



# 근로자의 정신건강 보호 관련 호주·일본 입법례

2020-6호 (통권 제120호, 2020.3.10.)

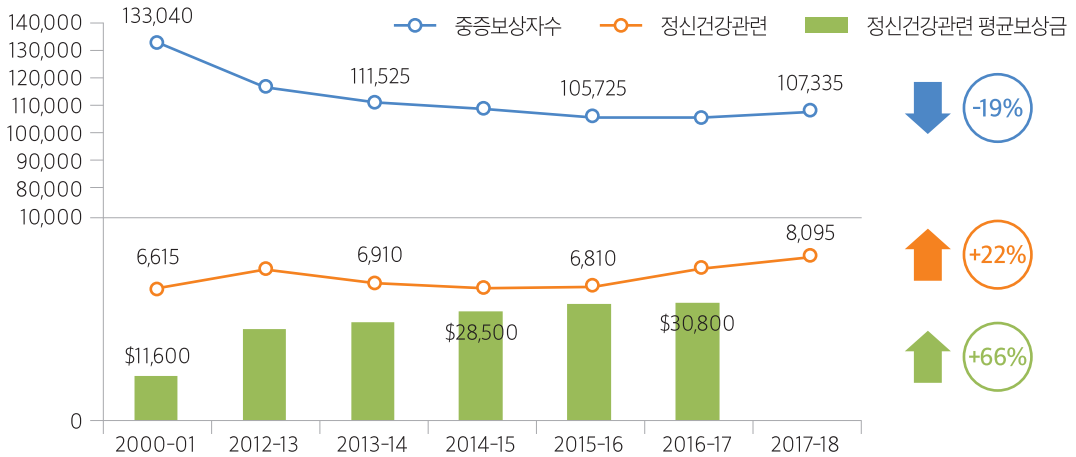
## 최신 외국입법정보

발행처 국회도서관 | 발행인 현진권 | 작성자 김나영\*

- 태움 피해 간호사의 극단적 선택(연합뉴스 2019.1.10.), 직원·상사 폭언에 사회 복지사의 극단적 선택 시도(아시아경제 2019.5.24.), 업무 압박을 호소하던 경찰관의 극단적 선택(JTBC, 2020.1.23.) 등 산업구조가 서비스 사회로 변화함에 따라 보건의료서비스, 사회복지서비스, 치안서비스 등 서비스 업종에서 직무 스트레스를 받는 근로자 및 감정노동자들이 증가하고 있다.
- 업무압박, 업무과다, 과로, 장시간근로, 야간근로 등 높은 업무강도로 인한 위험 뿐만 아니라 근로관계에서 동료근로자, 고객의 괴롭힘·폭언 등 인(人)적 위험으로 인하여 근로자의 정신건강을 해칠 수 있다.
- 이러한 위험에 처해 있는 근로자의 정신건강을 보호하기 위한 규정을 두고 있는 호주, 일본의 입법례를 살펴보고자 한다.

## 호주 근로자 산재 보상 현황

- 2000-01년 대비 2017-18년 근로자의 중증보상자수\*는 -19% 감소하였으나, 정신건강질환으로 인한 보상자수는 22% 증가함
- 2000-01년 대비 2016-17년 정신건강 관련 평균보상금은 66% 증가하였는데, 이는 2016-17년 모든 질병 중 가장 높은 보상금액임
- \* 중증보상(serious claim)이란 근로자가 일주일 이상 근무를 하지 못할 정도로 (질병 등으로) 정상 생활이 불가능한 상태여서 보상을 하는 것을 말함

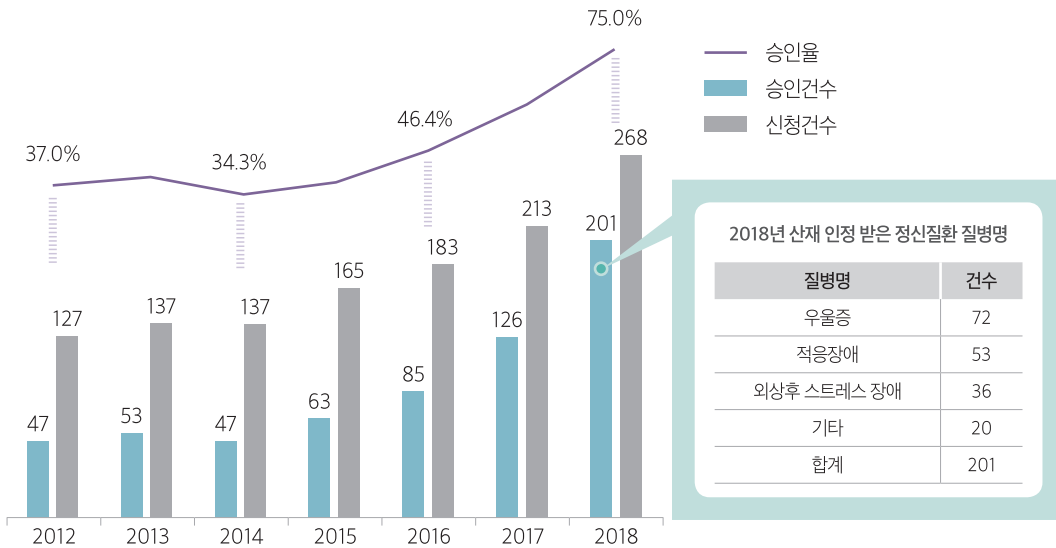


출처 : Safe Work Australia, Australian Workers' Compensation Statistics Report 2017-18

## 시사점

- 호주 뉴사우스웨일즈주 「근로보건안전법」(「Work Health and Safety Act 2011」)은 제4조에서 근로자의 건강을 육체적 건강과 정신적 건강으로 구분하여 정의하고 있으며, 동법 별표 3 제5조에서 사업장에서의 위험 및 위해요인에 심리적 위험을 포함하여 명시하고 있다.
- 호주는 근로자의 정신건강과 관련하여 사업시행자가 과도한 시간 압박, 괴롭힘, 폭력, 과로 등 근로자의 심리적 위해요인을 파악하여 위험을 예방하도록 하고 있다. 또한 위험 발견 시에는 사업시행자가 조기에 개입하여 정신건강 관련 질병을 최소화하고 회복을 지원하도록 시스템적으로 접근하는 정책을 펼치고 있다.
- 일본은 「노동안전위생법」(「労働安全衛生法」) 제66조의10 및 「노동안전위생규칙」 제52조의9에서 50명 이상의 상시 근로자를 사용하는 사업자는 상시 근로자에 대하여 매년 정기적으로 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사를 실시하도록 규정하고 있다.

## 우리나라 정신질환으로 인한 산재 현황



출처 : 조선일보, “출근이 두려워” 정신질환 산재, 1년새 60% 증가, 2019.07.25.

- 이를 스트레스체크제도(ストレスチェック制度)라 하는데, 이 제도는 정기적으로 근로자의 스트레스 상황에 대하여 검사를 하고 자신의 상황에 대하여 알게 하여 개인의 정신건강 질병의 위험을 감소시키는 것을 목적으로 한다. 동시에 검사결과를 집단적으로 분석하고 근무환경을 개선하여 노동자의 정신건강이 악화되는 것을 사전에 방지하고자 한다.<sup>1)</sup>
- 우리나라도 「산업안전보건법」에 근로자의 건강에 육체적 건강과 정신적 건강 모두 포함함을 명시하고, 근로자의 정신건강을 해할 수 있는 위험을 사전에 예방하기 위하여 정기적 심리검사를 실시하고 필요한 경우 근무 장소나 근무 시간 변경 등의 적절한 조치를 하며 관련 질환 발병 시에 치료나 상담 등을 할 수 있도록 규정하는 방안을 검토할 수 있다.

1) 厚生労働省, ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>)

## 호주 뉴사우스웨일즈주 「Work Health and Safety Act 2011」(「근로보건안전법」)

- 호주 뉴사우스웨일즈주 「근로보건안전법」 제4조에서 근로자의 건강이란 육체적 건강과 정신적 건강을 말한다고 정의하고 있으며, 동법 별표 3 제5조에서 근로자의 건강을 위협하는 위험 및 위해요인으로 ‘심리적 위협의 이용 또는 노출’을 포함한다고 명시하고 있다.
- 동법 제19조에서는 근로자의 건강과 안전을 보장할 일차적 보호 의무를 사업시행자에게 부여하고 있다. 또한 제274조 및 제275조에 따라 장관은 직업규약(a code of practice)을 승인할 수 있고 승인된 직업규약은 이 법에 따른 의무가 준수되었는지에 대한 증거로서 소송에서 증거능력이 인정된다.
- 호주 근로안전청(Safe Work Australia)은 모델 직업규약을 제시하고 있다. 모델 직업규약에서는 근로자의 심리적 위해요인으로 과도한 시간 압박, 괴롭힘, 폭력, 과로 등이 있음을 구체적으로 예시하고 있으며, 사업시행자는 심리적, 정신적, 감정적 요구를 포함하여 근로자의 업무 수행 방법을 살펴서 위해요인을 파악하여야 한다고 하고 있다.
- 또한 근로자의 정신 건강과 안전 보호를 위한 가이드 매뉴얼에서 사업시행자가 근로자의 정신건강에 해를 끼칠 수 있는 위험을 예방하고 정신관련 질병을 최소화하도록 조기에 개입하며 회복을 지원하도록 시스템적으로 접근할 것을 제안하고 있다(오른쪽 그림 참조).<sup>2)</sup>

Systematic approach to psychological health and safety



## 일본 「労働安全衛生法」(「노동안전위생법」)

- 일본은 과로사나 업무압박 등으로 인한 자살이 오랫동안 주요한 사회문제였고 업무나 직장생활에서 불안, 고민, 스트레스를 느끼는 근로자가 해마다 증가하였다. 이에 후생노동성은 2000년 ‘사업장에서 근로자의 정신건강 증진을 위한 지침’ 수립, 2006년 ‘근로자의 정신건강 유지증진을 위한 지침’ 개정, 2009년 ‘심리적 부하에 의한 정신장애

2) Model Code of Practice: How to manage work health and safety risks(<https://www.safeworkaustralia.gov.au/book/model-code-practice-how-manage-work-health-and-safety-risks>), Safe Work Australia, Work-related psychological health and safety: (National guidance material), 2019.1.21.

등에 관계되는 업무 이외의 판단 지침' 개정, 2011년 '심리적 부하에 따른 정신장애의 인정기준' 개정 등 대책 마련을 위한 노력을 계속하였다.<sup>3)</sup>

- 2014년 「노동안전위생법」을 개정하여 제66조의10에서 사업자가 근로자에 대하여 의사, 보건사 등에 의하여 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사를 하도록 의무화 하였다(스트레스체크제도). 「노동안전위생규칙」 제52조의9에 따라 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업자는 상시 근로자에 대하여 매년 1회 정기적으로 스트레스 체크검사를 하여야 한다.
- 사업자는 검사결과를 통지받은 근로자가 일정 요건에 해당하여 의사의 면접지도를 신청한 경우 면접지도를 받도록 하여야 하며, 이를 이유로 근로자가 불이익을 받아서는 안 된다. 의사는 면접지도를 할 때 근로자의 근무 상황, 스트레스 및 심신 상황에 대하여 확인을 한다. 면접지도의 결과 및 의사의 의견에 따라 필요한 경우 근로자의 근무 장소나 업무를 변경하거나 근로시간을 단축하고 심야작업 횟수를 감소하는 등의 조치를 하여야 한다.
- 사업자는 근로자에 대한 스트레스체크 검사결과 등 보고서를 관할 근로기준감독서장에게 제출하여야 하고, 국가는 검사통지결과를 활용하여 근로자의 정신건강 증진을 도모하기 위하여 노력해야 한다.
- 이에 따라 후생노동성은 제13차 노동재해방지계획(2017-2022)에서 2017년 대비 2022년까지 목표수치를 i) 근로자의 직장에 업무상의 불안, 고민, 스트레스에 대하여 상담하는 곳(외부 상담 포함)이 있는 비율 72.5%에서 90%, ii) 사업자가 정신건강대책을 수립하여 노력하고 있는 비율 58.4%에서 80%, ii) 사업자가 검사결과를 집단분석하여 활용하는 비율 51.7%에서 60%로 세우고 근로자의 정신건강 증진대책을 추진하고 있다.<sup>4)</sup>

## 국내현황

- 우리나라 「근로기준법」 제2조제3호에 “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다고 정의하고 있고 「산업안전보건법」에서는 제129조부터 제131조까지 건강진단에 대하여 규정하고 있으나 근로자의 정신건강에 대한 규정은 없는 실정이다.

3) 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針(이하 厚生労働省, 2000), 労働者の心の健康の保持増進のための指針(2006), 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針(2009), 心理的負荷による精神障害の認定基準(2011)

4) 厚生労働省, 労働災害防止計画について:計画の概要・目標数値(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000197308.html>)

## 호주, 일본 입법례의 원문과 번역문

### 「Work Health and Safety Act 2011」

#### 4 Definitions

(…)

health means physical and psychological health.

(…)

#### 19 Primary duty of care

(1) A person conducting a business or undertaking must ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety of:

- (a) workers engaged, or caused to be engaged by the person, and
- (b) workers whose activities in carrying out work are influenced or directed by the person,

while the workers are at work in the business or undertaking.

(…)

#### 274 Approved codes of practice

(1) The Minister may approve a code of practice for the purposes of this Act and may vary or revoke an approved code of practice.

(…)

#### 275 Use of codes of practice in proceedings

(2) An approved code of practice is admissible in the proceeding as evidence of whether or not a duty or obligation under this Act has been complied with.

(…)

### Schedule 3 Regulation-making powers

#### 5 Hazards and risks

Matters relating to hazards and risks including:

- (a) the prescribing of standards relating to the use of or exposure to any physical, biological, chemical or psychological hazard, and
- (b) matters relating to safety cases, safety management plans and safety management systems (however described), and
- (c) matters relating to measures to control risks.

### 「労働安全衛生法」

#### (心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者には提供してはならない。

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申し出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申し出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

### 호주 뉴사우스웨일스주 「근로보건안전법」

#### 제4조 정의

(…)

건강이란 육체적, 정신적 건강을 말한다.

(…)

#### 제19조 일차적 보호 의무

(1) 사업시행자는 합리적으로 실행가능한 한 다음에 해당하는 사람의 건강과 안전을 보장하여야 한다.

- (a) 관여된 근로자 또는 사업시행자에 의해 관여하게 된 근로자
- (b) 업무수행 중의 활동이 사업시행자의 영향이나 지시를 받는 근로자

다만 근로자는 해당 사업에서 일하고 있는 중이어야 한다.

(…)

#### 제274조 승인된 직업규약

(1) 장관은 이 법의 목적을 위해 직업규약을 승인할 수 있고 승인된 직업규약을 변경 또는 취소할 수 있다.

(…)

#### 제275조 소송에서 직업규약의 이용

(2) 승인된 직업규약은 이 법에 따른 의무가 준수되었는지에 대한 증거로서 소송에서 증거능력이 인정된다.

(…)

### 별표 3 규정 제정 권한

#### 제5조 위험 및 위해요인

위험 및 위해요인은 다음의 사안을 포함한다.

- (a) 물리적, 생물적, 화학적 또는 심리적 위험의 이용 또는 노출과 관련된 기준의 규정
- (b) 안전지침, 안전관리계획, 안전관리시스템에 관련된 사안
- (c) 위해요인을 통제하기 위한 조치와 관련된 사안

### 일본 「노동안전위생법」

제66조의10(심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사 등) ① 사업자는 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 의사, 보건사, 기타 후생노동성령으로 정하는 사람(이하 이 조에서 “의사 등”이라 한다)에 의한 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사를 하여야 한다.

② 사업자는 전항의 규정에 의하여 검사를 받은 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 해당 검사를 한 의사 등으로부터 해당 검사의 결과를 통지하도록 하여야 한다. 이 경우 해당 의사 등은 미리 해당 검사를 받은 근로자의 동의를 받아야만 해당 근로자의 검사결과를 사업자에게 제공할 수 있다.

③ 사업자는 전항의 규정에 의하여 통지를 받은 근로자로서 심리적 부담의 정도가 근로자의 건강유지를 고려하여 후생노동성령으로 정하는 요건에 해당하는 것으로서 의사에 의한 면접지도도를 받기를 희망한다고 신청한 경우에는 해당 신청을 한 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 의사에 의한 면접지도도를 하여야 한다. 이 경우 사업자는 근로자가 해당 신청을 하였음을 이유로 해당 근로자에게 불이익한 취급을 하여서는 아니 된다.

(…)

5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

(…)

9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。

#### 「労働安全衛生規則」

(心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法)

**第五十二条の九** 事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、次に掲げる事項について法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査(以下この節において「検査」という。)を行わなければならない。

一 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目

二 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

三 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

(…)

(面接指導における確認事項)

**第五十二条の十七** 医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行つた労働者に対し、第五十二条の九各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 当該労働者の勤務の状況

二 当該労働者の心理的な負担の状況

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(…)

(検査及び面接指導結果の報告)

**第五十二条の二十一** 常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、一年以内ごとに一回、定期に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書(様式第六号の二)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(…)

⑤ 事業者は 第3항에 의한 면접지도의 결과에 기초하여 해당 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요한 조치에 관하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 의사의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업자는 전항의 규정에 의하여 의사의 의견을 감안하여 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 근로자의 사정을 고려하여 취업장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간의 단축, 심야작업 횟수 감소 등의 조치를 하는 것 외에 해당 의사 의견을 위생위원회, 안전위생위원회, 근로시간등설정개선위원회에 보고하거나 기타 적절한 조치를 하여야 한다.

(…)

⑨ 국가는 심리적 부담의 정도가 근로자의 건강유지에 미치는 영향에 관하여 의사 등에 대한 연수를 실시하도록 노력함과 동시에 제2항에 따라 통지된 검사결과를 이용하는 근로자에 대한 건강상담의 실시 및 기타 해당 근로자의 건강 증진 도모를 촉진하기 위한 조치를 하도록 노력하여야 한다.

#### 일본「노동안전위생규칙」

**제52조의9(심리적인 부담의 정도를 파악하기 위한 검사의 실시 방법)**

사업자는 상시 사용하는 근로자에 대하여 매년 1회 정기적으로 다음의 사항에 관하여 법 제66조의10제1항에서 규정하는 심리적인 부담의 정도를 파악하기 위한 검사(이하 이 절에서 “검사”라 한다)를 하여야 한다.

1. 직장에서의 해당 근로자의 심리적 부담의 원인에 대한 사항

2. 해당 근로자의 심리적 부담에 따른 심신의 자각 증상에 관한 사항

3. 직장에서의 다른 근로자의 해당 근로자에 대한 지원에 관한 사항

(…)

**제52조의17(면접지도의 확인 사항)** 의사는 면접지도를 함에 있어 신청을 한 근로자에 대하여 제52조9 각 호에 정한 사항 외에 다음의 사항에 대해 확인을 한다.

1. 해당 근로자의 근무 상황

2. 해당 근로자의 심리적 부담의 상황

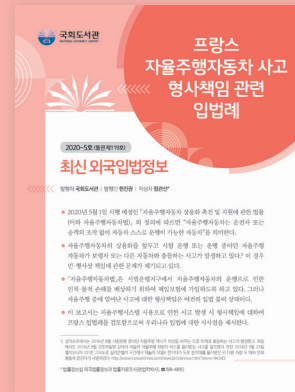
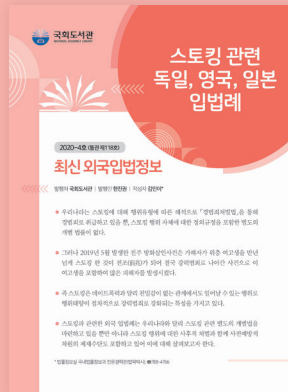
3. 전호의 사항 외에 해당 근로자의 심신의 상황

(…)

**제52조의21(검사 및 면접지도 결과의 보고)** 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업자는 매년 1회 정기적으로 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사 결과 등 보고서(양식 제6호의2)를 관할 근로기준감독서장에게 제출하여야 한다.



# 최신 외국입법정보



국회도서관 법률정보실은 『최신외국입법정보』를 발간하고 있습니다.  
더욱 알찬 내용으로 국회의 입법 활동을 지원하겠습니다.  
많은 관심 부탁드립니다.



**국회도서관**  
NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY  
법률정보실

『최신 외국입법정보』는 국회법률도서관 홈페이지  
<http://law.nanet.go.kr>에서도 보실 수 있습니다.

발간등록번호 31-9720116-001702-14

ISSN 2586-6869

