

## 일본의 과로사 등의 산재인정 기준 재검토

박정희 선임연구원

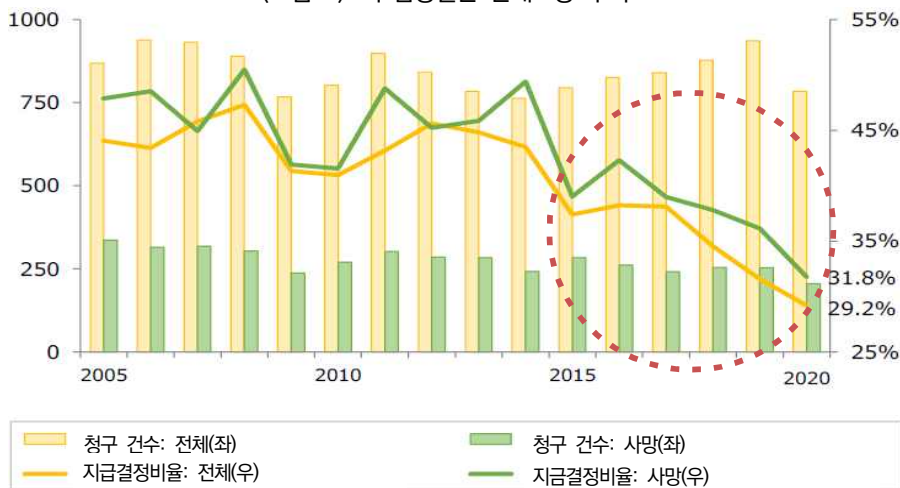
### 요약

후생노동성은 근로자의 과로사 등 산재보상 인정률이 감소됨에 따라 근로시간 중심의 인정 기준을 20년 만에 개정하였음. 최근 근로자 환경을 둘러싼 사회적 인식이 높아지면서 과로사 등의 인정기준을 노동시간을 비롯한 부수적인 요인까지 평가요소로 반영하기로 함. 이번 개정안은 불규칙한 근무 등의 부수적인 원인도 산업재해 청구가 가능하도록 인정하고 있어 사업자 측의 리스크 관리가 필요함

○ 후생노동성은 근로자의 뇌·심장질환의 산재보상 지급결정비율이 지속적인 감소세로 나타나 근로시간 중심의 ‘과로사 등’ 기준을 재검토하기로 함<sup>1)</sup>

- 후생노동성은 ‘과로사 등’의 정의를 업무상의 과중한 스트레스로 뇌·심장질환을 일으킨 사망이나 심리적 압박으로 인해 정신장애로 자살한 경우를 말하며, 사망은 아니지만 뇌·심장질환, 정신장애 등의 질환을 포함하고 있음<sup>2)</sup>
  - 2020년 6월 직장 내 괴롭힘·갑질 행위에 대한 방지조치(パワーハラスメント 対策等) 시행으로 심리적 압박으로 인한 자살 등 정신장애 대책은 마련되었으나, 근로시간 중심의 뇌·심장질환 등 산재보상은 재검토가 필요함
- ‘과로사 등 산재보상 현황’에 따르면, 뇌·심장질환으로 인한 사망자 수 및 산재보상 청구 건수는 장기적으로 완만한 추세를 보이는 데 반해 보험급여 대상이 되는 산재보상 지급결정비율(지급결정 건수/결정 건수)은 감소하고 있음

〈그림 1〉 뇌·심장질환 산재보상 추이



1) NLI Research Institute(2021. 10. 28), 「過勞死等(脳・心疾患)に関する 労災認定基準の見直し」

2) 뇌혈관 질환 및 심장질환은 유전이나 노화, 생활습관 등 내적 요인도 있으나, 월 80시간 이상의 초과근무 등과 같은 ‘장기간 과중한 업무’가 주된 원인이 되기도 함

○ 최근 근로자 환경을 둘러싼 사회적 인식이 높아지면서 일본은 과도한 근로시간 및 근무환경에 따른 뇌·심장질환의 과로사 등에 대한 인정 기준을 20년 만에 개정하였음

- 후생노동성은 장기간 근로시간 중심의 과로사 판정 기준을 근로시간 이외의 요인 등 다양한 요인들도 반영하여 종합적으로 판단하기로 함
  - 기업에서는 근태관리시스템이나 타임레코더 등을 통해 근로시간을 정확히 기록하고 근로자에게 과도한 업무를 요구하는 경우 '36협정'<sup>3)</sup> 또는 특별 조항으로 노동의 상한을 알려야 함
  - 과도한 업무로 인한 과로사나 신체장애를 예방하기 위해서는 '근무 간 인터벌 제도'<sup>4)</sup>를 활용하거나 유급휴가 등으로 휴식 시간을 확보하는 워라벨(Work-life balance)이 점차 중요해짐
  - 사내 관리감독자는 근로자에게 국가나 민간단체에서 운영하는 상담기구를 인지시키고, 직장 내에 상담창구를 마련하는 등 근로자가 상시 상담가능한 환경을 마련해야 함
  - 그 외 근로자가 기존에 예정된 업무 이외에 업무변경의 정도나 빈도, 시차가 많은 지역으로의 잦은 출장 등 다양한 요인을 포함하고 있음
- 정신적 스트레스로 인한 정신장애 관련 산재인정 기준은 직장 내 우월적 지위를 이용한 괴롭힘이나 성희롱, 임신·출산·육아 등에 관한 괴롭힘 등 부수적인 요인도 주요 평가요소로 반영하고 있음
  - 2020년 민사상 노동분쟁상담 건수는 '직장 내 괴롭힘'으로 인한 상담 건수가 7.9만 건(22.8%)으로 9년 연속 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 사내 성희롱이나 차별, 사생활 침해 등으로 인한 소송도 늘어나고 있음<sup>5)</sup>
  - 일본에서 직장 내 괴롭힘·갑질 행위에 대한 방지조치(パワーハラスメント 対策等)는 2020년 6월부터 대기업에서 의무화, 2022년 4월부터 중소기업에도 의무화될 예정임
- 이번 산재인정 기준 개정에 따라 지금까지 노동시간이 과로사 기준에 미치지 못해 산재신청을 하지 못했던 경우에 대해서도 불규칙한 근무환경이나 정신적 스트레스로 인한 피해까지 인정될 수 있어 근로자의 피해신청은 크게 늘어날 것으로 예상됨

○ 개정안이 불규칙한 근무 등의 부수적인 요인도 산업재해 청구가 가능하도록 인정하고 있어 기업은 직원의 사망이나 후유·정신장애 등에 대한 보다 적극적인 리스크 관리가 필요함

- 최근 일본 기업에서는 신체·정신적 피해를 입은 근로자를 대상으로 손해배상청구를 받는 경우 산재보험을 비롯한 배상책임이나 법률비용 등을 지원하는 괴롭힘·갑질보험 등을 활용하여 사업자 측의 대책마련이 필요함
- 한편, 코로나19 영향으로 재택이나 위성오피스 등 사외에서 근무하는 형태가 확산되고 있어 기업은 근무환경 변화에 따른 '텔레워크(Telework)'의 대책 마련도 필요함
  - 후생노동성은 '정보통신기술을 이용한 사업장 외 근무 가이드라인'을 바탕으로 텔레워크 시에도 사내근무와 동일하게 노동기준법, 노동안전보건법, 노동자재해보상보험법 등 일반 노동기준 관계법령을 적용하고 있음

3) '36협정'이란 '시간외·휴일노동에 관한 협정신고'를 말하며, 「노동기준법」 제36조에 따라 회사는 법정노동시간(1일 8시간, 주 40시간)을 초과하는 시간외 노동 및 휴일 근무 등을 명령할 경우, 노조 등과 서면에서 의한 협정을 맺어 노동기준감독서에 의무적으로 신고하여야 함

4) 사업주는 전일 업무 종료 시각과 다음 날의 업무 시작 시각 사이에 일정 시간의 휴식을 확보하기 위해 노력해야 함

5) 후생노동성(2021. 6. 30), "2020년 개별 노동분쟁해결 제도 시행 상황"