

SPECIAL ARTICLE

J Korean Neuropsychiatr Assoc 2020;59(2):115-122 Print ISSN 1015-4817 Online ISSN 2289-0963 www.jknpa.org

정신건강 보호를 위한 산업안전보건법의 이해

연세대학교 의과대학 예방의학교실, 산업보건연구소

윤진하

Occupational Safety and Health Act for the Protection of Workers' Mental Health

Jin-Ha Yoon, MD, PhD

The Institute for Occupational Health, Department of Preventive Medicine, Yonsei University College of Medicine, Seoul, Korea

Received April 15, 2020 Revised May 11, 2020 Accepted May 15, 2020

Address for correspondence

Jin-Ha Yoon, MD, PhD The Institute for Occupational Health, Department of Preventive Medicine, Yonsei University College of Medicine, 50-1 Yonsei-ro, Seodaemun-gu, Seoul 03722, Korea Tel +82-2-2228-1579 Fax +82-2-392-8622 E-mail flyinyou@yonsei.ac.kr

The job is one of the essential elements of human happiness. On the other hand, workers are exposed to many hazardous environments that cause disease. The Occupational Safety and Health Act aims to "maintain and promote the safety and health of those who provide labor," by "establishing standards regarding occupational safety and health," and "clearly addressing the responsibility." The law is based on the duties of the employer and government and the rights and duties of workers. The law generally describes the minimum standard, and the user should extend the concept of protection in law. This article describes the Occupational Safety and Health Act related to mental health protection. The data is expected to help medical doctors better understand and apply the law as a concept of protection.

J Korean Neuropsychiatr Assoc 2020;59(2):115-122

KEY WORDS The Occupational Safety and Health Act · Job stress · Occupational psychology.

서 론

산업안전보건법의 목적과 정신건강 보호

삶을 유지시키기 위해서는 사회적 재화가 필요하다. 이를 획득하기 위한 보편적이고 가장 합법적인 방법은 직업 활동이다. 따라서 직업은 인간 행복을 위한 필수적인 요소 중 하나이다. 그러나 직업은 노동력을 소모하며, 특정 유해환경에 노출시켜 질병을 유발할 수 있다. 이를 예방하 직업 활동이 지속 가능한 삶을 위해서 안전 장치가 필요하다. 헌법 제32조에는 "근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다."고 명시하고 있다.

이에 따라 산업안전보건법¹⁾은 "노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지-증진함을 목적"으로 하고 있으며, 첫째 "산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고", 둘째 "그 책임 소재를 명확하게" 하여, 쾌적한 작업환경을 조성하는 방법을 제시하고 있다. 산업안전보건법의 목적 달성은 최저 기준 강제와 최적의 노동환경 조성을 통해 이루어지며,²⁾ 따라서 그 방법은 근로자 개인보다는 다분히 사업장 또는 사용자 중심의 접근 방법을 기술하고 있다.

법령 자체를 원론적으로만 해석한다면 개인의 인지적, 정

신적, 행동적 특성을 근간으로 하고 있는 정신건강에 대한 개입이 어려운 한계가 있다. 따라서, 정신건강 전문가가 법을 목적에 부합하게 해석하고 적용하는 능력을 갖추어야 할 필요가 있다. 이에 기초적인 정보를 제공하기 위해, 본 논문에서는 정신건강 보호와 관련된 산업안전보건법에 대해 기술하고자 한다.

본 론

정신건강 관련 산업안전보건법의 종류

산업안전보건법은 근로기준법과 산업재해보상보험법과 밀접한 관련이 있다. 정신건강 보호 측면에서도 각 법의 역할이 상호보완적으로 연결되어 있다. 각 법령 안에서 정신건강과 관련된 부분을 기술하고자 한다.

산업안전보건법¹⁾ 중 정신건강과 관련된 법은 제4조(정부의 책무)에서부터 출발한다. 정부는 산업안전보건법의 목적을 달성하기 위해 법에서 나열된 사항을 성실히 이행할 의무가 있다. 뒤에 자세히 다루겠지만 보건 정책의 수립, 예방 및 지원이 대표적이다. 정부는 사용자와 노무를 제공하는 자(노무자) 사이에서 건강을 보호하기 위한 조치를 수행한다.

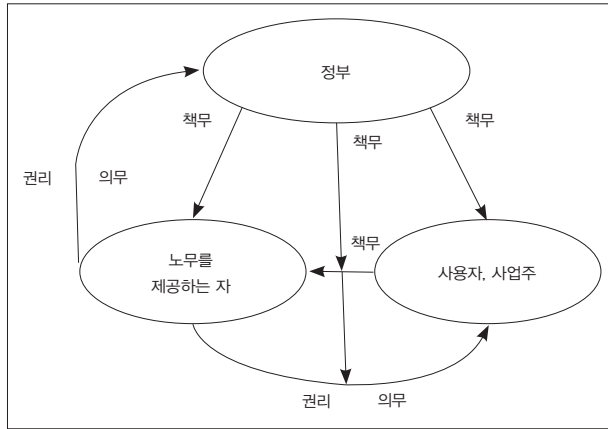


Fig. 1. Right and duty in the Occupational Safety and Health Act.

보호 조치를 위해서는 정보와 자원이 매우 중요한데, 일반적 흐름상 사용자로부터 정보와 자원이 출발하므로 법은 사용자 책무(의무) 중심으로 작성이 된다.³⁾ 반대로, 노무자는 권리와 의무를 갖는다(그림 1). 따라서 법은 정신건강에 대한 인지적, 정신적, 행동적, 생물학적 접근이 매우 제한적이며 환경 개선을 통한 거시적 접근이 주를 이룬다.

법력은 크게 정보의 책무, 사업주의 의무, 근로자의 권리와 의무, 그리고 보상으로 구분할 수 있다. 또한 예방과 보상으로도 구분할 수 있는데 예방에 있어서는 산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무) 및 관련 시행규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치)와 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)와 관련 시행규칙, 시행령, 산업안전보건기준 규칙 제79조(휴게시설), 제672조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치) 중 고객의 폭언 대응이 대표적이며, 보상에 있어서는 산업재해보상보험법의 제37조(업무상 재해의 인정기준)이 대표적이다.

각 법령은 최소 기준을 제시하며, 보호의 개념으로 확대 해석하는 것이 일반적이다.⁴⁾ 각 부분의 내용과 활용 방안에서는 다음 절에서 기술하겠다.

직무 스트레스에 의한 건강장해 예방 조치

제5조(사업주 등의 의무)에서는 “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선”을 명시하고 있다. 제5조의 구체적 시행 방법은 산업안전보건기준 시행규칙에서 설명한다. 시행규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치)는 사업주는 직무 스트레스로 인한 건강장해 예방을 위해 조치를 취해야 한다. 첫째, 직무 스트레스 요인 평가 및 개선 대책 마련. 둘째, 작업계획 수립 시 노무자 의견 반영. 셋째, 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 근로 조건 개선. 넷째, 기타 복

지 지원. 다섯째, 건강진단 결과, 상담 자료 등을 활용한 적절한 배치와 건강문제를 근로자에게 설명할 것. 여섯째, 발병 위험도 평가와 건강 증진 프로그램 시행으로 요약할 수 있다.

산업안전보건법에 따르면 주체는 직무 스트레스 요인을 평가하고 개선대책을 해야한다. 직무스트레스 요인을 평가하는 방법으로는 전문가를 통한 질적 평가 방법과 설문지를 통한 양적 평가 방법이 있다. 양적 조사 방법은 “안전보건기술지침(Korea Occupational Safety and Health guideline)” 중 직무 스트레스 요인 측정 지침을 이용할 수 있다. 지침에서 사용하는 측정 도구는 ‘한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale)⁵⁾’로 43개 문항이며, 물리적 환경, 직무 요구, 직무 자율, 관계 갈등, 직무 불안정, 조직 체계, 보상 부적절, 직장 문화 등 8개 영역으로 구성되어 있다. 근로자가 일하는 공간과 조직을 평가하는 항목, 개인이 스트레스를 인지하는 항목이 혼합되어 있으나 근무 공간과 조직에 대한 환경적 요인에 대한 평가 항목이 대부분이다. 즉, 상기 측정 도구는 스트레스의 요인을 파악하는 데 중점을 두었고 개인의 스트레스 반응과 정신건강 상태를 파악하는 것은 매우 제한적이기 때문에 평가 결과로 스트레스 요인이 많은 사업장, 부서, 조직을 확인할 수 있지만 취약한 개인을 선별할 수는 없다. 따라서 측정 도구를 통한 개선 대책은 환경 변화와 조직적 관리가 우선된다.

개선 대책 중 산업안전보건법이 명시하고 있는 항목은 작업 환경, 작업 내용, 근로 시간, 작업량, 작업 일정 등이 대표적이다. 작업 환경이란 소음/진동, 중량물, 빛, 온도, 냄새 등 물리화학적 환경을 말한다. 면담과 업무표를 통해 작업 내용, 작업량, 작업 일정과 근로 시간의 정량적 평가가 가능하다. 이는 근로자 개인보다는 근로자 대표, 관리자 및 사업주와의 공동 협의가 필요한 부분이다. 공동 협의를 위해서는 근로자의 정신건강의 중요성을 인식시키고, 진행 과정에 필요한 시간, 공간, 비용 및 결과 지표를 설명하는 것이 중요하다. 관련된 조직 내에 정신건강의 중요성을 인식시키는 것 자체가 매우 어려운 일이나, 단기간의 효과를 수시로 확인시켜주는 것은 정신건강의 중요성을 알리는 효과적 방법 중 하나가 될 수 있다.

산업안전보건법에서 제시하고 있는 개선 대책을 시행하는 과정에서 근로자를 참여시키는 것은 단기 효과 및 지속 가능한 효과를 얻기 위해서 매우 중요하다. 대표적인 예가 참여형개선기법(participatory action oriented training, 이하 PAOT)인데,⁶⁾ 사업장에서 건강 증진 효과는 대상자의 근접 경험과 조직 단위에서 실천 가능한 방법에 매우 밀접하게 관련이 있다는 것을 근거로 시행하는 연구 및 활동이다. 근접 경험은 나와 비슷한 사람의 성공 경험이, 강한 동기를 유

발하여 자신의 인지와 행동 변화를 가져올 수 있다는 것이다. 실천 가능한 방법이란 근로자 중심의 현장에서 저비용으로 시행할 수 있는 조치를 의미하며 것이고, 전문가는 조언을 제공하고 단계를 진행시키는 역할을 한다. PAOT를 통한 실천은 건강 증진 대상자에서, 참여자, 전파자가 되는 단계를 거치는데 이는 연쇄반응을 통해 지속 가능한 건강증진의 성과를 보이게 된다.⁷⁾ 지속적인 성과를 보인 PAOT의 예로, 대리기사에게 시행된 연구를 들 수 있다. 이는 대리기사가 해결 방안을 제시하고, 이후 대리기사가 연구자가 되어 대리기사를 연구하였는데,⁸⁾ 본 연구 참여를 통해 대리기사는 대리기사 쉽터를 유치하고 전반적 건강 증진 활동 및 자체 연구도 수행하는 연구자가 되어 지속적 발전을 하였다.

건강진단 결과, 상담 자료 활용과 발병 위험도 평가와 건강 증진 프로그램 시행에는 여러 전문가가 참여하며 아직 법령에서 구체적 기준이 마련되어 있지는 않다. 국내외 사업장에서 시행하고 있는 정신건강 증진 활동을 검토하여 우수 사례를 평가하는 기준을 정리한 연구가 있는데, 상기 연구는 몇 가지 항목을 제안하였다.⁹⁾ 그 항목은 표 1과 같이, 1차부터 3차 예방, 지역사회 연계, 의료기관 연계, 피드백, 객관적 평가 도구, 자체 평가, 일반적 건강 증진, 근로복지공단 근로자 지원 프로그램 활용의 요소가 있다. 여기서 2차 예방인 스트레스 완화 프로그램, 3차 예방인 정신질환 치료, 의료기관 연계인 고위험군 의뢰는 개인적 접근을 위한 방안으로 전문가인 정신건강의학과 전문의 등이 적극적으로 진출해야 하는 부분이다.

감정노동, 고객폭력에 관한 법률

감정노동과 고객폭력(폭행, 폭언)에 관한 법률은 표 2에서 나타난 것과 같이 ‘제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치)’에서 기술하고 있다. 몇몇은 별칙 조항이 있다. 사업주는 고객 대면 근로자에서 건강위험이 있을 경우 업무의 일시적 중단 등을 수행하여야 하는데 상기 의무 위반 시

1천만 원 이하의 과태료가 부과(제175조)된다. ‘고객 응대 근로자는 사업주’에게 상기 조치를 요구할 수 있고 ‘사업주는 고객 응대 근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서’는 안 되는데, 이를 위반하는 경우 ‘1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금(제170조)’이 부과된다. 또한 고객폭력 발생 시 사업주는 관할 수사 기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원을 하여야 하는데, 이를 위반 시 1천만 원 이하의 과태료(1차: 3백만 원, 2차: 6백만 원, 3차: 1천만 원)를 내야 한다. 산업안전보건법 외의 법에 의해 고소/고발을 진행할 수 있는데 관련법은 아래와 같다. 성희롱은 문자상담을 포함하여 성적수치심이나 혐오감을 유발한 경우는 폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조(통신매체를 이용한 음란행위)에 따라 2년 이하의 징역 또는 5백만 원 이하의 벌금이 부과되며, 폭행, 폭언, 모욕적인 발언을 하는 경우에 형법 제260조1항(폭행)에 따라 2년 이하의 징역, 5백만 원 이하의 벌금, 형법 제257조(상해)에 따라 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격 정지 또는 1천만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있다. 공포심이나 불안감을 유발하는 언행을 포함한 여러 내용을 반복하는 경우 정보통신망 이용촉진 및 정보 보호 등에 관한 법률 제44조의 7 제1항 제3호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하게 된다. 허위 불만 제기 또는 위계/위력으로써 업무를 방해하는 경우 형법 제314조 제1항(업무방해)에 따라 5년 이하의 징역 또는 1천 5백만 원 이하의 벌금이 부과된다. 업무와 무관한 장난전화는 하는 경우에 경범죄처벌법 제3조(경범죄의 종류)에 따라 장난전화는 8만 원, 업무방해는 16만 원 벌금이 부과된다(표 3). 근로자에게 이를 인식시키고 사업주가 이에 협조할 의무가 있다는 것을 교육하는 것이 혹은 홍보하는 것이 보호의 시작 중 하나이다.

정신적 질병이 생긴 경우 산업재해보상보호법에 따라 보상받게 되는데, 구체적으로 나열된 것은 외상후스트레스와

Table 1. Factors for workplace psychological health promotion

단 계	내 용
1차 예방	업무환경에서의 정신건강 위험요인 파악을 위한 노력, 또는 정신건강 위험요인 제거를 위한 노력
2차 예방	근로자에 대한 스트레스 완화 프로그램 운영, 동호회 활동 등에 대한 지원
3차 예방	업무로 인한 정신질환을 치료하고 최소화하려는 노력
지역사회 연계	지역사회의 관공서(경찰서, 학교 등) 또는 보건소와의 연계 여부
의료기관 연계	정신질환 고위험군에 해당하는 직장인의 의료기관 의뢰 시스템 여부
피드백	정신건강 위험요인에 대한 평가 후 이를 제거하기 위한, 사업장의 중재 이후 결과에 대한 평가 및 다음 중재에 반영하는가?
객관적평가도구	측정 도구 등을 이용한 객관적 평가가 이루어지는가?
자체평가	근로자의 정신 건강에 대하여 객관적 평가 도구가 아니더라도 자체적으로 평가하는가?
일반적 건강증진	일반적인 건강증진(뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환, 운동, 흡연, 식습관 등의 생활습관)에 대한 중재가 있는가?
근로자지원프로그램	근로복지공단에서 제공하는 근로자 지원 프로그램을 이용하는 사업장인가?

Table 2. Summary of the Occupational Safety and Health Act related to job stress

법 주	산업안전보건법 관련 내용
총론	
목적	제1조(목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다.
정부의 책무	제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다. 1) 정책의 수립 및 집행, 2) 예방 지원 및 지도, 3) 직장 내 괴롭힘 예방, 4) 자율적인 보건 경영체제 지원, 5) 홍보·교육 등 안전문화 확산 추진, 6) 연구·개발 및 시설의 설치·운영, 7) 조사 및 통계의 유지·관리, 8) 관련 단체 등에 대한 지원, 9) 그 밖에 노무를 제공하는 자의 안전 및 건강의 보호·증진 ② 정부는 제1항 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위하여 관련 단체 및 연구기관에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.
사업주 의무	제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주는 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다. 2) 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
근로자 의무	제6조(근로자의 의무) 근로자는 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방에 관한 조치에 따라야 한다.
직무스트레스 건강예방	
사업주 의무	산업안전보건기준 시행규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우 건강장해 예방을 하여야 한다. 1) 직무스트레스 요인에 대하여 평가 및 개선대책 시행, 2) 해당 근로자의 의견을 반영, 3) 근로조건 개선, 4) 복지 차원의 지원, 5) 근로자를 배치 및 직무스트레스 요인, 건강문제를 근로자에게 설명, 6) 건강증진 프로그램 시행
감정노동/고객 폭언 예방	
사업주 의무, 근로자의 권리	제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치) 사업주는 고객응대근로자에 대하여 ① 고객의 폭언, 폭행으로 인한 건강장해를 예방 ② 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 업무의 일시적 중단등의 조치 ③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. [시행령] 업무의 일시적 중단 등의 조치란 1. 업무의 일시적 중단 또는 전환, 2. 휴게시간의 연장, 3. 건강장해 관련 치료 및 상담 지원, 4. 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원 * 제672조를 통해 특수형태근로종사자에게도 해당
보상	
근로자 권리/국가 책무	제37조 업무상 재해의 인정 기준 1) 업무와 관련된 사고, 2) 업무상질병 가. 건강장해 유해요인에 노출되어 발생, 나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생, 다. 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생, 라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생

저자 요약, 원문과 차이가 있음

적응장애, 그리고 우울병 에피소드이다. 그러나 법은 최소 보호를 기술하게 되어 있어, 가장 중요한 것은 포괄 규정으로 '상당인과관계(相當因果關係)'가 있는 질병은 보상을 한다는 것이다. 이는 다음 절에서 논의하겠다.

업무상 질병 보상

업무상 질병 보상 신청 기준은 근로자가 자신의 질병이 업무와 관련 있어 보상을 원한다는 산업재해보상 신청부터 시작된다. 신청이 접수되면 근로복지공단에서 기초조사, 의학조사, 업무관련성 조사를 실시하고 자문이 필요할 경우 자문을 의뢰한다. 조사가 마무리되면 업무상질병 판정위원회에서 판정을 한다. 각 단계에서 의학조사, 업무관련성, 자문, 판정은 해당 진료과목의 전문가가 시행한다(그림 2).

정신질환의 업무관련성을 평가할 때에는 병인을 기질성과 기능성으로 구별한다. 뇌에 증명할 수 있는 병변이 있는 기질성 질병인 경우, 그 병변의 원인인 종양, 외상, 감염, 혈

관 장애와 업무관련성을 논의하게 된다. 기질성 질병에 대한 논의는 본 논문의 범위를 벗어나므로 제외하겠다.

2018년 인정된 직업관련성 질병은 총 7562건이고 이 중 정신질환은 125건으로 1.2%에 해당한다.¹⁰⁾ 업무상질병 심의 위원회에서 주로 논의되는 질병은 우울병 에피소드, 불안장애, 적응장애, 외상후스트레스장애, 급성 스트레스 반응, 자살, 수면장애가 있다.¹¹⁾ 업무와 관련된 스트레스와 상기 질병의 발생 또는 악화 간에 상당인과관계가 인정되는 경우 업무상질병으로 판정한다. 이때 업무와 관련된 스트레스의 대표적인 것이, 높은 직무요구도, 낮은 직무재량권, 낮은 사회적 지지, 노력-보상 불균형, 직무 불안정성, 위협 및 폭력, 불공정성이 있다.⁹⁾ 장시간 근로는 업무요구도가 높아 사회적 생활의 어려움을 유발하기 때문에 정신질환의 발생과 관련이 있다. 해고 등 직장의 불안정성을 트라우마로 인식하는 경우 상기 모든 질환의 업무관련성이 높아진다. 그러나 스트레스의 종류가 각 개인과 조직마다 달라 문헌으로 규정지를

수 없고, 예시된 스트레스가 없다고 해서 업무상 재해로 인정되지 않는 것이 아니다. 또한 법령은 최소 규정을 기술하는 방식이어서, 실제 업무상질병판정위원회나 법원의 판단 보다는 범위가 협소하게 기술되어 있다.¹²⁾

업무 스트레스와 정신질환의 상당인과관계

상당인과관계에 대한 논의는 법령 및 판례를 인용하고 이에 따라 저자의 의견을 추가하는 방식으로 논의하겠다. 법령 및 판례는 큰따옴표(“ ”)를 인용하여 저자의 의견과 구분하였다.

업무상의 재해를 인정받기 위해서는 업무와 질병 발생 사이에는 인과관계가 있어야 하며, 이득을 보는 사람의 주장은

주장하는 측에서 증명하여야 한다. 질병이란 의학적으로 인정되어야 하지만, “인과관계는 반드시 의학적·자역과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니라 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되는 경우에는 그 증거가 있다고 보아야 한다”는 대법원 판례(대법원 2014. 10. 30. 선고 2011두 14692 판결, 대법원 2015. 1. 15. 선고 2013두23461 판결)를 중요하게 여겨야 한다.¹³⁾ 의학적으로 업무관련성을 판단하는 것은 의사의 권한이지만, 규범적 관점은 질병에 대한 것이라도 의사만의 전문 영역이 아닌 부분이 있다. 업무상질병판정위원회는 의학적 인과관계를 조사한 결과를 기반으로 규범적 상당인과관계를 검토하여 보상 여부를 판단한다.

업무상 질병의 판단 논의에서 흔히 범하는 오류는 “개인

Table 3. Enforcement Regulations of The Occupational Safety and Health Act for Customer Service Worker

단 계	법/시행령/ 규칙	내 용
사전예방	법 41조	① 사업주는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행으로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
관련	시행 규칙	산업안전보건법 시행규칙 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치) 사업주는 건강장해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내, 2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련, 3. 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시, 4) 그 밖에 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치
사후 조치	법 41조	② 사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다. *필요한 조치 의무 위반 시 1천만 원 이하의 과태료 부과(제175조)
시행령	시행령	③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 하고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. *불이익 조치 시 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금(제170조) “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각의 조치 중 필요한 조치를 말한다. 1. 업무의 일시적 중단 또는 전환, 2. 휴게시간의 연장, 3. 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
고소고발	시행령	4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 고객응대근로자 등이 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원을 해야 한다. *벌칙: 1천만 원 이하의 과태료(1차: 3백만 원, 2차: 6백만 원, 3차: 1천만 원)
기타	기타	성희롱: 성폭력범죄의 처벌 등 특례법 제13조: 2년 이하의 징역 또는 5백만 원 이하의 벌금 형법 제260조(폭행): 2년 이하의 징역, 5백만 원 이하의 벌금 형법 제257조(상해): 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만 원 이하의 벌금 공포심유발: 정보통신망 이용촉진 및 정보 보호 등에 관한 법률 제44조: 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금 허위불만, 업무방해: 형법 제314조(업무방해) 5년 이하의 징역 또는 1천 5백만 원 이하의 벌금 장난전화: 경범죄처벌법 제3조(경범죄의 종류) ① 장난전화: 8만 원 ② 업무방해: 16만 원
보상	산업재해보상 보호법	산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정기준) 2. 업무상 질병 다. 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병 산업재해보상보험법 시행령 제25조 [별표 3] 업무상 질병에 대한 구체적 인정 기준 4. 신경정신계 질병 바. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스 장애 사. 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련 된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드 포괄규정: 업무와 상당인과관계가 있는 질병



Fig. 2. Application steps for occupational diseases claim.

적 소인과 업무 스트레스 중 어느 것이 더욱 큰 영향을 미쳤는가?”라는 질문에 빠져 있을 때이다(유력원인설). 서론 및 산업재해보상보험법에 대한 기술에서 설명한 것처럼, 법령은 개인적 소인보다는 환경적 요인에 중점을 두며 보호가 목적이다. 즉, 개인적인 취약성을 여부로 하기보다는 “업무적 스트레스에 노출이 되었는가?”가 상당인과관계의 중점 사항이다. 따라서, 여러 원인 중 업무적 스트레스가 질병 발생에 영향을 주었다면(공동원인설) 재해근로자를 보호하는 것이 산업재해보상보험법의 취지에 부합한다. 실제 판례를 보면, “업무와 재해 사이의 상당인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 한다는 것”으로 비록 “우울증을 앓게 된 데에 망인의 내성적이고 소심한 성격 등 개인적인 취약성이 영향을 미쳤다고 하더라도, 업무상의 과로나 스트레스가 그에 겹쳐서 우울증이 유발 또는 악화되었다면 업무와 우울증 사이에 상당인과관계를 인정함에 아무런 지장이 없다”(대법원 2011. 6. 9. 선고 2011두3944)라는 공동원인설을 준용하고 있다.¹⁴⁾ 개인적 취약성이란 기존 정신질환 병력이 있었던 환자에게도 적용된다. 기존 정신과적 질병이 있었고 직업활동이 가능할 정도로 관리가 되고 있던 상태에서 업무상 스트레스가 질병을 악화시켜 요양이 필요한 경우 업무상 재해로 보상받을 수 있다.

요약하면, 상당인과관계는 1) 반드시 의학적·자역과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니라 규범적 관점에서,

2) 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체 조건을 기준으로 하여, 3) 개인적인 취약성이 영향을 미쳤다고 하더라도, 업무상의 과로나 스트레스가 그에 겹쳐서 발생하였는지, 4) 질병의 유발뿐만 아니라 악화에 관련이 있는지를 판단한다.

자살의 업무상 재해 인정

산업재해보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준)에는 “근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다”라는 기술이 있어, 원칙적으로 자살은 업무상 재해가 아니라는 의견이 있다. 그러나 같은 법령에서 “다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다”고 하였고, “대통령령으로 정하는 사유”란 1) 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나, 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해 행위를 한 경우, 2) 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해 행위를 한 경우, 3) 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해 행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우를 업무상 재해의 인정 기준으로 규정하고 있다.

따라서, 업무상 스트레스로 우울병 에피소드, 불안장애,

적응장애, 외상후스트레스장애, 급성 스트레스 반응, 수면장애 등이 발생하였다고 판단되고 그 중 자살하였다면 업무상 재해가 되는 것이다. 또한 “그 밖에 업무상의 사유”로 “정신적 이상 상태”에서 자살한 경우 업무상 재해가 되는데, 자살 자체가 가장 큰 “정신적 이상 상태”로 인정된다면, 업무상 사유가 있을 때 자살을 업무상 재해로 인정하는 데 무리가 없다고 판단된다.¹⁵⁾

정보가 부족할 경우의 업무상 재해 판단

의학적 관점에서 2014~2017년 사이의 업무상 재해 소송 사례를 검토한 연구에서는, 업무상 재해를 판단하는 의학적 정보가 부족할 경우에 참고할 수 있는 몇 가지 요인을 검토하였다.¹⁶⁾ 소송 사례는 산업재해보상보험제도 운영 목적을 어떻게 이해하는지에 따라, 추정 원칙, 불이익 처분 금지, 증명의 책임의 적용 등을 종합적으로 해석하는 방향이 달라진다.¹⁶⁾

“작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에게 전가하는 것이 아니라 공적 보증을 통해 산업과 사회 전체가 이를 분담하도록 하는” 것을 산업재해보상보험제도의 목적으로 여긴다면, “근로자에게 책임없는 사유로 사실관계가 제대로 규명되지 않은 사정에 관하여는 증명책임에 있어 열악한 지위에 있는 근로자에게 불리하게 인정할 수는 없다”(대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결)는 판례에 동의하게 된다.¹⁷⁾ 만약 환자가 사망 또는 정신질환으로 충분한 자료를 제공할 수 없거나 정보를 더 많이 갖고 있는 사업장에서 증명과 관련된 사실을 제공하지 않는 경우는 “근로자에게 책임이 없는 사유로 사실관계가 제대로 규명되지 않는” 사정으로 판단될 수 있다. 이러한 상황에서는 업무상 재해 판단을 “근로자에게 불리하게 인정할 수 없다”는 것이다. 따라서, 부족한 증명의 책임이 근로자 때문이 아니라면 여러 부족한 상황을 스트레스 노출 정도가 어떠하였는지 “추정 원칙”을 이용하고, “증명의 책임을 완화”하여 업무상 질병으로 인정할 수도 있다는 것이다. 다만, 이는 산업재해보상보험제도 운영의 목적이 공적 보험이라는 논리를 기반으로 한다. 따라서 공적 보험의 논리가 약할 경우 상기 주장도 적용에 한계가 있다고 판단된다. 그러나 산업재해보상보험제도가 공적 보험이 아니라면 근간으로 하고 있는 산업재해보상보험법 존재 자체의 의미가 없어지므로 자가당착에 빠진다. 결국 정보 부족이 근로자 때문이 아니라면, 근로자에게 유리하게 업무상 재해가 판단될 수 있다.

결론 및 제언

산업안전보건법을 통한 정신건강 보호는 상당 부분이 환

경적, 조직적 관리와 보호에 해당한다. 개인적 관리는 사전적 관리, 사후 조치, 보상 등에 포함되어 있으며 의학, 보건학, 사회적 규범 등 다차원적 해석이 존재하는 부분이다.

의사가 처음 되었을 때를 생각해보자. 우리가 아직 의사로서 준비가 되지 않았음에도 환자에게는 최선의 선택이 되었던 진료 현상이 있었다. 업무상 스트레스로 인해 정신건강을 위협받고 있는 근로자에게도 마찬가지로 최선의 선택이 되는 현상이 많다. 정신질환 관련 가장 중요한 위원으로 정신건강의학과 전문의가 활동하는 업무상질환 판정위원회가 대표적인 현상이다. 이외에도 사업장 건강 증진 사업, 고위험 환자의 관리와 사업장 관리 개선에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 전문가 집단도 정신건강의학과 전문의이다. 그러나 막상 법령을 본다면 산업안전 전문 분야에 정신건강의학과 전문의는 빠져 있는 것이 현실이고 산업안전관리 법 전반에 걸쳐서도 정신건강의학과 전문의에 대한 언급은 전무한 실정이다. 따라서 향후 법에 대한 정비 및 개선에서 정신건강의학과 분야의 역할을 높일 수 있도록 연구 및 역량 강화를 준비해야 할 것이다.

산업안전보건법이 상기 사업들을 수행하는 법적 근간이 되는데, 법은 의학뿐만 아니라 사회적 규범의 해석과 적용도 요구하고 있다. 따라서, 산업안전보건법을 통해 정신건강을 증진시키고 정신질환을 보호한다는 것은 의사에게 또 하나의 도전적 과제를 던져준다. 의사로서 의학을 넘어서는 다른 학문적 범위를 우리의 영역이 아니라고 할 수도 있다. 그러나 사회적 규범을 통한 정신건강 증진과 보호 분야에서도 가장 최전선에 있는 전문가 집단 중 하나가 의사이다. 본 논문은 산업안전보건법과 이와 관련된 법령에 대한 소개를 하였는데, 정신건강 전문가가 법을 목적에 부합하게 해석하고 적용하는 데 도움이 되기를 희망한다.

중심 단어: 산업안전보건법 · 직무스트레스 · 직업성정신건강.

Acknowledgments

None.

Conflicts of Interest

The author has no financial conflicts of interest.

ORCID iD

Jin-Ha Yoon

<https://orcid.org/0000-0003-4198-2955>

REFERENCES

- 1) Korea Law Information Center. Occupational Safety and Health Act [cited 2020 Mar 1]. Available from: <http://www.law.go.kr/법령/산업안전보건법>.
- 2) Na M. A study on the system and legislative direction of the Occupational Safety and Health Act (OSH Act). The Journal of Labor Studies 2010;19:85-126.
- 3) Cho H. A study on a scope of a responsibility of an employer in OSHA. The Journal of Labor Law 2016;29:41-70.

- 4) Lim SW. Limits of interpretations and escalation of extents about benefit and protection of the law: toward points compared criminal law with civil law. *Law Review* 2011;41:291-315.
- 5) Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing and occupational Stress Scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2005;17:297-317.
- 6) Kazutaka K. Roles of participatory action-oriented programs in promoting safety and health at work. *Saf Health Work* 2012;3:155-165.
- 7) Kim SA, Suh C, Park MH, Kim K, Lee CK, Son BC, et al. Effectiveness of a comprehensive stress management program to reduce work-related stress in a medium-sized enterprise. *Ann Occup Environ Med* 2014;26:4.
- 8) Jung PK, Won JU, Roh J, Lee JH, Seok H, Lee W, et al. Workplace violence experienced by substitute (Daeri) drivers and its relationship to depression in Korea. *J Korean Med Sci* 2015;30:1748-1753.
- 9) Yoon JH. Research for workplace mental health promotion. Ulsan: Korea Occupational Safety and Health Agency;2016.
- 10) Ministry of Employment and Labor. Analysis of industrial accident (focused on The Occupational Safety and Health Act). Sejong: Ministry of Employment and Labor;2018.
- 11) Korea Worker's Compensation & Welfare Service. Guideline of assessment for work related mental health problem. [updated 2016 Mar 23; cited 2020 May 1]. Available from: <https://www.kcomwel.or.kr/kcomwel/info/laws/rule.jsp>.
- 12) Moon JH. Protecting workers from violence at work-focusing on Industrial Accident Compensation Insurance Act and Occupational Safety and Health Act-. *사회보장법연구* 2016;5:207-236.
- 13) Yang SY. Criteria for judging causality of work accidents in suicide from job stress. *Journal of Labour Law* 2016;58:146-150.
- 14) Bang JS. A legal study on worker's suicide resulting from overwork-focusing on the legal principles of cases in the Supreme Court-. *The Journal of Labor Law* 2015;29:105-130.
- 15) Kwon OS. Criteria for determining a causal relationship of suitability between work and suicide. *Journal of Labour Law* 2017;63:133-137.
- 16) Yonsei University Office of Research Affairs/University Industry Foundation. Research on improving occupational cancer accident investigation and epidemiological investigation. Sejong: Ministry of Employment and Labor;2018.
- 17) Jeon BJ. Recognition of occupational accidents related multiple sclerosis and its implications. *Jour of KoCon* 2017;17:559-566.