 등과 관련해서는 의학 이외에도 노동·사회 분야 및 경제학 등을 포괄한 다학제적 연구를 하도록 하고 있다. 이러한 연구의 결과는 백서의 형태에도 반영이 되는데 근로시간 동향부터 다양한 노동사회학적 분석이 포괄되어 있다. 관련해서 일본에서는 일본 산업안전보건연구원내에 과로사연구센터를 설립하여 운영을 하고 있으며, 연구비 예산을 독립적으로 사용하고 있다. 과로사 연구센터에서는 과로사 발생 원인 규명을 위한 장기간 코호트 연구, 업무 적응력을 높여 줄 수 있는 각종 프로그램 개발을 위한 실험 연구, 업무상 질병 인정 사례 분석을 통한 제도개선 연구 등을 큰 틀로 하여 연구를 수행하고 있다.

한편, 계발 사업과 관련해서는 그 기본 방향이 임금근로자와 사업주만을 대상으로 하고 있는 것이 아니라 전체 국민과 학교 교육까지를 포함하고 있다는 점에서 그 의의를 높게 평가할 수 있다. 이러한 교육에는 고등학교와 대학교 등의 교육이 포함되고, 과로사 등에 제한된 교육이 아니라 그 원인이 되는 기본 노동조건과 근로기준법 상의 내용이 교육의 내용이 된다는 점을 주목해야 한다. 과로사 예방을 위한 교육을 안전보건교육의 한 주제가 아니라 노동권과 사회권 등 기본권의 측면에서 공무원을 포함한 전체 근로자와 이후 경제활동을 하게 될 학생들을 포함한 전 국민에게 알리는 사업을 한다는 것은 그 의의가 크다고 할 수 있다.

마지막으로 상담체계 구축과 관련해서는 민간기관과의 협력을 강조하

고 있다. 이는 일본의 경우 공공병원을 기반으로 지역의사회가 지방자치단체와 활동을 지속적으로 하고 있고, 과로사 인정 과정 등에 있어서 주요한 역할을 하기 때문에 가능한 것으로 판단된다. 한편, 다른 건강관리와의 연계성을 강조하고 있다. 이는 과로사 문제를 그 특성을 감안하여 독립된 산업보건 문제로 보는 것이 아니라 근로자의 전체적인 육체적·정신적 건강의 문제로 보고 있다는 점을 시사 하는 것으로 유의미한 방향이라고 판단된다. 다만, 상담체계의 구축에 있어서 일본의 산업보건체계와 한국의 산업보건체계가 매우 상이하다는 점을 감안하면, 상담체계의 도입은 신중하게 검토되어야 할 부분이다.

또한 법률의 제정이 민간단체의 역할에서 시작되었다는 점을 감안하여 민간단체와의 지원과 협업을 중요한 기본 방향으로 설정하고 있다는 것 역시 중요하게 고려해야 할 부분이다.

관련해서 대강의 주요 사업의 기본 방향은 다음과 같다.

대강에서 제시하고 있는 국가의 역할은 행정기관간의 연계와 공무원에 대한 대책을 추진하는 것으로 명시하고 있다. 이는 과로사 등의 예방을 위한 다양한 사업이 다부처가 협력해야 하는 과제라는 점과 국가가 공무원들의 사업주로서의 역할을 하고 있음을 염두에 둔 방향이다. 일본의 경우 한국의 보건복지부와 고용노동부가 결합된 형태의 후생노동성으로 운영이 되고 있으므로 출발점에서부터 한국과는 기반이 다르다.

<표 III-13> 과로사 등 방지를 위한 대강의 사업별 기본 방향

- 조사연구 등의 기본 방향
 - 의학, 노동·사회분야, 경제학 등 포괄한 다학제적 연구
- 계발의 기본 방향 : 국민, 직장관계자, 학교교육 등
- 상담체제의 정비 등 기본적인 방향
 - 과로사 등의 위험을 느낀 근로자가 조기에 부담 없이 상담할 수 있도록 다양한 상담창구를 민간과 연계
 - 건강관리와 연계
- 민간단체활동 지원

그럼에도 불구하고 관련한 정책의 시행을 위해서는 다양한 행정기관의 협업이 필요하다는 점을 중요하게 고려할 필요가 있다.

국가의 정책 시행에 있어서의 역할은 조사·연구 이외에도, 계발, 학교 교육, 상담체계 정비 등을 폭 넓게 포괄하고 있다. 특히 계발에도 직장 내 괴롭힘 (과워하라)과 성희롱 등을 포함하여 사업을 진행하고 있고, 학교 교육에도 근로시간과 노동조건에 대한 내용을 포괄하여 제시하고 있다는 점에서 그 의의가 있다. 즉 국가의 역할로 제시하고 있는 주요

사업은 조사·연구, 계발(과워하라, 성희롱 등 포함), 학교교육 (근로시간, 노동조건 등), 상담체제 상 관련 전문가 교육, 인사노무 관계자 교육, 상담창구 설치, 민간단체지원 등을 포함하고 있다.

이를 위해 후생노동성에서는 “과로사특별대책과”를 독립적으로 운영을 하고 있으며 해당 부서의 업무를 “장시간 노동 및 과로로 인한 건강장해 방지를 위한 지도·감독 업무”로 명시하고 있다. 이러한 사업을 위해 2016년 약 85억엔 (약 822억원)을 예산으로 사용하였다.

- 조사연구 : 3억 4천5백만엔
- 계발 : 39억 3천만엔
- 상담체제등의 정비 : 40억 6천만엔
- 민간단체활동지원 : 1억 3천 8백만엔

4) 2017 과로사 백서

후생노동성에서는 매년 과로사 백서라는 제목으로 관련 동향과 통계, 사업 시행 성과 등을 총괄한 보고서를 작성하여 공개하고 있다. 과로사 백서는 제1장 근로시간과 정신건강 대책 등의 상황, 제2장 과로사 등의 현황, 제3장 과로사 등을 둘러싼 조사·분석 결과, 제4장 과로사 등의 방지를 위한 대책의 실시 상황을 보고 하고 있다. 해당 백서에는 각 사업 별로 시행한 구체적인 내용 등이 자세히 실려 있어, 이후 사업의 벤치 마킹 등을 위해서 유용한 자료가 될 수 있다고 판단하였다.

2017년 발간된 과로사 백서의 차례는 다음과 같다.

<표 III-14> 2017년 과로사 백서 차례

<p>제1장 근로 시간과 정신 건강 대책 등의 상황</p> <p>1. 노동 시간 등의 상황</p> <p>2. 직장에서 정신 건강 대책의 상황</p> <p>3. 자살의 상황</p> <p>제2장 과로사 등의 현황</p> <p>1. 과로사 등에 관한 산재보상의 상황</p> <p> <칼럼1> 산재 인정된 사례 소개</p> <p>2. 국가공무원의 공무상 재해 보상 상황</p>

3. 지방공무원의 공무상 재해 보상 상황

제3장 과로사 등을 둘러싼 조사·분석 결과

1. 과로사 등 사례 분석결과
2. 과로사 등이 많이 발생하고 있다는 지적이 있는 중점 업종
(자동차운전종사자 외부 음식 산업)에 대한 조사결과
3. 법인 임원·자영업자에 대한 조사결과
4. 헤이세이 27년도(2015년)의 조사연구 결과의 재검계·분석결과

제4장 과로사 등의 방지를 위한 대책의 실시 상황

제1절 정부의 노력

1. "과로사 등 제로" 긴급 대책
2. 일하는 방식 개혁 실행 계획
 <칼럼2> 일하는 방식 개혁을 향한 각 기업의 노력
3. 자살 종합 대책 대강의 재검토

제2절 조사연구 등

1. 과로사 등 사안의 분석
 <칼럼3>(독일) 산업안전보건연구소·과로사 등 조사 연구센터의
노력

2. 역학 연구 등

3. 노동 시간 뿐만 아니라 생활시간의 상황 등을 포함한 노동·사회면에서 본 과로사 등의 조사·분석

4. 결과

제3절 계발

1. 국민을 향한 주지·계발을 실시

2. 대학·고등학교 등의 노동조건 등에 관한 계몽 실시

<칼럼 4> 과로사의 유족과 노동 문제 전문가를 강사로 학교에 파견

- 첫 이번년도 에는 87회에서 6,450명의 학생들이 수강

<칼럼 5> 고등학생 등을 위한 노동법 교육프로그램(교육자료) 작성 사업

3. 장시간 노동을 줄이기 위한 주지·계발을 실시

<칼럼 6> 장시간 노동의 시정을 위한 노동기준감독관의 대책

<칼럼 7> 장시간 노동을 하고 있는 사업장의 시정 사례

4. 과로로 인한 건강장애의 방지에 관한 주지·계발을 실시

5. '일하는 방식'의 재검토를 향한 기업의 실시 및 연차 유급휴가 사용 촉구 진행

6. 정신건강 치료에 대한 주지·계발을 실시

<칼럼 8>스트레스검사 제도의 활용에 대해

<칼럼 9> 일하는 사람의 정신 건강 포털 사이트 「마음의 귀」에 대해

7. 직장의 파워 성희롱의 예방·해결을 위한 주지·계발을 실시
8. 관행·근무환경 등을 감안한 대책의 추진

<칼럼 10> (공사) 전일본 트럭 협회의 과로사 등 방지 대책에 대한 대처

9. 공무원에 대한 주지·계발 등의 실시

<칼럼 11> 국가공무원의 과로사 등 방지대책 추진에 관한 대책

<칼럼 12> 지방공무원의 과로사 등 방지대책 추진에 관한 대책

<칼럼 13> 효고현 과로사 등 방지대책 추진에 관한 대책

제4절 상담체제의 정비 등

1. 노동조건과 건강관리에 관한 상담창구의 설치

<칼럼 14> 『노동조건 상담안심라인』의 소개

2. 산업의사 등 상담을 실시하는 자에 대한 연수실시
3. 보건·인사노무 관계자 등에 대한 교육을 실시
4. 공무원에 대한 상담체제의 정비 등

제5절 민간단체의 활동에 대한 지원

1. 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄의 개최

<칼럼 15> 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄의 개최에 대해

2. 과로사 자녀 교류회의 개최

<칼럼 16> 전국의 과로사 자녀와 부모들이 야마나시현 사례

3. 심포지엄 이외의 활동에 대한 지원 등

4. 민간단체의 활동의 주지

<칼럼 17> 싱가포르의 과로사 등 방지대책센터의 소개

<칼럼 18> 싱가포르의 과로사 가족모임소개

<칼럼 19> 한일프랑스 3개국의 국제심포지엄을 비롯한 충실한
토론: 제 2회 과로사 방지학회

부록

제3장 '헤세이27년도의 조사연구 결과의 재집계·분석결과' 데이터

자료 편

1. 관계 법령 등

- 과로사 등 방지대책 추진법
- 과로사 등 방지대책 추진협의회령
- 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강

2. 관련 지침·통지 등

- 자동차운전사의 노동시간 등의 개선을 위한 기준
- 노동시간의 적정한 파악을 위해 사용자가 강구해야 할 조치에 관

한 지침

- 불법적인 장시간 노동과 과로사 등이 여러 사업장에서 인정된 기업의 경영진에 대한 도도부현 노동국장 등의 지도실시 및 기업명의 공표에 대해
- 『과로사 등 제로』 긴급대책을 바탕으로 한 정신건강 대책의 추진에 대해
- 향후의 안전보건개선 계획의 운용에 대해
- 노동안전위생규칙 등의 일부를 개정(안)의 시행에 대해
- 「과로사 등 제로」 실현을 위한 긴급 요청서
- 노동기준관계법령 위반에 따른 공표사안의 홈페이지 게재에 대해
- 일하는 방식 개혁 실행계획(발췌)
- 초과근무 상한규제 등에 대해(보고)
- 일하는 방식 개혁 실행계획을 감안한 향후 산업의 산업보건기능 강화에 관하여
- 안전보건 우수기업 공개제도의 운영에 관하여
- 중학교, 고등학교 등의 강사파견 지원 사업(후생노동성 「과로사등 방지대책 등 노동조건에 관한 계발사업」)
- 노동법에 대한 교육 등을 위한 교사용 책자 내용

3. 과로사 등 방지대책 관계 예산상황

5) 과로사 등 제로 긴급대책

후생노동성에서는 2014년에 제정한 과로사등 방지대책 추진법 (2014년 6월27일 법률 제100호)의 내용과 최근의 과로사 등 사안을 둘러싼 심각한 상황을 근거로 후생노동대신을 본부장으로 하는 『장시간노동절감추진본부』를 설치하고 장시간 노동 대책에 임해 왔다. 이런 가운데 대기업에 입사 후 얼마 되지 않은 젊은 근로자가 업무 급증이나 직장내 인간관계에 의해 스스로 목숨을 끊는 사태가 일어남에 따라 이러한 사태의 재발을 방지하기 위해 향후 과로사 등 방지대책으로 추가 비상 대책을 발표하였다.

이 대책의 목표는

- 노동시간의 과소 신고를 방지하고 노동시간의 적정한 파악을 철저히 할 필요
- 기업의 공장이나 지사 등의 사업장 단위가 아닌 기업 전체로 불법적인 장시간 노동에 바로 대처할 필요
- 과워하라, 성희롱 문제 등으로 인한 정신 건강 부진으로 실효성 있는 대응을 도모할 필요

로 명시하고 있으며 이러한 목표 하에 헤세이28(2016)년 12월 26일의 장시간노동 절감 추진본부는 『과로사 등 제로 비상 대책』을 발표하였다. 해당 대책에 포함되어 있는 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 장시간 노동 근절 대책

노동 시간의 파악 중 하나의 방법으로 근로자가 자신의 노동 시간을 자진 신고하여 파악하는 '자기신고제'가 있는데, 이 '자기신고제'의 부적정 운영 등으로 노동시간의 파악이 모호해져, 그 결과 과중한 장시간 노동과 할증 임금체불 등의 문제가 발생하고 있다. 이러한 것을 방지하기 위해 『근로시간의 적정한 파악을 위해 사용자가 강구해야할 조치에 관한 지침』을 헤세이 29(2017)년 1월 20일에 새롭게 책정하였다.

장시간 노동 기업명 공표의 종전 기준은 “불법적인 장시간 노동 (1개월 당 100시간을 초과하는 시간외·휴일노동이 인정되는 근로자가 10인 이상 또는 전체 근로자의 4분의1이상 존재해야 하며 노동기준법 제32조 등 노동시간 관계의 위반이 있는지)가 1년에 3개 사업장 인정되는 경우”로 정의되어 있었다. 이 조항은 2015년 5월 18일부터 실시가 되었는데 1년간 공표된 실적은 1건에 불과하여 그 실효성에 대한 문제제기가 있었다. 이에 불법의 장시간 노동을 월 초과 노동시간 80시간으로 낮추고, 과로사 또는 과로자살로 산재가 인정된 경우를 추가하여 장시간 노동 기업명 공표의 기준을 완화하였다. 또한 이를 바탕으로 지역의 사업장이나 지사의 근로시간과 산재 사례를 확인하여, 본사를 지도 및 감독할 수 있는 근거를 마련하였다.

(2) 파워하라 및 성폭력 예방 대책

2017년도부터 정신 장애로 산재 인정을 한 사업장에 대해서 안전보건 특별감독 및 지도를 실시하도록 하였고, 3년간 2건 이상이 발생한 사업장에는 해당 기업의 본사에 정신건강 대책 수립을 주목적으로 하는 개별 지도를 실시하고 과로 자살이 해당하는 경우에는 본사를 안전보건관리 특별지도 사업장으로 지정하고 정신건강 대책에 대한 대대적인 개선을 지시하고 지도하기로 하였다.

(3) 일하는 방식 개혁 실행 계획

특례 업종에 대해서는 연간 노동시간 상한을 정하였다. 운전업무의 경우 5년 후 연간 960시간의 규제를 두기로 하였으며, 건설업의 경우 5년 후에 일반 원칙을 적용하기로 하였고, 의사에 대해서는 당사자들이 참여하여 별도의 논의를 통해 대안을 마련하기로 하였다.

또한 현재 장시간 면접제도와 관련해서는 월 초과근로 시간이 80시간 이상인 경우에 적용할 것을 권고하였다.

(4) 연구과제

과로사 등 조사연구센터는 장기적인 관점에서 역학연구 등을 다음의 (1) 직업 코호트 연구 (2) 작업환경 개선을 위한 개입연구 (3) 실험 연구로 나누어 진행하고 있다.

직업 코호트 연구는 과로사 등의 발생 실태 해명을 추진하기 위해 어떤 요소가 과로사 등의 위험 요인으로 영향이 강한지를 조사하는 것을 목적으로 노동시간과 노동부하등의 노동요인과 수면시간·운동습관·휴가 등의 생활 및 비만 등의 개인 요인을 다양하게 장기간 (10년 정도)에 걸쳐 조사한다. 또한, 과로사 등의 위험요인과 각종 질병, 건강 영향의 관련성, 과로사 등의 예방에 유효한 노동 환경, 생활 환경 등에 대해 장기적인 관점에서 검토하고 있다. 2015년도에는 직업코호트연구에서 사용할 조사항목 검토 및 이 조사에 참여할 사업장의 선정 등 준비 단계를 거쳤으며, 2016년에는 예비조사로 1만 명을 대상으로 한 연구 타당성 조사를 실시하고, 2만 명을 대상으로 한 코호트를 구축하였다.

직업환경개선을 위한 개입연구는 매일 노동시간과 여가시간, 객관적인 피로도나 스트레스, 수면 등을 지속적으로 측정하고 근무환경 개선의 효과를 검증하고자 하는 연구이다.

실험연구는 장시간 노동과 순환기 부담의 매커니즘을 해명하고, 근로자의 체력을 간편하게 측정하기 위한 지표 개발을 목적으로 하고 있다.

이 외에도 노동시간뿐만 아니라 생활 시간의 상황 등을 포함한 노동사회학적 측면의 연구도 진행하고 있다.

6) 과로사 등 방지대책 실시 현황¹⁷⁾

(1) 조사연구 등

노동안전위생종합연구소·과로사등조사연구센터에서는 2010년 1월부터 2015년 3월까지 수집된 노재인정 사안을 분석하고 있는데, 2015년도에는 운송업을 대상으로 뇌·심장질환의 노재인정 사안을 시범분석하였고 2016년도에는 운송업과 음식점을 대상으로, 2017년도에는 교직원, IT 산업, 의료업종 관련 분석을 진행하기로 하였다. 또한 과로사등조사연구센터에서는 과로사 등 위험 요인과 각종 질환과 건강 영향간의 관련성을 파악하기 위한 코호트 연구, 직장환경 개선대책, 실험연구 등의 역학 연구를 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 실시되었고 2017년도에는 교직원, IT 산업, 의료업 실태를 조사할 예정이다.

(2) 계몽

17) 이 부분은 『박선영, 일본에서의 과로사 등 방지대책의 전개와 시사점. 노동정책연구 17(3). 2017. 9. 155-186』에서 발췌함.

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 지방 노동국 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 삭감을 위한 주지·계몽

장시간 노동 삭감에 대해서 다음과 같이 7가지의 대처가 이루어지고 있다.

첫째, 장시간 노동이 이루어지고 있는 사업장에 대해 철저한 지도감독을 실시했다. 2014년 9월 장시간 노동삭감 추진본부를 설치하였고 2015년부터 월 100시간 이상의 초과근무가 이루어진 모든 사업장과 과로사

등을 발생시킨 사업장에 대한 지도감독을 실시하였다. 2016년도 상반기에 중점 감독을 실시한 10,059개 사업장 가운데 6,659개 사업장(66.2%)에서 시정지도가 이루어졌으며 시간외 규칙을 위반한 노동 사업장은 43.9%(4,415개)였다.

둘째, 과로사 등을 발생시킨 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 특별팀을 설치하였고, 2016년 4월부터는 후생노동성에 ‘과중노동 박멸 특별 대책반’을 신설하고 지도감독 등을 전문으로 하는 담당관을 임명했다. 2017년 4월부터는 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 야간·

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 중소기업청·공정거래위원회에 통보제도를 확충 하여 장시간 노동을 배경으로 하는 등 모(母) 기업의 하청법 등의 위법이 의심 되는 경우에는 중소기업청·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 장

려

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, 근무방식·휴가방식 개혁을 위한 지방자치단체의 대처 사례 등의 정보를 발신하며 지역 실정에 맞는 근무방식 개혁에 대한 대처를 호소했다. 또한 근무방식·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, NPO 등이 협동으로 협의회를 설치하고 지역의 이벤트에 맞추어 계획적인 연차유급휴가를 취득할 수 있도록 기업·주민 등에 홍보하고 지역의 휴가취득 촉진 분위기를 조성했

다. 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 계몽 실시

직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 사회적 분위기 조성을 위해 후생노동성에서는 국민과 노사를 대상으로 광범위한 주지·계몽활

동을 실시했다. 먼저 2012년도에 구축한 포털 사이트 (<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) 운영을 통해 파워 하라스먼트의 정의에 대한 해설과 관련 관례·기업 대처 소개, 직장 파워하라에 관한 사내 연수용 자료 등 근로자, 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 포스터·리플릿 등을 작성하여 전국 행정기관 등에 게시·배포하였고, 잡지 등에도 광고를 게재했다.

그리고 직장의 파워 하라스먼트 예방·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 2015년도에는 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 발생될 수밖에 없다. 따라서 업종·업태의 특성에 맞게 거래 관계자에 대한 계몽활동을 추진하고 있다. 특히 개선이 시급한 트럭 운송업과 정보통신업, 의료업에 초점을 맞추어 업계환경 등을 반영한 대치를 추진하고 있다. 이 중에서도 트럭 운전자에 대해서는 2012년도부터 ‘트럭 운전자 노동조건 개선 사업’으로 하주 기업, 원청 운송사업자 및 원청운송사업자의 하청운송사업자(1차, 2차 하청 등 포함)를 포함한 협의회를 설치하고, 어드바이저의 개별지도 등을 통해 하주기업과 트럭 운송사업자가 협력하여 트럭운전자의 장시간 노동을 개선해 나가는 대치가 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, 하주·트럭 운송사업자, 경제단체, 근로자단체, 관계행정(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 건강장해에 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 연합회의 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 국가주최로 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 연합회의’ 등의 민간단체 창구가 기재되어 있다.

<표 III-15> 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·계몽 활동 - 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 파위 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 연수실시	32.3	40.1	40.6
민간단체 지원	- 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄 개최	0.5	1.1	1.4

	- 심포지엄 이외의 활동에 대한 지원			
	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

5. 관련 법령 검토 및 개선안 마련

1) 근로기준법

이러한 검토를 바탕으로 연구진에서 논의한 과로사 등의 예방을 위한 근로기준법 개정 방향은 다음과 같다. 이미 국회에서 근로시간과 관련한 다양한 근로기준법 개정안이 논의가 되고 있는 상황이라 근로기준법과 관련해서는 각 의원의 발의안 별로 구체적인 내용을 제시하지는 않았다. 현재 국회에 제출되어 있는 근로기준법 개정안의 현황은 다음 표에 정리하여 제시하였다.

<표 III-16> 현재 국회에서 논의 중인 근로기준법 일부개정 법률안 현황

법안명 (의안번호)	근로기준법 일부개정법률안 (2000003, 2000843, 2001572, 2002925, 2006374, 2007966, 2007985, 2008011, 2008212, 2008580, 2009185)
소관상임위	환경노동위원회
제안일자	(1) 2016. 5. 30. (2) 2016. 7. 13. (3) 2016. 8. 12. (4) 2016. 10. 26. (5) 2017. 3. 23. (6) 2017. 7. 13.

	<p>(7) 2017. 7. 13.</p> <p>(8) 2017. 7. 14.</p> <p>(9) 2017. 7. 27.</p> <p>(10) 2017. 8. 18.</p> <p>(11) 2017. 9. 8.</p>
대표발의	<p>(1) 이찬열 (더불어민주당)</p> <p>(2, 3) 한정애 (더불어민주당)</p> <p>(4) 김삼화 (국민의당)</p> <p>(5) 유승민 (바른정당)</p> <p>(6) 박홍근 (더불어민주당)</p> <p>(7) 신창현 (더불어민주당)</p> <p>(8) 이찬열 (더불어민주당)</p> <p>(9) 송옥주 (더불어민주당)</p> <p>(10) 신창현 (더불어민주당)</p> <p>(11) 소병훈 (더불어민주당)</p>
주요내용	<p>(1) 2000003 : 포괄산정임금계약을 제한하는 근로기준법 제22조의2 신설 - 제22조의2(임금포괄산정계약의 제한) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 근로계약을 체결하지 못한다.</p> <p>1. 기본급(임금총액에서 제 수당을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 「근로기준법」 제56조에 따라 가산지급대상이 되는 근로까지 포함된 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하는 근로계약</p> <p>2. 기본급을 미리 산정하면서도 「근로기준법」</p>

	<p>제56조에 따라 가산지급대상이 되는 근로에 대하여 일정액을 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 하는 근로계약</p> <p>근로자의 업무개시·종료시간을 사용자가 의무적으로 측정·기록하고 그 서류를 보존하게 하여 전체 근로자의 노동시간관리의 근간을 마련하도록 함.</p> <p>(2) 2000843 : “1주”를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 휴일근로가 연장근로에 포함되는 것을 명확히 하는 한편, 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 운영 시 추가적인 연장근로를 허용하지 않도록 함(안 제2조제9호 신설, 53조제2항 삭제). 아울러, 현재 15세 이상 18세 미만 연소근로자의 법정근로시간을 현행 1주 40시간에서 35시간으로, 1주 연장근로한도시간을 현행 6시간에서 5시간으로 단축시킴(안 제69조).</p> <p>(3) 2001572 : 근로시간·휴게시간의 특례 및 적용 제외 업종에 관한 규정을 삭제(제59조, 제63조 삭제)</p> <p>(4) 2002925 : 근로시간 특례제도를 존치시키되 그 대상을 9·15 노사정 합의 내용과 같이 합리적으로 축소조정하고, 연장근로를 포함한 1주의 근로시간은 12주 평균 60시간(업무상 재해의 만성과로 기준)을 초과할 수 없도록 주당 근로시간 상한을 설정</p>
--	--

	<p>(5) 2006374 : 사용자는 근로자의 근로시간을 측정·기록하여 근로자에게 통지하고 고용노동부장관에게 제출하도록 함(안 제50조제4항·제5항·제6항 신설). 연장 근로시간은 연간 최대 250시간을 초과할 수 없도록 연단위 한도를 설정함(안 제53조제1항 후단·단서 신설).</p> <p>연간 근로시간을 초과하여 근로시간을 연장하거나 근로자대표와 서면합의 없이 근로시간을 연장하는 경우 부담금을 부과·징수할 수 있도록 함(안 제53조의2 신설).</p> <p>사용자는 근로자에게 근로시간 이후 연속 11시간(임산부의 경우 연속 13시간, 미취학자녀를 양육하는 근로자의 경우에는 연속 12시간) 이상의 휴식시간을 주어야 하며 특별한 사정이 있는 경우에는 서면으로 달리 정할 수 있도록 함(안 제54조제2항·제4항 신설).</p> <p>근로자가 근로시간 외의 시간에 전화, 문자메시지, SNS 등 각종 통신수단을 이용한 지시에 따라 근로를 하는 경우에는 해당 근로시간에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급함(안 제56조제2항 및 제58조제4항 신설).</p> <p>(6) 2007966 : 특례규정에서 운수업 제외(안 제59조제1호).</p> <p>(7) 2007985 : 운수업의 시내·시외버스운송업 제</p>
--	---

	<p>외(안 제59조제1호).</p> <p>(8) 2008011 : 운수업과 통신업 제외(안 제59조제 1호 및 제2호).</p> <p>(9) 2008212 : 운수업과 의료업 제외(안 제59조제 1호 및 제3호).</p> <p>(10) 2008582 : 연장근로의 연간 상한을 360시간 으로 규정하고 3개월 연속 연장근로의 경우에도 최대 144시간 이내로 제한(안 제53조 제3항 신설)</p> <p>(11) 2009185 : 근로시간 특례규정 중 대통령령에 위임할 수 있는 규정을 삭제(안 제59조 제4호)</p>
--	--

국회에 제출된 법률안을 검토한 바는 다음과 같다.

근로시간 단축을 위해서는 몇 가지 법적 문제 해결이 선행되어야 한다.

- 첫째, “1주당 근무시간” 개념의 재정립,
- 둘째, 포괄임금제의 제한,
- 셋째, 특례규정 폐지,
- 넷째, 그 외 근로시간 측정과 기록 보존 및 보고, 연장 근로시간의 연 단위 한도 규정, 근로시간 외 통신수단을 이용한 지시에 따라 노동을 하는 경우 이를 연장근로로 인정

하는 등의 제도적 개선을 검토할 필요가 있다.

먼저 1주당 노동시간의 재정립이 필요하다. 현재 근로기준법은 주당 근무시간을 40시간으로 정하고 여기에 노사가 합의하면 12시간까지 연장근로를 할 수 있도록 허용하고 있다. 그런데 행정 해석으로 '1주'에서 휴일을 제외하고 있어서 사실상 주당 근무 시간 한도는 68시간이 된다. '1주'를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 휴일근무도 연장근로에 포함되는 것을 명확히 할 필요가 있다(의안번호2000843).

포괄임금제의 제한도 필요하다. 현재 기본급에 각종 수당을 일괄 적용하는 포괄임금제가 무분별하게 이용되고 있고, 장시간 노동을 하게 되는 원인이자 결과가 되고 있다. 포괄임금제를 제한하고 이를 위반하는 경우 처벌하게 할 필요가 있다(의안번호2000003).

근로시간 제한 특례규정에 대한 폐지가 필요하다(의안번호 2001572). 현행 근로기준법은 운수업, 통신업, 보험업, 의료업, 청소업 등 26개 특례업종을 두고 있고 노사합의에 의해 근로시간을 늘릴 수 있도록 하고 있음. 2017년에만 12명의 집배원이 과로사를 하였으며, 버스기사의 졸음운전으로 인명사고가 발생하는 등 특례업종의 장시간 노동이 산업재해와 안전사고로 이어지고 있다. 이에 특례규정의 전면 폐지를 원칙으로 하여 제도개선을 고민할 필요가 있다. 위 법률안들은 특례업종에서 운수업, 통신업, 의료업 등 일부만을 제외하는 안(의안번호2007966, 2007985, 2008011, 2008212)이나 시행령 위임규정을 삭제하는 안(의안번호

2009185)도 방향은 좋으나 아직은 부족한 부분이 있다 할 수 있다.

근로시간 측정과 그 기록의 보존이 필요하다. 산업재해가 발생할 경우 근로자가 자신의 업무시간을 증명하여야 하는데, 근로자가 그 증거를 가지고 있기도 어렵고, 가지고 있다하더라도 사용자의 주장과 다른 경우가 발생하게 된다. 근로자의 근로시간을 사용자가 의무적으로 측정, 기록하고 그 기록을 보존, 고용노동부에 보고하게 하여 근로시간 관리의 근간을 마련하게 할 필요가 있다(의안번호2000003, 2006374).

연장 근로시간의 연단위 한도 규정, 불법 근로시간 연장 시 부담금 부과·징수, 근로시간 외 통신수단을 이용한 지시에 따라 노동을 하는 경우 이를 연장근로로 인정하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 하는 안도 바람직하다고 할 수 있다(의안번호2006374). 다만, 현재 개정안(의안번호 2008580호는 360시간, 2006374호는 250시간)의 최대시간은 충분한 근거가 제시되지 않아 추가 검토가 필요하다.

1) 근로시간 및 휴게시간 특례 규정(근로기준법 제59조)

근로기준법 제59조는

“다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초

과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업”,

근로기준법 시행령 제32조는

“법 제59조제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 사회복지사업을 말한다.”

고 규정하고 있다.

위 법령에 따라 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업, 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업, 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업, 사회복지사업의 경우 연장근로의 한도를 설정하지 않아 사실상 무제한적 근로가 허용될 수 있다.

실제로 최근 무리한 장시간 운전으로 인해 졸음운전 사망사고가 발생하는 등 장시간 노동으로 인한 해당 근로자의 건강 위협이 가시화되고 있다. 2017년 과로사 또는 과로자살로 사망한 집배원만 13명에 이른다.

2017년 국정감사에서 한정에 의원실이 밝힌 바에 따르면 2014년부터 2016년까지 특례업종 종사자의 과로사는 487건으로 매달 3.6명의 특례업종 근로자가 과로사로 사망하였다. 또한 산재로 인정받은 근로자(459명 승인 기준)의 28.1%가 특례업종 근로자로 드러났다.¹⁸⁾ 이처럼 무제한 노동 허용으로 인한 장시간 노동은 뇌·심혈관계질환, 정신질환과 여기서 비롯된 과로사에도 영향을 미친다. 이를 예방하기 위해 위업종도 근로시간의 제한이 필요하다.¹⁹⁾

따라서 이러한 업종의 최소화하고 불가피한 일부 경우로 업종을 제한하는 것이 근본적으로 중요하다. 만약 모든 업종에 대해 근로기준법 상의 근로시간 제한을 적용하는 것이 사업의 특성상 어려워 특례업종이 있을 수밖에 없는 상황이라면, 외국의 사례 등을 감안하여 해당 업종에 대한 연간 최대 노동시간 제한, 한 근무에서의 최대 노동 시간 제한, 근무와 근무사이의 최소 휴게시간 제한, 근로시간을 유연하게 운영하기 위한 평균 설정 기간의 설정 등 제도적 보완이 필요하다. 특히, 이러한 업종에 대한 보건관리 정책 마련 등에 대한 근본적인 고민도 필요하다고 생각된다.

2) 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정 적용 제외 규정(근로기준법 제63조)

18) 서울신문, 2017. 10. 30.자, [단독] 버스·택시기사 등 특례업종 매달 3.6명씩 '과로사 비극'

19) 근로기준법 제59조를 삭제하는 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2001572)이 현재 국회 계류 중이다.

근로기준법 제63조(적용의 제외)는

“이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 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
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자”로 규정하고 있고,

근로기준법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)는 “법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.”라고 규정하고 있다.

위 법령에 따라 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업의 근로자, 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업의 근로자, 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자, 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무의 근로

자는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다. 이에 따라 위 근로자들은 무제한 노동이 가능해진다.²⁰⁾ 무제한 노동에서 비롯된 장시간 노동은 뇌·심혈관계질환, 정신질환 등의 발병과 악화에 영향을 미치므로 이를 예방하기 위해 위 업종에도 근로시간의 제한이 필요하다.²¹⁾

특히 감시단속업무는 과로사 사례에서도 확인이 될 정도로 아파트나 각종 시설 경비 업무 등 많은 근로자들이 종사하고 있는 업종이다. 따라서 감시단속업무에 대해서도 근로기준법상의 근로시간에 대한 기준을 원칙적으로 적용할 필요가 있다. 그러나 인력 운용의 유연성 최저임금과의 연계 문제등 현안 상 당장 적용이 어려운 상황이라면, 이 역시 외국의 사례 등을 감안하여 해당 업종에 대한 연간 최대 노동시간 제한, 한 근무에서의 최대 노동 시간 제한, 근무와 근무사이의 최소 휴게시간 제한, 근로시간을 유연하게 운영하기 위한 평균 설정 기간의 설정 등 제도적 보완이 필요하다. 특히, 이런 경비 업무 등의 경우에는 감정노동 등의 부담이 함께 있고, 고령 근로자가 다수인 경우가 많고, 소규모 사업장이 많아 보건관리대행 등 보건관리자 선임 의무가 없는 경우가 많은 업종의 특성을 감안한 별도의 보건관리 정책을 수립하여 시행할 필요가 있다.

20) 농어업 이주근로자의 과도한 근로시간 등 열악한 근로환경이 알려지면서 근로기준법 제63조의 폐지 필요성이 대두되었다.

프레스리안, 2010. 4. 13.자 “생전 처음 본 바다, 그곳은 생지옥이었다” [한국의 워킹푸어] ‘노동권 사각지대’ 농어업 이주근로자

21) 근로기준법 제63조를 삭제하는 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2001572)이 현재 국회 계류 중이다.

3) 근로시간 계산의 특례 규정(근로기준법 제58조)

근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)는

“① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

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

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”

라고 규정하고 있고,

근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무)는

“법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다. <개정 2010.7.12>

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. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무”

라고 규정하고 있다.

위 법령에 따라 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 근로자, 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무에 종사하는 근로자, 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무에 종사하는 근로자, 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무에 종사하는 근로자, 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무에 종사하는 근로자, 방송 프로그램·영화 등의 제

작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무에 종사하는 근로자는 실제 근무한 시간이 아닌 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.

대표적으로 택시근로자는 월250시간대의 업무를 하고 있음에도 일 2~5시간 정도로 근로시간을 산정하여 임금을 지급하고 있다.²²⁾ 그러나 현재 택시는 디지털 운행기록장치를 장착하고 실시간 운행관리시스템을 구축하고 있으며 PS 호출시스템과 앱택시, 카드결제시스템 등을 갖춰 실시간으로 근로시간을 정확히 측정할 수 있다. 이처럼 근로기준법 제 58조 근로시간 계산 특례 업종 중 상당수의 업종은 현재 근로시간을 측정할 수 있음에도 이와 같이 예외를 두어 사실상 무제한 노동을 허용하고 있다. 무제한 노동에서 비롯된 장시간 노동은 뇌·심혈관계질환, 정신질환의 발병과 악화에도 영향을 미치므로 이를 예방하기 위해 위 업종에도 근로시간의 제한이 필요하다.

4) 근로기준법 적용 범위 규정(근로기준법 제11조)

근로기준법 제11조(적용 범위)는 제1항에서 “이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는

22) 오마이뉴스, 2017. 7. 29.자 양대노총 택시노조가 “근로시간 특례 규정 폐지” 외치는 이유 사용자 뜻대로 근로시간 산정, 근로시간 연장 가능한 근로기준법 58조·59조의 문제점

적용하지 아니한다.”고 규정하여 5인 미만의 근로자, 친족만을 사용하는 모든 사업 또는 사업장과 가사사용인의 적용을 배제하고 있다. 동조 제 2항에서는 “상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.”고 규정하여 예외를 인정하고 있지만, 근로기준법 시행령 제7조, 별표1은 근로시간과 휴식에 관한 규정 중 제54조, 제55조, 제63조만 적용토록 하고 있어서, 제50조(근로시간), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)는 적용이 되지 않는다.

위 규정에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인은 근로자에게 무제한 노동을 요구하는 것이 가능해진다. 또한 이들 사용자는 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 50% 할증된 임금을 줄 의무도 없다. 무제한 노동을 시켜도 5인 이상 사업장의 사용자에 비해 상대적으로 부담이 적기 때문에 장시간 노동을 시킬 유인이 많은 셈이다. 소규모 사업장 근로자, 친족인 근로자, 가사근로자의 장시간 노동은 뇌·심혈관계질환, 정신질환의 발병과 악화, 과로사, 과로자살의 발생에도 영향을 미친다. 과로사, 과로자살의 예방을 위해 5인 미만 사업장과 가사사용인에게도 근로시간에 관한 규정들을 적용하기 위한 방안을 마련해야한다.²³⁾

(1) 휴일·연장노동으로 인한 과로사 예방을 위한 근로기준법 개선방안

23) 근로기준법을 모든 사업 또는 사업장에 적용하도록 하는 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2001572)이 현재 국회 계류 중이다.

가) “1주”를 7일로 명시

근로기준법 제50조 제1항은 “1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.” 근로기준법 제50조 제2항은 “1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.”, 근로기준법 제53조 제1항은 “당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.”고 규정하고 있다. “1주”를 휴일을 합한 7일로 해석하면 당사자 간 합의가 없으면 1주일에 총 40시간, 당사자 간 합의가 있으면 일주일에 총 52시간의 노동이 가능하다.

그런데 고용노동부는 “1주”를 토·일요일을 뺀 평일로만 해석하여, 휴일은 연장근로가 아니라는 입장을 유지해왔다. 고용노동부의 행정해석에 따르면 근로시간 한도는 평일 주40시간, 토·일 각 8시간, 연장근로 12시간을 합쳐 1주일 동안 총 68시간이 된다. 이는 고용노동부고시 제2016-25호 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」이 정하고 있는 “만성적인 과중한 업무”의 기준인 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)보다 많다. 이와 같은 고용노동부의 근로시간 해석은 근로기준법에서 주40시간의 근로시간 한도를 정하고 있음에도 불구하고 장시간 노동을 가능하게 하여 근로자의 뇌심혈관계 질환 발생에 기여하고 있다. 이에 “1주”를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 휴

일근로가 연장근로에 포함되는 것을 명확히 하는 근로기준법 일부개정
이 필요하다.²⁴⁾

나) 임금포괄산정계약 금지

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)는 “사용자는 연장근로(제
53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로
(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는
통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.”고 규정하고
있다. 이 규정에 따라 사용자는 연장, 야간, 휴일 근로 시 근로자에게
통상임금의 50%가 가산된 임금을 지급하여야 한다. 그러나 임금포괄산
정계약을 한 경우에는 그렇지 않다.

임금포괄산정계약(포괄임금제)은 근로계약 체결시 근로형태나 업무 성
질상 법정기준 근로시간을 초과한 연장·야간·휴일 근로 등이 당연히 예
정돼 있는 경우나 계산의 편의를 위해 노사 당사자간 약정으로 연장·야
간·휴일 근로 등을 미리 정한 후 매월 일정액의 제수당을 기본임금에
포함해 지급하는 것을 뜻한다.²⁵⁾

대법원은 포괄임금제는 근로시간의 산정이 어려운 경우만 허용됨을 분

24) “1주”를 7일로 정의하는 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2000843)이
현재 국회 계류 중이다.

25) 실무노동용어사전, 2014., (주)중앙경제

명히 하였고(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결), 포괄임금 합의가 객관적으로 존재한다고 인정되는 경우에만 포괄임금제의 성립을 인정하였다(대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결). 그럼에도 불구하고 포괄임금제는 근로시간 산정이 가능한 사무직 근로자, IT 업계 근로자에게도 일반화되어 있다. 최근 한국노동연구원이 펴낸 “사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안” 보고서에 따르면, 100명 이상 사업장의 41.3%가 포괄임금제를 실시하고 있다고 한다. 그로 인해 사무직 근로자의 월 초과근로시간은 평균 13시간 6분인 것으로 나타났고, 초과근로수당을 받는 곳은 32.5%에 불과하다.²⁶⁾ 이처럼 포괄임금제는 시간 외 근무를 하여도 기업의 부담이 늘지 않으므로 장시간 노동을 유발하는 원인 중 하나로 지적되어 왔다. 과로사, 과로자살의 원인이 되는 장시간 노동을 근절하기 위해 포괄임금제에 대한 금지, 제한이 필요하다.²⁷⁾

다) 근로시간 외 통신수단을 통한 돌발노동의 제한

많은 업무지시가 통신수단을 통해 이루어지고 있는 상황에서, 근로시간 외 통신수단을 통한 돌발노동을 제한하는 법률이 미비된 상태이다. 통신수단을 이용한 돌발노동이 휴식을 방해하고 실제 노동시간을 늘리는 원인이 되고 있으므로 이에 대한 제한이 필요하다. 그 방법으로는

26) 한국일보, 2017. 5. 7.자, [아침을 열며] 포괄임금제 금지 공약에 더해

27) 임금포괄산정계약을 금지하는 내용 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2000003)이 현재 국회 계류 중이다.

근로자가 근로시간 외의 시간에 전화(휴대전화를 포함), 문자메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용한 지시에 따라 근로하는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 보고, 근로자가 근로시간 외의 시간에 전화, 문자메시지, SNS 등 각종 통신수단을 이용한 지시에 따라 근로를 하는 경우에는 해당 근로시간에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 하는 방식 등이 가능하다.²⁸⁾

라) 불법 근로시간 연장 시 부담금 부과·징수

현행 근로기준법은 근로시간 규정 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 규정하고 있다(근로기준법 제110조). 그러나 이와 같은 벌칙은 사용자가 근로자의 연장 근로로써 얻는 이익에 비하면 매우 가벼운 수준이다. 불법 근로시간 연장 시 부담금을 부과·징수하여 장시간 근로를 규제하는 방안이 가능하다.²⁹⁾

(2) 휴식시간 부족으로 인한 과로사 예방을 위한 근로기준법 개선방안

현행 근로기준법은 퇴근 이후부터 출근 전까지의 휴식시간에 관한 규정은 두고 있지 않다. 경부고속도로에서 졸음운전으로 다중 추돌사고를

28) 근로시간 외 통신수단을 통한 돌발노동의 제한 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2006374)이 현재 국회 계류 중이다.

29) 불법 근로시간 연장시 부담금 부과·징수 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2006374)이 현재 국회 계류 중이다.

낸 버스 기사는 전날 16시간을 운전한 뒤 6시간도 못 잔 채 다시 운전대를 잡았다고 한다.³⁰⁾ 충분한 휴식은 과로로 인한 질병과 사망을 예방하는데 필수적이므로 근로기준법에 휴식시간 규정을 두는 것이 필요하다.³¹⁾

(3) 근로시간 측정·기록, 서류의 보존

현행 근로기준법은 사용자에게 근로시간 측정과 기록 의무를 부과하지 않고 있다. 사용자가 근로자의 업무개시·종료시간을 사용자가 의무적으로 측정·기록하여 근로자에게 통지하고 고용노동부장관에게 제출하도록 하는 제도가 필요하다. 이러한 제도의 도입으로, 사용자와 근로자, 고용노동부장관은 근로시간의 실태를 조속히 파악할 수 있고, 종합적인 근로시간 관리가 가능해진다.³²⁾ 특히 산업재해가 발생할 경우 근로자가 자신의 근로시간을 증명하여야 하는데, 근로자가 그 증거를 가지고 있기도 어렵고, 가지고 있다하더라도 사용자의 주장과 다른 경우가 발생한다. 사용자가 근로자의 근로시간을 의무적으로 측정, 기록하고 그 기록을 보존, 고용노동부에 보고하게 하여 근로시간 관리의 근간을 마련하게 할 필요가 있다.

30) 서울신문, 2017. 10. 30.자, [단독] 버스·택시기사 등 특례업종 매달 3.6명씩 ‘과로사 비극’

31) 일반 근로자 기준 11시간의 휴식시간 보장 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2006374)이 현재 국회 계류 중이다. 다만 구체적인 휴식시간은 관련 연구 등을 통해

32) 근로시간 측정·기록 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2000003), 근로시간 측정·기록 및 공시 등의 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안(2006374)이 현재 국회 계류 중이다.

2) 산업안전보건법

(1) 관련 의원 입법안 검토

현재 국회 환경노동위원회에 과로사 등의 예방을 목적으로 제출되어 있는 산업안전보건법 개정안은 이정미 의원 대표 발의안(의안번호 2006870)과 서형수 의원 대표 발의안(의안번호 2007473)이 있다.

이정미 의원의 안은 과로로 인한 사망, 질병 또는 장애 등을 ‘업무상 재해’로 구분하고 있으나 이의 방지를 위한 명시적 근거가 없다는 이유로 제시가 되었으며, 정부의 책무에 과로사 방지 지도를 포함하고, 사업주의 보건조치 의무를 부과하는 한편, 역학조사 규정을 추가하는 것을 주요 골자로 하고 있다.

<표 III-17> 산업안전보건법 개정안 (이정미 의원 대표 발의)

현행	개정안
제4조(정부의 책무) <신설>	2의2. 과로사 등(업무상의 사유에 따른 뇌혈관질환, 심장질환 또는 신경정신계질환으로 인한 근로자의 사망, 질병 또는 장애를 말한다. 이하 같다) 방지를 위한 지도

제24조(보건조치) <신설>	7. 업무상 사유에 따른 뇌혈관 질병, 심장질환 또는 신경정신계 질병에 의한 건강장해
제43조의2(역학조사) ①	제43조의2(역학조사) ① -----질환(과로사 등을 포함한다)-----

서형수 의원의 대표 발의안(의안번호 2007473)은 보건조치 사유에 신체적 피로 및 정신적 스트레스를 추가하는 안이다.

현행	개정안
제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. 1.~ 6. (생략) <신설>	제24조(보건조치) ① ----- ----- ----- ----- 1.~ 6. (현행과 같음) 7. <u>업무수행이나 이와 관련한 인적·물적 환경에 따른 신체적 피로 및 정신적 스트레스로 인한 건강장해</u>

연구진에서는 이를 검토한 결과 과로사에 포함되는 뇌심혈관계 질환

및 정신질환, 자살 등의 문제가 일반적인 보건조치로만 예방하는 데에는 한계가 있고, 현재 직무스트레스나 뇌심혈관계 질환에 대한 산업보건제도와 사업, 건강증진에 대한 산업보건제도와 사업이 있는 상황에서 산안법의 보건조치에 해당 조항을 넣는 것이 과연 실효성이 있을 건가에 대한 문제제기가 있었다. 오히려 근로자의 노동권을 침해하거나 낙인화로 인한 인권 침해의 소지가 크고, 사업주가 이를 은폐하려는 노력을 할 가능성이 높다는 우려도 있다.

특히, 현재 제24조의 보건조치는 사업주에게 건강장해를 예방하기 위해 필요한 조치를 취할 의무를 부여하면서, 그 위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금(그 위반으로 인해 근로자 사망 시에는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금)에 처하도록 하고 있다. 따라서 죄형법정주의와 명확성의 원칙에 따라 사업주가 취해야 할 조치들을 명확히 규정할 필요가 있는 조항이다. 그러나 과로사 등과 관련해서 이러한 조치는 대부분 근로기준법 상의 조치와 관련이 있는 것으로 산업안전보건법에서 별도의 보건조치로 규정할 수 있는 내용이 있는지에 대한 신중한 검토가 필요하다. 또한 현행법 제24조1항 각 호에서 규정하고 있는 유해요인들은 원재료, 가스, 증기, 방사선, 소음 등 객관적인 수치로서 측정, 관리가 가능하고 보호구 및 대치 물질 사용, 노출수준 모니터링 등 적절한 관리·개입을 구체적으로 제시할 수 있는 인자들이다. 이에 따라 시행규칙에서 객관적으로 측정, 평가할 수 있는 내용으로 구성이 되어 있음을 감안하며, 신체적 피로와 정신적 피로, 이와 관

련한 부담 등이 해당 조항에서 제시하고 있는 유해요인과 동등한 성격의 것인가에 대한 논의가 필요하다.

한편, 이러한 우려와 같은 맥락에서 최근 감정노동과 관련한 입법 현황을 살펴볼 필요가 있다고 판단하였다. 감정노동의 문제나 작업장 폭력의 문제는 현재 일본에서 진행 중인 과로사 방지법과 대강 등의 시행 내용에 따르면 큰 틀에서 여기에 포함될 수 있는 부분이다. 즉, 고객을 상대하는 서비스업 근로자의 건강문제와 관련하여 감정노동에서 발생하는 스트레스는 심리적 부담의 주요한 요인 중 하나이며, 업무에서 발생하는 스트레스로 인한 질환이고, 실제 근로시간과 실적 등 업무 부담이 겹치면서 감정노동의 문제가 강조되기도 한다. 따라서 고객응대업무 종사자에 대한 보호조치를 고민하던 당시 현재, 한국에서 직무스트레스나 업무와 관련하여 발생할 수 있는 심리적 부담을 다룰 수 있는 법률상 규정이 미비하고, 국내에서 정신건강증진 등에 대한 정책적 개입과 대안 역시 법률상 미비하다는 점을 감안하여 감정노동에서 발생하는 문제를 포함하여 업무상 스트레스에 대해 폭넓게 입법을 할 것을 제안한 바도 있다는 점을 상기할 필요가 있다. 특히, 과로사의 문제는 전체 산업보건체계 및 건강관리 프로그램과 조응하면서 진행이 되어야 그 실효성을 높일 수 있다는 점을 감안하면 제24조의 보건조치 이외에 업무상 스트레스나 심리적 부담 또는 근로자의 정신건강증진 및 관련 질환 예방을 위한 별도의 법률안을 마련하여 산안법을 개정할 필요가 있으며, 범칙금의 형태 등 별도의 강행규정을 검토해야 할 것이다.

(2) 과로사와 산안법령 개선방안

가) 근기법 노동시간 관련 특례업종의 뇌심혈관계 질환 예방에 대한 제도적 개선 방안

근로기준법 제63조는 다음과 같은 업종에 대해서 근로시간과 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니한다고 규정하여 이들 업종 종사자의 과로 문제에 대하여 근로기준법상의 법적 규율을 배제하고 있다. 아래의 4가지 범주 중 사회적으로 가장 문제가 되고 있었던 업무는 “③ 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자”였는데 그 쟁점은 과로 문제라기보다는 최저임금제의 적용배제 문제였다.

- ① 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림사업
- 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
- ④ 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

위 4가지 범주 중 “④ 대통령령으로 정하는 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다(근로기준

법 시행령 제34조). 여기서 관리감독 업무란 근로조건의 결정이나 노무 관리에 종사하는 업무라고 해석하는 것이 일반적인데 그 의미는 사용자의 입장에서 일을 하여야 하는 일정한 자에 대해서는 사용자와 같이 근로시간의 규제를 받지 아니하는 뜻으로 보인다.

이들 업종에 종사하는 근로자에 대한 뇌심혈관계 질환 예방정책의 가장 기본적인 형태는 근로기준법을 개정하여 이들 업종에 종사하는 자에 대하여 타 업종에 종사하는 근로자와 동일한 수준의 근로시간 규제를 하거나, 그에 상당하지는 아니하더라도 지금과 같이 근로시간 규제를 완전히 배제하는 형태의 규제에서 건강상 장애가 발생하지 아니할 수 있는 최저수준의 규제를 도입하는 방안이다.

이러한 근로기준법상 규제가 아니라 산안법상 보호 방안을 고려하면 해당 업종에 대하여 아래에서 언급하는 산안법상 위험성 평가 또는 제 24조의 보건조치 대상자로 포섭하거나 이에 준하는 수준의 법률안은 마련하여 규율하는 방안을 고려할 수밖에 없다.

왜냐하면 과로의 문제는 특정 직역에 종사하는 근로자라고 하여 따로 다룰 수 있는 문제가 아니라 일반적으로 모든 근로자에게 발생할 수 있는 문제이기 때문에 근로시간 규제의 특례 업종에 종사하는 근로자에 대하여 타 업종의 근로자에 적용되는 제도와 다른 형태의 과로사 예방 보호대책을 마련하여야 할 논리적 근거나 제도적 타당성은 없기 때문이

다.³³⁾ 따라서 아래에서 제시하는 과로사 예방 정책을 이들 업종에 대하여 실시할 것인지, 한다면 어느 정도 수준에서 실시를 할 것인지에 대한 정책적 결정이 필요하다고 하겠다.

그럼에도 불구하고, 최소한 현재 안전보건규칙 제669조에서 제시하고 있는 조항에 대한 상위 규정을 산안법에 추가하고 특례업종에 대해서는 적절한 감독과 관리 및 예방 조치가 이루어 질 수 있도록 법적 체계를 마련할 필요가 있다. 이와 관련해서는 이후 제669조에 대한 부분에서 구체적으로 다루도록 하겠다.

나) 뇌심혈관계 질환에 대한 산재 신청 후 재해조사 시 근기법 위반 의심되는 경우 근로감독관의 감독이 이루어 질 수 있도록 하기 위한 제도 개선안

- 과로한 근로시간의 기준

뇌심혈관계 질환 산재에 관하여 그것이 근기법 위반 사항이 되려면 근기법상 강행규정을 위반한 정황이 있어야 한다. 뇌심혈관계 질환과 관련이 있는 근기법상 규정은 근로시간 또는 휴게·휴식 규정이라고 할 수 있고, 이를 바탕으로 근로감독을 하려면 단순히 규정 위반만으로는 어

33) 같은 원리로 근로기준법 중 근로시간 및 휴게·휴식 규정이 적용되지 아니하는 소규모 사업장의 사업주과 근로기준법이 적용됨에도 소위 연봉제(포괄임금제)를 시행하여 사실상 근로기준법상 근로시간 규제를 면탈하는 사업장의 사업주에 대해서도 산안법에 의한 과로사 예방조치를 논의할 수 있다.

럽고, 해당 규정의 위반 정도가 뇌심혈관계 질환에 영향을 줄 정도의 중합이 있어야 한다. 따라서 뇌심혈관계 질환 재해 발생의 원인이 되는 과로를 유발할 수 있는 근로시간 규정 위반 또는 휴게나 휴식의 미부여 기준이 정립되어야 한다. 현행법상 고려하여 볼 수 있는 것이 산업재해보상보험법령이다. 그 내용은 다음과 같다.

산업재해보상보험법 시행령 제34조제3항 별표3에서는 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 업무상 질병 인정 여부를 크게 다음과 같은 3가지 유형으로 나누고 그 세부적 기준은 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항(고용노동부고시 제2016-25호)’에서 규정하고 있다. 그 내용은 다음과 같다.

① 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우 - 발병 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우 (돌발적 생리변화)

② 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발

한 경우 - 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 일상 업무보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 유사한 업무를 수행하는 동종의 근로자라도 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말하며, 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별, 건강상태 등을 종합하여 판단 (단기간의 업무상 부담)

③ 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우 - 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그밖에 그 근로자의 연령, 성별, 건강상태 등을 종합하여 판단하되, 업무시간에 관하여는 다음의 사항을 고려한다.

(1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 발병과의 관련성이 강하다. (2) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병

전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하지 않는 경우라도 업무시간이 길어질수록 업무와 발병과의 관련성이 서서히 증가하며, 야간근무(야간근무를 포함하는 교대근무도 해당)의 경우는 주간근무에 비하여 더 많은 육체적·정신적인 부담을 발생시킬 수 있다. (만성적 과중 업무)

- 과로한 근로시간에 대한 근로감독

위 3가지 유형 중 근로시간 등과 관련한 근로감독의 대상이 될 수 있는 개연성이 높은 재해 유형은 ② 단기간의 업무상 부담 및 ③ 만성적 과중 업무 유형이라고 말할 수 있다. 따라서 적어도 위 2가지 유형의 업무 수행에서 규정한 근로시간 기준 이상을 근로한 재해자의 사업장에 대해서는 근로감독을 실시할 수 있다는 안을 생각하여 볼 수 있다. 근로감독 결과 예상할 수 있는 위반사항은 근로기준법 제53조라고 할 수 있다. 근로기준법 제53조는 연장근로시간의 제한을 규정하면서 그 한도를 1주간 12시간이라고 규정하고 있다. 따라서 주당 최대 근로시간은 당사자 간에 어떠한 형태의 합의를 하더라도 52시간이라는 점을 명확히 하고, 이를 위반하여 과로로 인한 업무상 재해까지 발생하도록 한 사업주에 대해서는 해당 조항 위반에 대한 형사처벌 조항인 제110조 제1항³⁴⁾을 적극적으로 적용할 것을 검토할 필요가 있다.

34) 2년 이하의 징역 또는 1천만 이하의 벌금형을 규정하고 있다.

아울러 근로기준법 제53조 제3항은 주당 52시간을 초과하는 근로를 고용노동부장관의 인가에 따라 가능하도록 규정하고 제4항은 그러한 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정되면 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명령할 수 있도록 규정하고 있다. 이 명령을 위반하면 제53조제1항 위반과 동일한 형사 처벌을 받을 수 있다. 현행 규정은 52시간을 초과한 근로에 대하여만 휴게·휴식 명령을 할 수 있도록 규정하고 있으나 과로로 인한 산재가 발생한 사업장에 대해서도 휴게·휴식 명령을 할 수 있는 법적 근거를 근로기준법 제53조 등에 규정하는 안을 고려할 수 있다.

따라서, 산재로 인정이 된 뇌심혈관계 질환으로 인한 사망 중 근로기준법 위반이 의심되는 경우에는 『근로감독관 직무규정(산업안전보건)』 제10조(감독대상)①항의 1호 “산안법 시행규칙 제2조제1항에 따른 중대재해 또는 산안법 제49조의2제1항에 따른 중대산업사고가 발생한 사업장”에 따라 정기감독의 대상이 될 수 있다. 이 경우는 중대재해의 원인에 대한 조사 이외에도 실제 근로기준법 위반에 대한 조사가 함께 이루어져야 하기 때문에 뇌심혈관계 질환 사망건에 대한 별도의 감독 내용이 추가로 마련되어야 할 것이다. 이 경우 아래의 조치들이 수행이 가능하나 이 역시 뇌심혈관계 질환의 특성을 고려한 별도의 조사 서식이 개발되어야 할 것으로 판단된다.

이렇게 중대재해에 과로사 또는 과로로 인한 업무상 질병을 고려하게

되면 산안법상 다음과 같은 행정적 감독이 가능하다. 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 법 제10조제2항에 따라 지체 없이 다음 각 호의 사항을 관할 지방고용노동관서의 장에게 전화·팩스, 또는 그 밖에 적절한 방법으로 보고하여야 한다(시행규칙 제4조제3항). 중대재해의 발생은 산업안전보건위원회의 심의의결 대상이 된다(산안법 제19조제2항제2호). 때로는 사업주의 작업중지의무가 발생하기도 한다(제26조제1항). 고용노동부장관은 중대재해 발생 사업장은 산업재해 발생 건수 공표 대상 사업장이 될 수 있다(산안법 제9조의2제1항, 시행령 제8조의4제1항). 중대재해 발생에 대하여 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다(산안법 제26조제1항). 또한 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 중대재해가 발생한 사업장에 대하여 고용노동부장관이 지정하는 안전·보건진단기관이 실시하는 안전·보건진단을 받을 것을 명할 수 있다(산안법 제49조제1항). 고용노동부장관은 중대재해 발생 사업장으로서 산업재해 예방을 위하여 종합적인 개선조치를 할 필요가 있다고 인정할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업주에게 그 사업장, 시설, 그 밖의 사항에 관한 안전보건개선계획의 수립·시행을 명할 수 있다(산안법 제50조제1항). 산업안전보건지도사의 직무의 수행과정에서 고의 또는 과실로 인하여 중대재해가 발생한 경우에는 해당 지도사의 등록이 취소된다(산안법 제52조의15제5호, 시행령 제35조제1호).

- 임시건강진단

고용노동부장관은 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주에게 특정 근로자에 대한 임시건강진단의 실시나 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다(산안법 제43조제2항). 임시건강진단은 행정관청의 재량에 의하여 그 필요성이 인정되면 실시하는 진단으로서 주로 직업병이 발생할 경우 해당 사업장의 근로자를 상대로 실시되는 진단이다. 실무적으로는 임시건강진단은 직업성 질환의 집단적 발병 등이 있는 경우에 실시되므로 해당 질병의 발병 사실이 행정관청에 알려지는 것이 중요하다. 따라서 코로나 과로사 등의 업무상 질병이 의심되는 사실이 각종 보고나 산재요양신청 단계에서 확인되면 고용노동청 등에 해당 사항을 즉시 전달하고, 고용노동청 등은 문제가 되는 사업장에 임시건강진단의 필요성을 바로 판단할 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있다. 현행법령상으로는 명예산업안전감독관의 업무에 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여럿 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청이 포함되어 있으므로(시행령 제45조의2제2항제6호) 본 제도의 활성화도 고려하여 볼 수 있다.

다) 뇌심혈관계 질환 및 자살(과로추정) 발생시 사업장 관리감독 강화 방안

고용노동부의 중대재해 정의에는 사고성 사망재해뿐만이 아니라, 급성 중독·이상기온(일상병)에 의한 직업병 등도 포함이 된다. 이러한 질병이 발생될 경우 즉각적인 조사 및 작업중지 등의 긴급 조치가 시행되고 있다. 그러나 뇌심혈관계 질환이나 자살의 경우에는 다양한 개인적·사회적 원인이 복합적으로 작용을 하며, 사업주의 근로기준법이나 산업안전보건법 위반 사실이 명백하지 않은 경우가 많다. 따라서 근로기준법이나 산업안전보건법의 위반이 명백한 경우에는 중대재해에 준해 조치를 취하면 되지만 그렇지 않을 경우에는 적절한 조치를 취하기 어려운 한계가 있다. 이를 극복하기 위해서는 두 가지 방안을 고민할 수 있다.

- 근로감독관 직무규정상 예방감독의 규정 확대 개정

첫째, 현재 『근로감독관 직무규정(산업안전보건)』의 제10조의2항에 명시되어 있는 “예방감독” 대상을 확대하여 뇌심혈관계 질환과 자살에 대해서 해당 사업장의 다른 근로자들의 추가적인 발생을 예방하는 목적으로 감독을 수행하는 방향으로 개정하는 것이다.

현재 규정상 “②예방감독은 제10조제1항에 의한 감독대상 사업장 중 업무추진지침등에서 정하는 사업장의 사업주가 지방관서에 예방감독 신청서(별지제2호의2서식)를 작성하여 제출한 사업장에 대하여 실시한다.”고만 명시되어 있는데 여기에 “③국장 또는 지방청장은 산재보상보험법상 업무상 질병으로 뇌심혈관계 질환이 인정된 자가 있는 사업장 또

는 업무상 부담으로 인해 자살이 발생한 것으로 인정된 자가 있는 사업장에 대해서는 제11조의4항과 근로기준감독관을 포함하여 감독반을 편성하고 제12조의2에 따라 예방감독을 실시한다.”는 조항을 추가하여 제도적 근거를 마련할 수 있을 것이다.

- 컨설팅 및 개선 사업 실시

둘째, 사업장의 자발적 참여를 전제로 지방관서(근로지군 포함)와 안전보건공단의 협업을 통해 장시간 근로로 인한 뇌심혈관계 질환 또는 자살 발생 사업장에 대한 개선계획 수립·이행을 지도·모니터링 하는 예방 사업을 추진할 수 있다. 이 경우 지방 관서는 사업안내 및 미이행 사업장에 대한 조치를 수행하고 공단은 관련 전문가들의 도움을 받아 컨설팅과 모니터링을 실시하는 것이다. 전체 흐름도는 그림과 같다.



[그림 Ⅲ-4] 뇌심혈관계질환 또는 자살 발생 사업장에 대한 컨설팅 및 모니터링 흐름도

뇌심혈관계 질환이나 자살이 발생한 사업장, 최근 근로감독에서 장시간

근로가 문제가 되었던 사업장, 특례 업종으로서 장시간 근로가 만연한 사업장, 운수업 등 장시간 근로로 인해 사회적 물의가 야기된 사업장을 그 대상으로 하여 사업장에서 자발적으로 참여할 수 있도록 한다. 필요한 경우에는 예방감독과 병행해서 진행할 수 있도록 한다. 일차적으로공단 지역본부에서 방문컨설팅을 실시하고 컨설팅 결과를 바탕으로 근로자의 의견을 수렴하여 기업이 자발적으로 개선 계획을 마련하도록 한다. 공단에서 개선계획의 내용을 심사하여 적정 여부를 평가하고 필요시 보완의견을 제시하고, 보완이 불가능한 경우에는 지방관서에서 산업안전보건과 근로기준의 합동 점검을 의뢰하도록 한다.

이를 위해 우선적으로 공단본부에서는 개선 계획에 대한 평가 기준을 마련해야 하며, 본부에 관련 본부자문위원회를 구성하여 표준개선계획을 마련하고, 지역에서의 지원을 위한 지역자문위원회를 구성하여 포괄적이고 실제적인 개선이 이루어질 수 있도록 한다. 개선이 이루어지지 않을 경우에는 지방관서에 조치를 의뢰할 수 있도록 하여 사업의 실효성을 담보하도록 한다.

라) 안전보건규칙 제669조 관련 개정 방안

- 제669조의 성격

산안법이 과로 또는 과로사 예방을 위하여 직접적으로 규율하고 있는

내용은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조이다. 위 규칙의 모법 규정은 산안법 제5조제1항이다. 산안법 제5조제1항제2호는 “사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방정책에 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 산안법 제5조의 규정은 산안법상 사업주가 부담하게 되는 공법상 의무 목록의 일반적 사항을 선언한 규정으로 이의 강행적 이행을 보장하는 별도의 행정적 혹은 형사적 제재수단은 없다. 해당 구체적인 수단은 산안법 제23조 및 제24조와 이를 모법의 규정으로 하는 하위 법령이다. 따라서 산안법 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 예방조치를 취하지 아니하는 사업주에게 산안법상 제재를 가하는 것은 어렵다.

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 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

- 제669조에 대한 강행성 부여 방식

따라서 제669조가 사업장에 실질적으로 작동하기 위해서는 제669조의 모법 규정을 현행 제5조에서 보건조치의무의 핵심 규정인 제24조 또는 유사한 관련조항을 신설하여 해당 조항으로 변경할 필요가 있다. 이를 위해서는 먼저 산안법 제24조제1항 각호에 ‘장시간 근로 등에 의한 건강장해’ 등의 추가 문구를 삽입하는 개정을 하거나 해당 조항을 별도 마련하여야 한다. 이어서 산업안전보건기준에 관한 규칙의 모두에 그 모법 규정을 현행 제5조제1항에서 제24조제1항 또는 해당 조항으로 변경하게 된다.

만약 제24조의1항을 모법 규정으로 하려면 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조의 위반은 그 모법이 제24조제1항의 해당 호 위반이 되고, 제24조를 위반에 대해서는 현행대로 산안법상 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. 따라서 이 방식을 실효성에서 의문이 제기될 수 밖에 없다.

만약 제24조의1항이 아니라 업무상 스트레스, 심리적 부담, 정신건강, 과로사 등에 대한 예방을 별도의 제24조의2 또는 제24조의3 등의 조항에 신설하고 이에 대해 범칙금 등의 규정을 만들어 모범으로 삼게 된다면 현재의 제24조의1항이 가지고 있는 구체성에서 벗어나 조금 더 사업장과 해당 근로자의 상황을 고려한 실효성 있는 대책을 마련할 수 있을 것이다. 교육, 홍보, 보건관리, 근로기준과의 통합 등을 고려할 때 산업법상에 규정을 만든다면 이러한 방법도 함께 고민해볼 필요가 있다. 이 조항을 근거로 지도와 감독이 이루어지도록 해야 할 것이다. 이 경우 다음과 같은 조항을 신설하는 것을 검토할 필요가 있다. 이렇게 조항을 신설하는 경우에는 제51조에 따른 감독상의 조치가 가능해진다.

<표 III-18> 산업안전보건법 개정(안) : 24조의2 신설

제24조의2(업무상 부담 등에 의한 건강장해 예방) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "업무상 부담"이라 한다)이 높은 작업과 대통령령으로 정하는 사업을 하는 경우 이로 인한 건강장해 예방을 위하여 고용노동부장관령으로 정하는 예방조치를 하여야 한다.

이후 시행규칙으로 다음의 규정을 제시하면 될 것으로 판단된다. 다만 해당 조항은 실제 법령 개정 시에 추가 검토가 필요하다.

제00조(업무상 부담에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 법 제24조의1에 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 사건, 육체적 부담, 물리적 환경, 업무 부담 가중 요인에 대해 종합적으로 평가하고 이에 대한 개선대책을 마련하여 시행할 것
5. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
6. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
7. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것
8. 건강검진과 적절한 치료를 위하여 업무시간을 배려 할 것
9. 근로자의 건강증진을 위해 필요한 외부 자원을 적절히 연계하고 이의 활용이 가능하도록 지원 할 것

어떠한 경우라고 하더라도 현재의 669조는 뇌심혈관계 질환과 장시간 노동만을 그 타겟으로 하고 있고, 업종 역시 일부에 제한되어 있다는 점을 감안하여 개정이 필요할 것이다.

- 제669조와 관련한 근로감독의 가능성

산안법 제51조제1항 전문은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 다음 각 호의 장소에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전·보건점검을 하며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다고 규정한다. 위 조문은 산안법상 근로감독을 할 수 있는 근거가 되는데, 근로감독의 시행 여부 또는 그 기준은 고용노동부령으로 정하도록 하고 있다.

이를 받아서 시행규칙 제132조의2제1항은 ① 산업재해가 발생하거나 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우, ② 근로자의 신고 또는 고소·고발 등에 대한 조사가 필요한 경우, ③ 법 또는 법에 따른 명령을 위반한 범죄의 수사 등 사법경찰관리의 직무를 수행하기 위하여 필요한 경우, ④ 그 밖에 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장이 법 또는 법에 따른 명령의 위반 여부를 조사하기 위하여 필요하다고 인정하

는 경우에 사업장 감독을 할 수 있다고 규정하고 있다.

일반적으로 안전·보건에 관한 사업장 감독은 시행규칙 제132조 ①번과 ③번의 경우가 많을 것이다. 그러나 과로사를 예방하기 위한 예방적 감독의 시행은 ①번이나 ③번의 경우보다는 ④번의 경우가 더 많을 것이다. 즉, 업무상 과로가 많이 발생할 것으로 예상되는 산업 부문에 속하는 사업장을 상대로 법정 혹은 협약상 근로시간의 준수 여부를 감독하거나, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조의 모범 규정인 산안법 제5조 중 제1항제2호(근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것)의 준수 여부를 감독하는 것이다.

이러한 사업장 감독은 통상 사고가 발생하여 법령 위반사실이 사실상 인정되거나 강하게 의심되는 경우에 시행하여 온 종전의 사업장 감독방식과 달리 법령 위반 사실이 상당히 의심되지 아니하는 상태에서도 사업장 감독을 한다는 것으로 종전 사업장 감독 관행에 익숙한 사업주의 심리적 저항이 있을 수 있다. 나아가 현행법상 그 근거가 다소 약하다는 비판도 있을 수 있다. 그렇다면, 다음과 같이 시행규칙 제132조의2제1항제4호를 개정함으로써 예방적 감독의 법적 근거를 확실히 하고 집행의 실효성을 더하는 방식을 생각하여 볼 수 있다.

【시행규칙 제132조의2제1항제4호 개정안- 1안】

그 밖에 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장이 법 또는 법에 따른 명령의 위반 여부를 조사하거나 산업재해예방을 위하여 조사가 필요하다고 인정하는 경우

아울러, 제4호가 아닌 제1호의 개정을 통하여 예방적 감독을 할 수 있는데, 현행 규정은 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우로 예방적 감독활동의 범위를 다소 좁게 규정하고 있다. 이에 따라 실무적으로 예방적 감독 활동은 질병보다는 사고에 대한 감독에 중심이 가 있을 수 밖에 없다. 따라서 과로사와 같은 보건 부문의 감독을 강화할 수 있는 또 다른 규범적 근거를 마련하고자 한다면 제1호의 규정 중 “급박한”이라는 문언을 삭제하여 널리 산재예방을 위한 사전적·예방적 감독할 수 있도록 하고, 감독실무에서도 이를 활성화하는 기초를 유지·강화한다면 과로사는 물론 다른 유해인자 등에 관하여 예방적 보건감독을 강화할 수 있게 된다.

【시행규칙 제132조의2제1항제1호 개정안 - 2안】

산업재해가 발생하거나 산업재해 발생의 위험이 있는 경우

(3) 과로사 등 방지를 위한 제정법

가) 관련 의원 입법안 검토

현재 신창현 의원 대표 발의한 『과로사 등 예방에 관한 법률안(의안 번호 2006025)』은 최근의 복지부 사무관 사망 사건, 우체국 집배원 및 게임회사 직원 돌연사 등 과로사로 추정되는 사망 사건들이 민간과 공공부문을 가리지 않고 발생함에 따라 장시간 노동 관행을 개선하고 이를 예방하기 위한 법적 기반이 필요하다는 문제인식하에 제시가 되었다. 따라서 이 법은 근로자가 과중한 업무 부담으로 인하여 사망 및 자살, 질병 또는 장애에 이르게 된 경우 이에 대한 원인을 체계적으로 분석하고 그 대책을 수립하기 위한 법률적 근거를 마련하여 근로자와 그 가족을 보호하고, 일과 생활이 양립하는 사회를 조성하려는 취지로 발의되었다.

발의안에 소개되어 있는 이 법의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 이 법은 과중한 업무상의 사유로 인하여 발생하는 근로자의 사망 및 자살, 질병 또는 장애 등을 방지하여 근로자와 그 가족이 건강하고 안정적으로 생활을 영위할 수 있게 함을 목적으로 함 (안 제1조)

둘째, 국가는 과로사 등 방지 시책을 수립·시행하여야 하고, 사업주는 국가가 수립·시행하는 시책에 협력하여야 함 (안 제3조)

셋째, 고용노동부장관은 3년마다 과로사 등 방지대책을 수립하고, 매년 세부 시행계획을 수립하여야 하며, 그 추진성과를 평가하여 결과를 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 함 (안 제4조)

넷째, 고용노동부장관을 위원장으로 하여 12명 이내의 위원으로 구성되는 과로사등방지협의회를 설치할 수 있도록 함 (안 제5조)

다섯째, 고용노동부장관은 이 법에 따른 직무수행에 필요하다고 인정하는 경우 관계기관의 장, 사업주 등에 관련 자료의 제출 또는 의견 제시 등을 요구할 수 있음 (안 제6조)

여섯째, 고용노동부장관은 과로사 등 방지를 위한 조사·연구 사업 및 교육·홍보·상담 프로그램 개발·보급 등의 사업을 할 수 있음 (안 7조 및 제8조)

현재 제출된 발의안에 대해 과로사의 근본적 원인은 장시간 노동이라는 측면에서 근로기준법 접근이 더 주효하다는 의견이 있는 것은 사실이다. 그러나 현재의 근로기준법이 소규모 사업장에 적용이 되지 않고 과로사가 주로 특례업종을 중심으로 나타나고 있으며, 노동시장의 유연화로 근로자성이 모호한 경우가 매우 증가하고 있고, 한국의 경우 장시간 노동이 소규모 자영업을 중심으로 이루어지는 경우가 많다는 점

을 고려하면 제정법의 필요성은 높다.

특히 과로사 예방이 근로기준에 대한 접근 이외에도 학교 교육에 대한 개입, 전 국민에 대한 홍보, 공무원 및 사립학교 교직원에 대한 예방 활동과 통계 작성, 국민 건강관리 사업과의 연계 등을 필요로 한다는 점을 고려하면 별도의 법을 제정할 필요성이 있다. 다만, 선언적 규정이 되지 않도록 하기 위한 다양한 보완이 필요하다고 판단하였다.

먼저 일본의 과로사 방지법과 현재 국회에 제출된 신창현 의원의 안을 비교한 결과는 다음과 같다.

<p>신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p>일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제1조(목적) 이 법은 과중한 업무상의 사유로 인하여 발생하는 근로자의 사망 및 자살, 질병 또는 장애 등을 방지하여 근로자와 그 가족이 건강하고 안정적인 생활을 영위할 수 있게 함을 목적으로 한다.</p>	<p>제1조(목적) 이 법은 최근 일본에서 과로사 등이 다발하고 커다란 사회문제가 되고 있는 것 및 과로사 등이 본인은 물론 그 유가족뿐만 아니라 사회에 있어서도 커다란 손실인 점에 비추어, 과로사 등에 관한 조사연구 등에 관하여 정함으로써 과로사 등의 방지를 위한 대책을 추진하여, 이로써 과로사 등이 없고 일과 생활을 조화시켜 건강하고 충실하게 계속 일할 수 있는 사회의 실현에 기여함을 목적으로 한다.</p>

<p style="text-align: center;">신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p style="text-align: center;">일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “과로사 등”이란 업무상의 사유에 따른 뇌혈관 질병, 심장질환 또는 신경정신계 질병으로 인한 근로자의 사망 및 자살, 질병 또는 장애를 말한다. 2. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 3. “사업주”란 사업의 종류와 관계없이 근로자를 고용하여 사업을 하는 자를 말한다. 	<p>제2조(정의) 이 법률에서 “과로사 등”이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다.</p>

<p>신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p>일본 과로사등방지대책추진법</p>
	<p>제3조(기본이념) 1. 과로사 등의 방지를 위한 대책은 과로사 등에 관한 실태가 반드시 충분히 파악되고 있는 않는 현상에 입각하여 과로사 등에 관한 조사연구를 행함으로써 과로사 등에 관한 실태를 분명히 하고 그 성과를 과로사 등의 효과적인 방지를 위한 대책에 활용할 수 있도록 함과 더불어 과로사 등을 방지하는 것의 중요성에 관하여 국민의 자각을 촉구하여 이에 대한 국민의 관심과 이해 심화하는 것 등으로 이루어져야 한다. 과로사 등의 방지를 위한 대책은 국가, 지방자치단체, 사업주 기타 이해관계인의 상호 긴밀한 협력 하에 이루어져야 한다.</p>

<p>신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p>일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제3조(국가 등의 책무) ① 국가는 과로사 등 방지를 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 과로사 등이 발생하지 않도록 노력하여야 하고 국가가 수립·시행하는 시책에 협력하여야 한다.</p>	<p>제4조(국가 등의 책무) ① 국가는 전조의 기본 이념에 따라, 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진할 책임이 있다.</p> <p>② 지방자치단체는 전조의 기본 이념에 따라 국가와 협력하면서, 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 국가 및 지방 공공단체가 실시하는 과로사 등의 방지를 위한 대책에 협력하도록 노력하여야 한다.</p> <p>④ 국민은 과로사 등 방지의 중요성을 자각하고 이에 대한 관심과 이해를 심화하도록 노력하여야 한다.</p>

<p>신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p>일본 과로사등방지대책추진법</p>
	<p>제5조(과로사 등 방지 계발 월간) ① 국민 사이에 널리 과로사 등 방지의 중요성에 대한 자각을 촉구하고 이에 대한 관심과 이해를 위한 과로사 등 방지 계발 월간을 마련한다.</p> <p>② 과로사 등 방지계발월간은 11월로 한다.</p> <p>③ 국가 및 지방자치단체는 과로사 등 방지계발월간의 취지에 어울리는 사업이 실시되도록 노력해야 한다.</p>

<p>신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p>일본 과로사등방지대책추진법</p>
	<p>제6조(연차보고) 정부는 매년 국회에서 일본에서의 과로사 등의 개요 및 정부가 과로사 등의 방지를 위하여 강구한 대책의 상황에 관한 보고서를 제출하여야 한다.</p>

<p style="text-align: center;">신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p style="text-align: center;">일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제4조(과로사 등 방지대책 수립) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 3년마다 과로사 등 방지대책(이하 “과로사등방지대책”이라 한다)을 수립하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 과로사등방지대책의 세부적인 시행을 위하여 매년 시행계획(이하 “과로사등방지시행계획”이라 한다)을 수립하고 그 추진성과를 평가하여야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 추진성과의 평가 결과를 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.</p> <p>④ 그 밖에 과로사등방지대책 및 과로사등방지시행계획의 수립, 시행, 추진성과에 관한 평가 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제7조 ① 정부는 과로사 등 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하기 위해, 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강 (이하 「대강」 이라고 한다)을 정해야 한다.</p> <p>② 후생노동대신은 대강의 안을 작성하고 국무회의의 결정을 요청하여야 한다.</p> <p>③ 후생노동대신은 방안을 만들려고 하는 때에는 관계 행정기관의 장과 협의하고, 과로사 등 방지대책추진협의회의 의견을 듣는 것으로 한다.</p> <p>④ 정부는 대강을 정한 때에는 지체없이 이를 국회에 보고하고 인터넷의 이용 기타 적절한 방법으로 공표하여야 한다.</p>

<p style="text-align: center;">신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p style="text-align: center;">일본 과로사등방지대책추진법</p>
	<p>제8조(조사연구 등) ① 국가는 과로사 등에 관한 실태 조사, 과로사 등의 효과적인 방지에 관한 연구 기타 과로사 등에 관한 조사 연구 및 과로사 등에 관한 정보를 수집, 정리, 분석 및 제공 (이하 “과로사 등에 관한 조사연구 등”이라한다)을 실시한다.</p> <p>② 국가는 과로사 드에 관한 조사연구 등을 함에 있어서는 과로사 등 발생 배경 등을 종합적으로 파악하는 관점에서 업무에 과중한 부하 또는 강한 심리적 부담을 받은 관련 사망 또는 환자에 대한 사업을 영위라는 개인이나 법인의 임원드에 관한 것을 포함하여 널리 당해 과로사 등에 관한 조사 연구 등의 대상으로 한다</p>

<p style="text-align: center;">신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p style="text-align: center;">일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제5조(과로사등방지협의회) ① 과로사등방지대책 및 과로사등방지시행계획의 수립 및 시행 등에 관한 사항을 협의하기 위하여 고용노동부 소속으로 과로사등방지협의회(이하 “협의회”라 한다)를 설치할 수 있다.</p> <p>② 협의회는 고용노동부장관을 위원장으로 한 12명 이내의 위원으로 구성하며, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 임명 또는 위촉한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고용노동부 소속 공무원 2. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 공무원 3. 근로자를 대표하는 사람 4. 그 밖에 과로사 등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 <p>③ 그 밖에 협의회의 조직과 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>제12조 후생노동성에 제17조 제3항 (동조 제5항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 규정하는 사항을 처리하기위해 과로사 등방지대책추진협의회 (다음조에 “협의회”라 한다)를 둔다.</p> <p>제13조 ① 협의회는 위원 20명 이내로 조직한다.</p> <p>② 협의회의 위원은 업무의 과중 부하에 의한 뇌혈관질환 또는 심장질환에 걸린 자 또는 업무의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 갖게된 자와 그 사람의 가족 또는 이들의 뇌혈관질환 또는 심장질환을 원인으로 사망한사람 또는 당해 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의해 사망한 유족을 대표하는자, 근로자를 대표하는 자, 사용자를 대표하는 자 및 과로사 등에 관한 전문지식을 가진 자 중에서, 후생노동대신이 임명한다.</p> <p>③ 협의회의 위원은 비상근으로 한다.</p>

<p style="text-align: center;">신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p style="text-align: center;">일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제6조(자료제출 등의 요구) 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.</p>	

<p style="text-align: center;">신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p style="text-align: center;">일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제7조(조사·연구) ① 고용노동부장관은 과로사등방지대책, 과로사등방지시행계획, 그 밖에 필요한 사항 등에 관한 조사·연구 사업을 할 수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.</p>	

<p style="text-align: center;">신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p style="text-align: center;">일본 과로사등방지대책추진법</p>
<p>제8조(교육·홍보·상담 등) ① 고용노동부장관은 과로사 등이 본인, 가족, 사회에 미치는 위해와 과로사등방지대책 등에 관한 근로자와 사업주의 이해를 높이기 위하여 교육·홍보·상담 프로그램 개발·보급 등의 사업을 할 수 있다.</p> <p>② 교육·홍보·상담 프로그램 개발·보급 등 사업에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>제9조(계발) 국가 및 지방자치단체는 교육활동, 홍보 활동 등을 통해 과로사 등의 방지 중요성에 대한 대중의 자각을 촉구하고 이에 대한 국민의 관심과 이해를 증진하도록 필요한 시책을 강구한다.</p>

<p>신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p>일본 과로사등방지대책추진법</p>
	<p>제10조(상담체제의 정비 등) 국가 및 지방자치단체는 과로사 등의 우려가 있는 자 및 그 친족 등이 과로사 등에 관하여 상담할 수 있는 기회를 부여하고 산업의 등 과로사 드에 관한 상담에 응하는 자에 대한 연수 기회의 확보 등 과로사 등의 우려가 있는 자에게 조 기에 대응하고, 과로사 등을 방지하기 위한 적절한 조 치를 취할 체제의 정비 및 충실에 필요한 시책을 강 구하여야 한다.</p>

<p>신창현의원(안) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』</p>	<p>일본 과로사등방지대책추진법</p>
	<p>제11조(민간단체의 활동에 대한 지원) 국가 및 지방자치단체가 실시하는 과로사 등의 방지에 관한 활동을 지원하기 위해 필요한 시책을 강구하여야한다.</p>
	<p>제14조 정부는 과로사 등에 관한 조사 연구 등의 결과를 토대로 필요가 있다고 인정할 때는, 과로사 등의 방지를 위해 필요한 법제상 또는 재정상의 조치 기타 조치를 강구한다.</p>

나) 과로사 등 방지에 대한 제정법의 원칙

신창현 의원의 대표 발의안과 일본의 과로사 방지법 등을 검토한 경과 연구진은 제정법(안)을 마련함에 있어 다음과 같은 원칙을 수립하였다.

첫째, 이 법의 목적은 국가가 과로사 예방과 관련하여 조사·연구, 교육, 감독을 수행할 수 있도록 하며, 이를 위해 근로기준, 산업안전보건, 국민 건강증진, 교육 등의 협력이 가능하도록 한다.

둘째, 이 법의 적용 대상은 임금 근로자뿐만이 아니라 공무원, 사립학교 교직원, 특수고용직과 자영업 등을 포함하는 전체 경제활동인구로 하며, 교육 사업 등과 관련해서는 전체 경제활동을 할 예정인 학생들까지를 포함한다.

셋째, 이 법률의 관할 주무부처는 고용노동부로 하되, 관련 부처의 차관급 이상이 참여를 하여 포괄적인 기본 계획을 작성하도록 하고 이는 국무회의에서 의결하도록 한다. 이 조항은 고용정책기본법 상의 관련 조항을 참조하여 작성한다.

넷째, 한국과 일본의 제도상의 특징을 고려하여 국회에 대한 연차보고는 국정감사로 갈음하되 백서를 발간하여 민간에 공개하도록 하고, 민간기관을 통한 상담 등은 관련 프로그램의 개발 이후 시범 사업 등을

통해 신중히 도입을 검토하는 것이 적절하므로 현 제정 법안에 포함하지 않는다.

다섯째, 과로사나 심리적 부담으로 인한 자살로 추정되는 사건이 발생한 경우 해당 사업장에 대한 지도 및 감독이 가능하도록 법적 근거를 마련하다.

다) 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』

이러한 원칙을 바탕으로 연구진에서는 고용노동부에서 관할하고 있는 법인 『고용정책기본법』과 『고용정책기본법 시행령』을 검토하였고, 추가로 산업안전보건법과 일본의 대강 등을 함께 검토하였다. 이를 바탕으로 다음과 같이 『과로사 등 예방에 관한 법률(안)』을 제시하는 바이다.

특히, 이러한 법률안의 제정과 관련해서 반드시 고려해야 할 부분은 관련 조직의 구축이다. 후생노동성의 예처럼 고용노동부에 독립적인 과를 마련하는 등의 정책 조직을 구축할 필요가 있으며, 연구를 위해서도 독립적인 예산 집행이 가능한 구조를 만드는 등의 집중적인 노력이 필요하다.

<표 III-19> 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 근로자의 사망 및 자살 또는 질병과 장애를 예방하기 위한 정책을 수립·시행하여 근로자와 그 가족이 건강하고 안정적인 생활을 영위할 수 있도록 하는 한편, 근로자로 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. “과로사 등”이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다.
2. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
3. “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 근로자 안전보건관리 정책과 통합적으로 운영될 수 있도록 할 것
3. 고용인이 없는 사업주와 소규모 영세자영업자를 포함한 모든 경제활동인구에 대한 정책을 수립·시행 할 것
4. 근로자의 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·민간부문 간 및 근로자·사업주·정부 간의 협력을 바탕으로 수립·시행 할 것

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

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

- ② 지방자치단체는 국가와 협력하면서, 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하도록 노력하여야한다.
- ③ 사업주는 국가 및 지방 공공단체가 실시하는 과로사 등의 방지를 위한 대책에 협력하도록 노력하여야 한다.
- ④ 근로자와 국민은 과로사 등 방지의 중요성을 자각하고 이에 대한 관심과 이해를 심화하도록 노력하여야 한다.

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

1. 국민의 인식 향상을 위한 교육 및 홍보 등에 대한 사항
 2. 근로자와 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 노력하여야한다.
- 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 제8조 1항에 따른 과로사 등 예방정책심의회(이하 “심의회”라 한다)의 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 하여야 한다.

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. 근로자와 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 그 밖에 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, 산업통상자원부차관, 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(연차보고) 정부는 매년 과로사 등의 예방을 위한 시책 및 시

책의 시행 상황 개요, 관련 연구 및 정부가 과로사 등의 방지를 위하여 강구한 대책의 상황에 관한 보고서를 발간하여 공표하여야 한다.

제3장 지원과 관리·감독

제10조(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.

제11조(조사·연구 등) ① 고용노동부장관은 과로사등방지대책, 과로사등방지시행계획, 그 밖에 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 정책심의위원회에서 필요하다고 생각하는 사항

② 고용노동부장관은 과로사 등에 관한 조사연구 등을 수행하기 위하여 독립적인 연구기관을 설립할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.

제12조(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.

제13조(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.

제14조(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, 국민건강보험공단, 근로복지공단, 산업안전공단 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.

IV. 결론 및 요약

최근 우체국 집배원, 게임회사 직원, 버스운전기사, 복지부 사무관 등의 과로로 추정되는 재해가 다발하고 있다. 근로시간 단축은 대통령이 직접 근로기준법 개정을 요청하고, 개정이 안 될 경우 정부의 행정해석 변경을 검토하겠다고 이야기를 할 만큼 중요한 정부 과제가 되었다. 따라서 근로시간의 단축과 함께 과로로 인한 신체적·정신적 건강장해로부터 근로자를 보호하기 위한 정책 및 입법 방안을 마련하는 것 또한 시급한 과제라고 할 수 있다.

한편, 뇌심혈관계 질환에 대한 산재보상이 일본, 대만, 한국 등 동아시아에 국한된 제도이고, 이들 나라의 장시간 노동과 관련하여 도입된 취지를 감안한다면, 이의 예방과 관련한 대책 마련이 필요한 상황이라고 할 수 있다. 과로사라는 단어를 처음 도입하였던 일본의 경우 과로에 의한 뇌심혈관계 질환 및 자살 등이 문제가 되면서, 2014년 일본에서 『과로사 등 방지대책 추진법 (이하, 과로사방지법)』이 제정, 시행되었다. 이러한 흐름 속에서 한국에서도 관련하여 유사한 입법안이 국회에 제출이 되는 등 이와 관련한 요구가 높은 상황이다.

따라서 과로사(과로자살) 방지에 대한 사회적 공감대를 형성하고 실효성 있는 정책 및 입법추진을 위해 일본 등에서 시행하고 있는 정책, 입

법 사례 분석을 통해 우리나라에 적용방안에 대한 연구가 필요하다.

장시간 노동이 건강에 미치는 영향과 관련하여 비교적 지속적으로 연구가 이루어진 것은 심혈관계질환과 손상이라고 할 수 있다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 한국에서는 뇌심혈관계 질환 인정기준을 마련하면서 일본, 대만과 함께 업무시간을 주요한 업무상 부담 요인으로 정의하고 있다. 2013년 2월부터 2016년 6월 중 뇌심혈관계 질환으로 산재 신청을 한 4,898건을 분석한 결과 질병 발생 1주일 전의 업무시간이 64시간 이상인 경우의 승인율은 65.9% 였으며, 4주간의 1주일 평균 업무시간이 64시간 이상인 경우에는 71.6% 였다. 12주간의 평균 주당 업무시간이 60시간 초과 64시간 미만인 경우의 승인률은 61.2%였다. 즉, 현재 만성과로의 기준인 12주 동안 1주 평균 업무시간이 60시간을 초과 또는 4주 동안의 1주 평균 업무시간이 64시간을 초과라는 두 기준을 모두 충족한 경우의 승인률은 76.3%, 둘 중 하나만 충족한 경우의 승인률은 61.3%였으며, 이 둘에 모두 해당하지 않는 경우에는 12.8%만이 인정이 되었다.

장시간 노동의 예방과 관련한 외국의 입법례는 매우 다양하여 근로기준법 상의 기준, 노동시간법과 같은 별도 법령 체계 마련 등의 형태로 되어 있다. 근로시간과 관련해서 기준근로시간의 제한 이외에도 근로시간 평가 기간의 규정, 근로시간에 대한 후방 규제, 근로시간 기록에 대한 규제, 대기시간에 대한 규정 등이 다양하게 존재한다. 그러나 소위

과로사라고 할 수 있는 뇌심혈관계질환의 예방과 관련하여, 일부 야간 노동의 건강영향 예방 정책이 시행이 되고 있기는 했으나, 근로시간과 관련하여 제시되어 있는 정책 예는 거의 없었다. 다만 핀란드와 독일 등에서 산업안전보건법 체계에서 위험성 평가의 맥락에서 근로시간과 업무 부담 등을 평가하도록 되어 있는 규정은 있었다.

과로사 예방과 관련하여 가장 적극적인 입법 조치를 수행한 국가는 일본이다. 일본에서는 2014년 유족들과 민간단체의 지속적인 노력의 결과물로 『과로사 등 방지대책 추진법』이 시행되었다. 과로사 방지법은 과로사 예방을 위한 국가의 의무를 규정하고 이에 대한 사회적 현실 이해와 연구 및 조사의 선행을 강조하고 있다. 이 법에 따르면 후생노동 대신은 『과로사 등의 방지를 위한 대강(大綱)』의 방안을 마련하고자 할 때는 관계행정기관 의장 및 유족과 노사 대표가 참여 하는 ‘과로사 등 방지대책추진협의회’의 의견을 반드시 수렴하도록 되어 있다. 2015년 처음으로 발표된 대강에서는 과로사 등은 그 발생 요인 등이 분명하지 않은 부분이 적지 않아 실태 해명에 대한 연구가 시급하지만 조사 연구의 성과를 기다릴 필요없이 “각 대책의 기본적인 사고방향”의 관점에서 대책에 임할 것을 명시하고 있다. 이에 따라 향후 과로사 등을 제로로 하는 것을 목표로, 2020년까지 “주 노동 시간 60시간 이상 고용주의 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 과(과로특별대책과)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 강구해야할 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.

(3) 국내 정책 방향

먼저, 근로기준법과 관련해서 근로시간을 산정하는 기준 단위인 1주일에 토요일과 일요일 및 휴일 근로를 연장근로에 포함하는 행정해석의 변경이나 근로기준법의 개선이 가장 근본적인 방법일 것이다. 또한 근로시간 특례 업종의 최소화, 포괄임금제의 금지를 비롯하여 외국에서 제시하고 있는 다양한 장시간 노동에 대한 규제 방안을 근로기준법에

도입할 수 있다. 그러나 이는 근로기준법이 특수고용직 등 변화하는 노동시장에서의 고용 관계를 충분히 포괄하고 있지 못하고, 5인 미만 사업장의 근로자를 포괄하지 못한다는 점을 감안하면 그 실효성에 의문이 제기될 수 있다.

한편, 이와 별개로 산업안전보건제도에서도 ① 특례업종에 대한 보건관리제도 정비, ② 과로에 따른 뇌심혈관계 질환 사망 건에 대한 특별관리·감독 근거 마련, ③ 현재 보건규칙 669조에 명시되어 있는 “직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치”의 실효성 강화를 위한 방안을 고민해야 한다. 특히 안전보건규칙 제669조의 모범은 산업법제5조1항으로 이는 산안법상 사업주가 부담하게 되는 공법상 의무 목록의 일반적 사항을 선언한 규정이다. 따라서 이의 강행적 이행을 또는 이를 근거하여 지도·감독이 가능하도록 관련 법령을 개정할 필요가 있다.

이를 위해 산안법상에 안전보건규칙 제669조의 실효성을 담보할 수 있는 규정을 신설하고, 이를 기준으로 감독을 할 수 있도록 법령 체계를 정비할 필요가 있다. 또한 근로감독관 집무규정(산업안전보건)을 개정하여, 뇌심혈관계 질환이 발생한 경우 예방감독의 대상으로 선정이 가능하도록 하였으며, 현행 안전보건규칙 제669조의 조치 사항을 이행에 대한 내용을 감독하고 지도할 수 있도록 할 필요가 있다.

먼저, 현재 『근로감독관 집무규정(산업안전보건)』의 제10조의2항에

명시되어 있는 “예방감독” 대상을 확대하여 “③국장 또는 지방청장은 산재보상보험법상 업무상 질병으로 뇌심혈관계 질환이 인정된 자가 있는 사업장 또는 업무상 부담으로 인해 자살이 발생한 것으로 인정된 자가 있는 사업장에 대해서는 제11조의4항과 근로기준감독관을 포함하여 감독반을 편성하고 제12조의2에 따라 예방감독을 실시한다.”는 조항을 추가하여 제도적 근거를 마련하는 방안을 고려할 수 있다.

또한, 감독의 한계와 뇌심혈관계 질환의 특성을 고려하여 지방관서(근로지군 포함)와 안전보건공단의 협업을 통해 장시간 근로로 인한 뇌심혈관계 질환 또는 자살 발생 사업장에 대한 개선계획 수립·이행을 지도·모니터링 하는 예방 사업을 추진할 수 있다. 이 경우 지방 관서는 사업안내 및 미이행 사업장에 대한 조치를 수행하고 공단은 관련 전문가들의 도움을 받아 컨설팅과 모니터링을 실시하는 것이다.

한편 안전보건규칙 제669조 관련한 개정도 필요하다. 현재 산안법이 과로 또는 과로사 예방을 위하여 직접적으로 규율하고 있는 내용은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조이다. 위 규칙의 모법 규정은 산안법 제5조제1항이다. 이 규정은 산안법상 사업주가 부담하게 되는 공법상 의무 목록의 일반적 사항을 선언한 규정으로 이의 강행적 이행을 보장하는 별도의 행정적 혹은 형사적 제재수단은 없다. 해당 구체적인 수단은 산안법 제23조 및 제24조와 이를 모법의 규정으로 하는 하위 법령이다. 따라서 제669조가 사업장에 실질적으로 작동하기 위해서는 제669

조의 모범 규정을 현행 제5조에서 보건조치의무의 핵심 규정인 제24조 또는 유사한 관련조항을 다음과 같이 신설하여 해당 조항으로 변경할 필요가 있다. 이렇게 조항을 신설하는 경우에는 제51조에 따른 감독상의 조치가 가능해진다.

제24조의2(업무상 부담 등에 의한 건강장해 예방) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "업무상 부담"이라 한다)이 높은 작업과 대통령령으로 정하는 사업을 하는 경우 이로 인한 건강장해 예방을 위하여 고용노동부장관령으로 정하는 예방조치를 하여야 한다.

이후 시행규칙으로 다음의 규정을 제시하면 될 것으로 판단된다. 다만 해당 조항은 실제 법령 개정시에 추가 검토가 필요하다.

제00조(업무상 부담에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 법 제24조의1에 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 사건, 육체적 부담, 물리적 환경, 업무 부담 가중 요인에 대해 종합적으로 평가하고 이에 대한 개선대책을 마련하여 시행할 것
5. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
6. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
7. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것
8. 건강검진과 적절한 치료를 위하여 업무시간을 배려 할 것
9. 근로자의 건강증진을 위해 필요한 외부 자원을 적절히 연계하고 이의 활용이 가능하도록 지원 할 것

어떠한 경우라고 하더라도 현재의 669조는 뇌심혈관계 질환과 장시간 노동만을 그 타겟으로 하고 있고, 업종 역시 일부에 제한되어 있다는 점을 감안하여 개정이 필요할 것이다.

마지막으로 일본과 같은 방식의 제정법 형태를 적극적으로 검토해볼아야 할 것으로 판단된다. 이는 4차 산업혁명과 함께 급격하게 변화하고 있는 노동시장의 특성을 감안할 때, 특히, 근로기준법상 포괄 가능한 ‘근로자’의 범위가 협소하고 사용자를 특정하기 어려운 경우가 많다는 점을 고려할 때 적극적으로 검토되어야 하는 부분이다. 질환의 특성과 관련해서는, 뇌심혈관계 질환 관리는 보건복지부 등과의 협업이 매우 필요한 과제이고, 현재 사업주가 직접 관리를 하기 어려운 일반건강진단 결과를 가지고 의학적 개입이 이루어져야 하는 질환이라는 점을 고려할 때도 제정법으로 관리가 필요하다. 또한 장시간 노동의 관행과 근로문화 개선을 위해서는 일본에서 중점적으로 수행하고 있는 것과 마찬가지로 교육의 필요성이 높고, 최근 발생하고 있는 현장실습 고등학생들의 사고 사례들을 감안할 때 고등학교와 대학교에서 근로기준법과 과로사에 대한 교육이 필요하다. 한편, 경찰, 행정 공무원, 대학병원 의료인 등은 전통적으로 뇌심혈관계 질환의 위험군으로 알려져 있음에도 불구하고, 산재보상체계 등이 달라 기본 통계 수집 및 개입이 어렵다. 이러한 점들을 감안할 때 제정법으로 과로사 방지 대책을 수립하고, 국가가 적

극적으로 나서 모든 근로자들의 과로사 예방을 위해 노력을 할 수 있는 근거를 마련해야 할 필요가 있다.

이러한 필요성에 따라 연구진은 다음과 같은 원칙을 바탕으로 제정법의 초안을 마련하였다. 첫째, 이 법의 목적은 국가가 과로사 예방과 관련하여 조사·연구, 교육, 감독을 수행할 수 있도록 하며, 이를 위해 근로기준, 산업안전보건, 국민 건강증진, 교육 등의 협력이 가능하도록 한다. 둘째, 이 법의 적용 대상은 임금 근로자뿐만 아니라 공무원, 사립학교 교직원, 특수고용직과 자영업 등을 포함하는 전체 경제활동인구로 하며, 교육 사업 등과 관련해서는 전체 경제활동을 할 예정인 학생들까지를 포함한다. 셋째, 이 법률의 관할 주무부처는 고용노동부로 하되, 관련 부처의 차관급 이상이 참여를 하여 포괄적인 기본 계획을 작성하도록 하고 이는 국무회의에서 의결하도록 하였다. 넷째, 한국과 일본의 제도상의 특징을 고려하여 국회에 대한 연차보고는 국정감사로 갈음되 백서를 발간하여 민간에 공개하도록 하고, 민간기관을 통한 상담 등은 관련 프로그램의 개발 이후 시범 사업 등을 통해 신중히 도입을 검토하는 것이 적절하므로 현 제정 법안에 포함하지 않았다. 다섯째, 과로사나 심리적 부담으로 인한 자살로 추정되는 사건이 발생한 경우 해당 사업장에 대한 지도 및 감독이 가능하도록 법적 근거를 마련하였다.

지금까지 과로사 예방을 위한 일본을 포함한 외국의 정책 사례, 국내 실태 등을 종합적으로 고려하여 국내 실정을 감안한 산업안전보건법령

및 근로기준법의 개정, 제정법안 등을 제시하였다. 이는 추후 과로사 예방을 위한 다각적이고 포괄적인 제도개선과 정책 개입에 있어 기초자료로 활용될 것이다. 한편, 제도개선을 위해서는 산업계, 학계 전문가 등 이해관계자에 대한 의견 수렴의 절차도 중요하다. 이 연구는 이러한 의견 수렴의 과정에서 다양한 자료를 제공할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김인아. 과로사 예방을 위한 정책 방향 - 일본의 경험을 중심으로 안전보건 연구동향 Vol. 11; No. 4 (통권 77호). 24-31p
- 김현주 외. 「연장·야간 및 휴일근로 등 과중업무 수행근로자 관리방안 (야간작업 종사자에 대한 특수건강진단실시 의무화 제도 도입방안 포함. 2011. 고용노동부」
- BUELL P, BRESLOW L. Mortality from coronary heart disease in California men who work long hours. J Chronic Dis. 1960 Jun;11:615-26.
- Hayashi T, Kobayashi Y, Yamaoka K, Yano E. Effect of overtime work on 24-hour ambulatory blood pressure. J Occup Environ Med. 1996 Oct;38(10):1007-11.
- Iwasaki K, Sasaki T, Oka T, Hisanaga N. Effect of working hours on biological functions related to cardiovascular system among salesmen in a machinery manufacturing company. Ind Health. 1998 Oct;36(4):361-7.
- Landsbergis P. Long work hours, hypertension, and cardiovascular disease. Cad. Saúde Pública, 2004;20(6):1746-1748
- Nakanishi N, Yoshida H, Nagano K, Kawashimo H, Nakamura K, Tatara K. Long working hours and risk for hypertension in Japanese male white collar workers. J Epidemiol Community Health. 2001 May;55(5):316-22.
- Kivimäki M, Leino-Arjas P, Kaila-Kangas L, Luukkonen R, Vahtera J, Elovainio M, Härmä M, Kirjonen J. Is incomplete recovery from

work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees. *Psychosom Med.* 2006 May-Jun;68(3):402-7.

Holtermann A, Mortensen OS, Burr H, Søgaard K, Gyntelberg F, Suadicani P. Long work hours and physical fitness: 30-year risk of ischaemic heart disease and all-cause mortality among middle-aged Caucasian men. *Heart.* 2010 Oct;96(20):1638-44.

Virtanen M, Ferrie JE, Singh-Manoux A, Shipley MJ, Vahtera J, Marmot MG, Kivimäki M. Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *Eur Heart J.* 2010 Jul;31(14):1737-44.

Kivimäki M, Batty GD, Hamer M, Ferrie JE, Vahtera J, Virtanen M, Marmot MG, Singh-Manoux A, Shipley MJ. Using additional information on working hours to predict coronary heart disease: a cohort study. *Ann Intern Med.* 2011 Apr 5;154(7):457-63.

Akerstedt T, Knutsson A, Westerholm P, Theorell T, Alfredsson L, Kecklund G. Sleep disturbances, work stress and work hours: a cross-sectional study. *J Psychosom Res.* 2002 Sep;53(3):741-8.

Akerstedt T, Knutsson A, Westerholm P, Theorell T, Alfredsson L, Kecklund G. Work organisation and unintentional sleep: results from the WOLF study. *Occup Environ Med.* 2002 Sep;59(9):595-600.

Akerstedt T, Fredlund P, Gillberg M, Jansson B. Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *J Psychosom Res.* 2002 Jul;53(1):585-8.

Karita K, Nakao M, Nishikitani M, Iwata T, Murata K, Yano E. Effect of overtime work and insufficient sleep on postural sway in information-technology workers. *J Occup Health.* 2006

Jan;48(1):65-8.

Dahlgren A, Kecklund G, Akerstedt T. Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scand J Work Environ Health*. 2006 Aug;32(4):318-27.

Basner M, Fomberstein KM, Razavi FM, Banks S, William JH, Rosa RR, Dinges DF. American Time Use Survey: Sleep Time and Its Relationship to Waking Activities. *Sleep*. 2007 Sep;30(9):1085-95.

Virtanen M, Ferrie JE, Gimeno D, Vahtera J, Elovainio M, Singh-Manoux A, Marmot MG, Kivimäki M. Long Working Hours and Sleep Disturbances: The Whitehall II Prospective Cohort Study. *Sleep*. 2009 Jun;32(6):737-45.

Kleppa E, Sanne B, Tell GS. Working Overtime is Associated With Anxiety and Depression: The Hordaland Health Study. *J Occup Environ Med*. 2008 Jun;50(6):658-66.

Ulhôa MA, Marqueze EC, Lemos LC, Silva LG, Silva AA, Nehme P, Fischer FM, Moreno CR. Minor psychiatric disorders and working conditions in truck drivers. *Rev Saude Publica*. 2010 Dec;44(6):1130-6.

Abstract

The Policy Improvement to Prevent Overwork-related Health Disorders (Karosi)

Recently, there has been increasing public concern for several deaths of post officers, game company employees, and bus drivers which could be related with overwork. There is a growing need for policies and legislation to protect workers from physical and mental health problems due to overwork, as well as shortening working hours. In order to form a social consensus on the prevention of overwork related health disorder and to implement effective policies and legislation, it is necessary to study the policy direction suitable for Korea through analysis of policy and legislative cases implemented in Japan and other countries.

The causal relationship between long working hours and cerebro-cardiovascular disease has been proved by various cohort studies. Resting and lack of sleep due to long working hours affect the coronary arteries and cerebral blood vessels, affecting arteriosclerosis, blood pressure and blood sugar, which are the main causes of cerebral cardiovascular diseases, leading to cerebral cardiovascular diseases. Meanwhile, in Japan at June 2014, the Law for the Prevention of Overwork-related Death was enacted. This law contains a very comprehensive policy including researches on overwork, development of counseling system, school education as well

as workplace, and establishment of special department in the Ministry of Health, Labor and Welfare. In particular, preventing power harassment and sexual violence as well as eradicating long working hours is also responsibility of the government and reforming the way of working began from 2017.

The most fundamental measures to prevent overwork are the changes in labor culture, including the reduction of working hours in the Labor Standard Act and the strengthening of regulations on exempted industries. Nevertheless, the problem of overwork is an urgent task in the face of the aging labor market, and countermeasures are needed. Therefore, we recommended revising the Occupational Safety and Health Act to strengthen prevention and health management of some kinds of high risk businesses and occupations, and to establish separate provisions for prevention of cerebral cardiovascular diseases related to overwork. In addition, it is necessary to consider legislative act for the comprehensive intervention of bureaucrats like Japan.

Key words : karosi, overwork-related health disorder, long working hour, cerebro-cardiovascular, prevention of overwork

《 연구진 》

연구기관 : 한양대학교 산학협력단

연구책임자 : 김 인 아(부교수, 의학박사, 한양대학교)

연구원 : 권 동 희(법률사무소 새날 공인노무사)

김 형 렬(가톨릭대학교 서울성모병원 교수)

유 성 규(노무법인 참터 공인노무사)

윤 간 우(원진재단부설 녹색병원 직업환경의학과 과장)

이 혜 은(경희의료원 직업환경의학과 임상조교수)

전 형 배(강원대학교 법학전문대학원 교수)

정 병 옥(법무법인 송경 변호사)

천 지 선(법률사무소 지선 변호사)

최 민(한국노동안전보건연구소 상임연구원)

한 인 임(일과건강 사무처장)

연구보조원 : 김 규 연(녹색병원 전공의)

민 지 희(한양대학교병원 전공의)

이 나 래(한국노동안전보건연구소 상임연구원)

황 우 석(한양대학교 보건대학원 석사과정)

연구상대역 : 조 흠 학(연구위원, 산업안전보건연구원)

《 연구 기간 》

2017.09.14.~2017.12.15.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2017년도 위탁연구 용역사업
에 의한 것임

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

산업안전보건연구원장

과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구

(2017 - 연구원 - 1153)

-
- 발 행 일 : 2017년 12월 15일
 - 발 행 인 : 산업안전보건연구원 연구원장 김장호
 - 연구책임자 : 한양대학교 직업환경의학과 김 인 아
 - 발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원
 - 주 소 : (44429) 울산광역시 중구 중가로 400
 - 전 화 : (052) 7030-839
 - F A X : (052) 7030-332
 - Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>
-

[비매품]