

# 근로자 정신건강 보호법제의 한계와 개선 방안\*

양 승 업\*\*

현재의 산업안전보건법제는 신체적 건재함에 중점을 두어 물리·화학적 안전에 치중하고 있다. 그러나 시대적 변화에 따라 정신건강을 보호하는 데 관심이 높아져 관련 제도의 변화가 필요하다. 근로기준법의 경우 정신건강과 관련하여 직장 내 괴롭힘 금지와 구제 절차가 규정되어 있는데 5인 미만의 사업장에는 해당 규정이 적용되지 않는 점, 그리고 같은 사업장 내 임금근로자 대상이라 원·하청 근로자 간 및 노무제공자에게는 해당하지 않는 점이 문제이다. 산업안전보건법의 경우 규정 자체가 부족한 점이 한계인데, 법률의 시행규칙인 안전보건규칙 제669조에 정신건강에 관한 내용을 보강하는 것이 필요하고, 작업중지권의 요건을 신설하여 급박한 위험 외에도 정신건강에 중대한 영향을 미칠 경우 행사할 수 있도록 하여야 한다. 그리고 위험성 평가에 정신건강에 관한 항목을 포함시키고, 안전보건교육의 강화, 건강진단에 정신건강 평가 등이 필요하다. 마지막으로 근로자대표가 참여하는 산업안전보건위원회에 정신건강에 관한 것이 심의되도록 관련 법령이 검토되어야 한다.

## I. 근로자 정신건강 규정의 미비점

산업재해보상 또는 산업안전보건 체계가 만들어지던 과거에 건강은 곧 신체적 건재함을 의미했다. 따라서 정신적 쇠약함 또는 질환은 사회구조적 산물 또는 병리적 현상이 아닌 개인의 정서적 결핍 또는 의지의 문제로 인식되었다. 여기에 맞추어 산재 또는 산업안전보건 분야는 신체적 사고와 질병, 그리고 물리·화학적 작업환경의 안전에 치중하였다. 그러나 사회가 발전함에 따라 정신건강 역시 개인의 귀책에서 보건정책의 영역으로 들어왔다. 산재 분야에서는 업무상

\* 이 글은 2024년 한국노동연구원 연구사업의 일환으로 수행한 『근로자들의 정신건강 증진을 통한 산업안전 개선방안 연구』 보고서 중 제6장과 제7장을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 부연구위원(syyang@kli.re.kr).

사유에 따라 우울증과 자해 등을 업무상 재해로 인정하기 시작했고, 산업안전보건 정책 역시 정신건강에 관심을 가지기 시작했다.

그러나 정신건강을 보호하기 위한 우리 노동법제의 현황을 살펴보면 아직 미비한 점이 많다고 평가된다. 먼저, 보건에 정신건강을 포함하고는 있지만, 그것을 구체화할 규정이 부족하다. 즉, 노동법과 산업안전보건법은 일하는 사람의 재해 예방을 위한 사업주의 의무로 구성되는데 정신건강에 관한 내용이 매우 추상적인 내용으로 규정되어 있다. 이하에서는 현행 근로기준법과 산업안전보건법에서 정신건강에 관해 규정하고 있는 내용을 살펴보고, 그 내용의 부족한 점을 지적하고자 한다. 비교하여 EU와 ILO, 그리고 외국의 여러 산업안전보건 규범 중 정신건강을 다루고 있는 내용을 분석하고, 최종적으로 앞서 지적한 국내 법제의 미비점을 개선할 입법의 방향과 내용을 제안하고자 한다.

## II. 정신건강에 관한 국내 규정의 내용과 한계

### 1. 근로기준법상 근로자 정신건강 보호의 내용과 한계

1981. 12. 31. 산업안전보건법이 제정(1982. 7. 1. 시행)되기 전까지 근로자의 산업안전보건에 관한 내용은 구 근로기준법 제6장(안전과 보건)이 담고 있었다. 그러나 구 근로기준법의 안전과 보건의 내용은 10개 조문에 불과하였고, 산업안전보건법이 제정된 이후에는 산업안전보건법에 따른다는 조문 하나만을 남겨 두고 나머지는 삭제되었다.

그런데 근로기준법이 다시 산업안전보건 분야, 특히 정신건강 측면에서 주목받기 시작한 것은 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지와 구제 절차 규정이 제76조의2와 제76조의3으로 제정되고 나서이다. 본 조문에서 직장 내 괴롭힘의 유형으로 신체적·정신적 고통을 적시하고 있는데, 특히 직장 내 괴롭힘이 정신적 고통을 유발하여 근무 환경을 악화시키는 유형이 많다는 점에서 근로자의 정신건강과 밀접한 관련이 있다.

근로기준법 제76조의2는 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 ‘직장 내 괴롭힘’이라 한다)를 하여서는 아니 된다”라고 규정한다. 이 조문을 직장 내 괴롭힘의 구성 요소로 간단히 설명하면 ① 지위나 관계의 우월성, ② 업무 관련 일탈행위로 업무의 적정범위를 넘음, ③ 신체·정신적 고통 또는 근무 환경의 악화이다.<sup>1)</sup>

지위나 관계는 주체의 문제로 반드시 위·아래일 필요가 없이 수적 측면이나 직장 내 영향력

등 상대방이 저항 또는 거절하기 힘든 상황이면 성립하기 때문에 상급자뿐만 아니라 동료 또는 하급자도 직장 내 괴롭힘의 주체가 될 수 있다. 업무 관련 일탈행위에서 업무 관련성은 포괄적이기 때문에 본연의 업무 수행뿐만 아니라 업무에 편승하여 이루어지거나 업무를 빙자하여 이루어질 때도 인정된다. 그리고 신체적·정신적 고통 또는 근무 환경의 악화에서 주목해야 할 점은 가해 사용자 또는 근로자가 그러한 목적이나 의도가 없었더라도 업무 관련 일탈행위로 신체적·정신적 고통 또는 근무 환경의 악화가 일어났다면 직장 내 괴롭힘이 된다는 점이다.

근로기준법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘이 일어났을 경우 근로자가 요구할 수 있는 사항과 사건을 처리할 사용자의 의무를 규정한 것이다. 사용자의 조치로 크게 ① 확인 조사, ② 피해 근로자 등에 대한 보호 조치, ③ 가해 근로자에 대한 징계 등 조치로 구분할 수 있다.

일단 피해 근로자뿐만 아니라 동료와 친족 등을 포함하여 그 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 사용자에게 신고할 수 있다(동 조문 제1항). 신고를 접수하거나 그 사실을 인지한 사용자는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 사실 확인 조사에 들어가야 하고(동 조문 제2항), 피해 근로자의 의사에 반하지 않는 선에서 그에게 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등의 적절한 보호 조치를 취해야 한다(동 조문 제3항). 만일 직장 내 괴롭힘이 사실이라고 인정되면 사용자는 피해 근로자에게 근무장소 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 하여야 하고(동 조문 제4항), 피해 근로자의 의견을 들어 가해 근로자에게 징계와 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취해야 한다(동 조문 제5항).

이상 근로기준법이 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘의 금지와 구제 절차 규정을 보면 중소기업 이상의 정규직 사업장 내를 전제로 하면 비교적 잘 갖추어진 내용이라고 평가할 수 있다. 그러나 5인 미만 사업장이나 원·하청 근로자가 섞여 있거나, 가해자가 사업주인 경우 등을 가정하면 직장 내 괴롭힘 규정은 근로기준법이 가지고 있는 본연의 한계를 드러내고 있다.

먼저 근로기준법은 원칙적으로 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는데, 예외로, 시행령에서 개별 규정을 정해 5인 미만의 사업 또는 사업장에도 적용한다. 그 적용 규정에 제76조의2와 제76조의3은 포함되지 않아 직장 내 괴롭힘 금지 및 구제 제도는 5인 미만의 사업(장)에는 적용되지 않는다.<sup>2)</sup> 직장 내 괴롭힘 발생이 사업(장)의 규모 여부와 관계 없이 발생한다는 점에서 매우 큰 사각지대가 아닐 수 없다.

두 번째 한계로 근로기준법은 협의의 임금근로자를 보호 대상으로 하는데, 이 협의의 임금근로자는 사용자에게 직접적인 근로계약을 체결한 사람이다. 따라서 원청의 근로자가 사내 하청 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 행할 경우 원청의 사용자는 근로기준법상의 의무를 사내 하청 근로

1) 노동법실무연구회(2020), 『근로기준법 주해』(제2판), 박영사, pp.559~562(권창영·신권철 집필).  
 2) 물론 5인 미만 사업장에서도 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 민사 및 형사제도를 통한 구제가 가능하다. 그러나 그 이전에 노동법적으로 피해 근로자의 근무장소 변경 및 가해 근로자의 징계 조치 등이 필요함은 두말할 나위 없다.

자에게 부담하지 않기 때문에 아무런 조치 의무가 없다. 즉, 사내 하청 근로자 역시 원청 사용자에게 근로기준법상 아무런 요구를 할 수가 없다. 이는 비단 사내 하청 근로자뿐만 아니라 특수 고용직(특고)이라고도 불리는 노무제공자에게도 해당한다. 가령 노무제공자인 학습지도사가 관리자로부터 업무상 괴롭힘을 당하더라도 근로기준법이 규정하고 있는 보호 및 구제 절차를 받을 수 없다. 다만, 파견근로자의 경우는 근로기준법 제76조의2와 제76조의3의 보호를 받을 수 있다. 이는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(약칭 : 파견법) 제34조 제1항 덕분인데, 본 조문은 파견근로자를 이용하는 사용사업주도 파견사업주와 함께 근로기준법상의 사용자로 본다 고 규정하기 때문이다. 따라서 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 근로기준법상의 의무는 사용사업주와 파견사업주 모두에게 있으며, 다만 피해 근로자 보호 조치나 가해 근로자 징계 등은 그것을 할 수 있는 사업주가 해야 한다.<sup>3)</sup>

세 번째 한계는 사업주 본인이 직장 내 괴롭힘의 가해자일 때이다. 피해 근로자 보호와 구제 절차의 주체가 해당 사업(장)의 사업주인데, 그가 가해자일 때는 피해 근로자의 격리 조치 및 가해자의 징계 등이 불가능하기 때문이다. 이런 본질적인 문제점이 지적되자 2021. 4. 13. 근로기준법이 개정되어 사업주와 그 배우자 및 4촌 이내의 혈족·인척(단 해당 사업(장)의 근로자일 때)이 직장 내 괴롭힘 가해자일 경우에는 1천만 원 이하의 과태료에 처하도록 하였다(제116조 제1항). 그러나 이 조항은 사업주의 경각심을 불러일으켜 사업주의 직장 내 괴롭힘에 대한 예방에는 어느 정도 기여할지 모르나, 사업주가 직장 내 괴롭힘을 일으켰을 경우 그 행위의 신고를 어떻게 할 것인지<sup>4)</sup>, 피해 근로자의 근무장소 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등의 조치를 사업주에게 기대하기는 힘들다.

## 2. 산업안전보건법상 근로자 정신건강 보호의 내용과 한계

1981. 12. 31. 산업안전보건법이 제정될 때 정신건강에 관한 내용은 단 하나였다. 제33조에서 근로자가 노동부령이 정하는 정신 질환에 걸린 경우 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한한다는 내용이였다. 이후 본격적으로 정신건강에 관한 내용이 법문으로 들어온 것은 2002. 12. 30. 개정 때인데 제5조에서 ‘사업주의 의무’ 중 하나로 사업주는 근로자의 신체적 피로와 ‘정신적 스트레스’ 등으로 인한 건강 장애를 예방할 것을 규정하였다. 그러나 전체적으로 현행 산업안전보건법에서 정신건강에 관하여 사업주의 의무를 정한 내용은 네 군데에 불과하다.

구체적으로 제41조는 ‘고객의 폭언 등으로 인한 건강 장애 예방 조치 등’을 규정하고 있는데, 사업주는 고객응대근로자에게 고객의 폭언 등 적정범위를 벗어나 정신적 고통을 유발하는 행위

3) 고용노동부(2023), 『직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼』, p.54.

4) 고용노동부에 피해 근로자가 직장 내 괴롭힘을 신고할 수 있지만, 이는 엄밀히 말해 법제상의 구제 절차는 아니다.

가 일어나지 않도록 고용노동부령이 정한 조치를 취할 것을 규정한다. 그리고 제128조는 ‘휴게 시설의 설치’로 사업주는 근로자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식 시간에 사용할 휴게시설을 갖추어야 한다(단, 20인 이상의 사업장에만 해당). 마지막으로 초기부터 산업안전보건법이 규정했던 정신질환자의 근로 금지 제한 규정으로 제138조 제1항은 사업주는 의사의 진단에 따라 정신 질환에 걸린 근로자의 근로를 금지하거나 제한하되, 제2항에 따라 해당 근로자가 건강을 회복하였을 때에는 지체 없이 근로할 수 있도록 하여야 한다.

이렇듯 정신건강에 관해 산업안전보건법의 문제점은 관련 규정의 부재인데, 이러한 규정이 특히 필요하지만, 없는 부분이 ‘안전보건규칙’이다. 산업안전보건법은 여러 조문에서 구체적인 시행 방법을 고용노동부령으로 위임하고 있는데, 이러한 시행 방법을 묶어 시행규칙으로 규정한 것이 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’(약칭: 안전보건규칙)이다. 총 673개 조문으로 이루어진 안전보건규칙 중 정신건강을 규정하고 있는 것은 단 두 개뿐이다. 정신적 스트레스 해소를 위한 휴게시설에 관한 규정(안전보건규칙 제79조 제1항)과 근로자가 장시간 근로, 주야간 교대 작업, 차량 운전 등 신체적 피로와 정신적 스트레스가 높은 작업을 할 경우 이를 직무 스트레스로 표현하고 이를 줄일 대책을 마련할 것을 규정한다(안전보건규칙 제669조).

산업안전보건법상 근로자 정신건강 규정의 한계와 미비점을 나열하면 다음과 같다.

첫째, 정신적 스트레스를 예상하여 사업주가 조치해야 하는 업무의 내용이 매우 한정적이다. 산업안전보건법은 제5조 제1항에서 근로자의 정신적 스트레스를 줄일 것을 사업주의 의무로 규정하지만, 상술하였듯이 안전보건규칙 제669조는 사업주의 관련 의무를 장시간 근로, 주야간 교대작업, 차량 운전, 정밀기계 조작 작업의 제한된 영역으로 국한하고 있다. 분명 법률은 직무의 성격과 종류를 한정하지 않고 있지만, 이를 구체화하는 부령인 시행규칙에서 관련 내용을 너무 협소하게 축소한 것이다.

둘째, 정신건강에 관한 사업주의 조치 의무가 실효적이지 않다. 안전보건규칙 제669조는 정신건강(신체적 건강을 포함하여 ‘직무 스트레스’라 표현) 침해를 예방할 수 있는 방안으로 제1호부터 제6호까지를 규정하고 있는데, 직무 스트레스 평가, 작업량과 작업 일정 배정 시 근로자의견 수렴, 휴식 배분, 복지 지원, 건강진단 결과 참고, 건강 증진 프로그램 실시 등 그 내용이 근로자의 정신건강 보호에 큰 효과를 발휘할지가 의심스럽다.<sup>5)</sup>

셋째, 산업안전보건법 제39조(보건조치)는 제1호부터 6호까지 건강을 해칠 수 있는 원인(가스, 방사선, 고·저온, 소음, 기체·액체, 정밀공작 작업, 단순 반복 작업, 환기·청결 등)을 규정하고, 사업주는 이로 인한 건강 장애를 예방하기 위한 조치를 취할 것을 규정한다. 그러나 이 여섯 가지 건강 장애의 원인 중 업무로 인한 스트레스 등 정신건강을 해칠 요인은 규정하고 있

5) 신혜림(2020), 「근로자의 정신건강 보호를 위한 노동법적 규율방안 연구」, 서울대학교 법학전문대학원 전문박사 학위논문, p.170.

지 않다. 즉, 보건의 영역에 정신건강의 몫이 없는 것이다.

넷째, 정신건강에 대한 침해는 원인으로 작업중지권을 행사하는 것이 사실상 불가능하다. 산업안전보건법 제52조는 근로자의 작업중지권을 규정하고 있는데, 제1항은 “근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다”라고 한다. 그리고 사업주의 작업 중지 의무도 있는데, 제51조에서 “사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다”라고 규정한다. 어느 것이나 작업 중지를 하려면 산업재해가 발생할 ‘급박한 위험’이 있어야 한다. 이러한 ‘급박성’은 현실적으로 드러나야 인정되기 쉬운데, 정신건강 침해는 대부분 만성적인 경우가 많아 이러한 급박성을 입증하기가 쉽지 않다. 작업 중지의 또 다른 형태인 산업안전보건법 제41조의 고객응대근로자에 대한 사업주의 예방 조치는 다소 예외가 있어 폭언 등을 겪은 고객응대근로자의 경우 그것으로 건강 장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있을 경우 사업주는 업무를 일시적으로 중단하거나 전환할 의무가 있다. 그러나 급박성은 없지만 건강 장애 발생의 ‘현저한’ 우려라는 판단이 모호한 단서가 붙어 시행에 한계가 있다.

다섯째, 산업안전보건법은 사업주에게 사업장 내 재해를 가져올 수 있는 위험한 요소들을 사전에 평가하여 예방하는 ‘위험성 평가’를 실시할 것을 규정하는데(제36조), 법조문에 위험 요소의 예시로 정신건강을 침해할 요인을 적시하지 않을뿐더러 고용노동부의 위험성 평가에 관한 고시인 ‘사업장 위험성 평가에 관한 지침’과 그 가이드라인인 ‘새로운 위험성 평가 안내서(2023)’를 살펴봐도 유해 요인 분석에 정신건강에 관한 내용이 없다.

여섯째, 산업재해를 예방하기 위해 사업주는 산업안전보건법이 정하고 있는 ‘안전보건교육’을 해야 한다(제29조에서 제33조). 그런데 역시 이 안전보건교육의 내용에 정신건강 침해를 예방하기 위한 교육 내용이 거의 없다. 굳이 찾는다면 산업안전보건법 시행규칙 제26조 별표5는 교육 내용으로 ‘직무 스트레스’라 하여 신체적·정신적 위험 요소를 함께 의미하는 것을 포함하고 있다. 그러나 근로자의 정신건강 침해 원인은 다양한데, 그것을 뭉뚱그려 ‘스트레스’라는 추상적 표현을 사용하고 있다.

마지막 일곱째로, 산업안전보건법은 근로자의 건강진단에 관해 규정하고 있는데(제129조에서 제141조), 그중 ‘일반 건강진단’(제129조)이 가장 대표적인 것으로 사업주와 근로자는 이를 실시 및 검사받는 것이 법정 의무이다. 동법 시행규칙 제198조 제1항은 일반 건강진단의 검사 항목을 규정하는데, 혈압·혈당·빈혈, 흉부 방사선, 콜레스테롤 등이다. 이상의 항목에 정신건강에 관한 진단은 없다. 다만, 건강진단기관이 작성하는 결과표에는 질병소견코드로 ‘정신 및 행동장애’가 표기되어 있어 임의적인 검사는 가능한 것으로 보인다.

### III. 정신건강 보호를 위한 국제 규범과 시사점

#### 1. 국제노동기구(ILO)와 유럽연합(EU)의 규범

2022년 국제노동기구는 총회에서 기존의 8대 핵심 협약에 제155호 협약과 제187호 협약을 추가하여 핵심 협약의 목록을 모두 10개로 만들었다. 더해진 제155호 협약은 ‘산업안전보건 및 작업환경에 관한 협약(1981)’이며, 제187호 협약은 ‘산업안전보건 증진 체계 협약(2006)’으로 모두 산업안전보건에 관한 국제협약이다. 이 중 제155호 협약은 ‘보건’을 정의하며, “작업상의 안전 및 위생과 직접적으로 관련된 보건에 영향을 미치는 정신적·신체적 요소를 포함”이라고 하여(제3조) 정신적 요인이 보건정책의 주요 내용이라는 점을 알 수 있다. 그 외 제5조에서 기계·설비·근로시간·작업조직·작업공정 등이 근로자의 정신적 능력에 맞게 조절되어야 함을 규정한다.

유럽연합(EU)의 산업안전보건에 관한 기본 규범은 “사업장 내 근로자의 안전과 보건의 향상을 증진하기 위한 수단의 도입에 관한 1989년 6월 12일의 지침(89/391/EEC)”으로 일명 ‘기본 지침 89/391/EEC(the Framework Directive 89/391)’으로 불린다. 다만, 본 지침은 기본 원칙을 나열한 것이라 구체적으로 사업장에서의 정신건강을 보호하기 위한 내용을 규정하고 있지는 않다. 이러한 것을 보완하기 위해 유럽연합(EU)은 ‘사회·심리적 위험의 예방과 위험평가 및 위험관리 조치를 위한 가이드라인(이하 ‘사회·심리적 위험 가이드라인’이라 한다)’을<sup>6)</sup> 2018년 발표하였다. 본 가이드라인에서 정신건강 관련 요소는 ‘사회·심리적 위험’ 요인으로 치환되어 각각 정의와 사례·결과, 위험평가 방법, 예방 조치의 예, 예방을 위한 검사 수행 방법 등을 규정한다.

#### 2. 그 외 국가의 규범

프랑스는 직장 내 괴롭힘에 관한 금지 규정을 다른 나라에 비해 초기부터 법률로 정한 국가이다. 우리와 비교하여 다른 점을 살펴보면 사업주에게 직장 내 괴롭힘의 예방 의무가 있다. 우리는 엄밀히 지적하면 사용자와 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있지, 사업주에게 직장 내 괴롭힘 금지의 예방 의무를 부과하고 있지는 않다. 그러나 프랑스는 노동법전 L.1152-4조에

6) 원어는 ‘Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with regard to Prevention of Psychosocial Risk’이다.

서 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 조치 의무를 규정한다. 그리고 직장 내 괴롭힘을 포함하여 직업적 위험을 예방하기 위하여 사업주는 근로자에게 관련 정보를 제공하고 교육을 실시할 것을 정하고 있다(L.4121-1조).<sup>7)</sup> 또 하나 다른 국가들과 비교하여 주목해야 할 점은 근로자대표의 사업주에 대한 경고권(droit d'alerte)을 들 수 있다. 직장 내 노사협의회의 근로자대표는 근로자의 개인적 권리와 신체·정신적 건강이 침해되었음을 발견한 때에는 그 내용을 사업주에게 경고할 수 있다(L.2312-59조).

독일의 경우 경영조직법에서 '종업원평의회'에 공동결정권을 부여하는데 동법 제87조 제1항 제7호는 사업주가 산재 예방이나 건강 보호에 관한 규정을 종업원평의회와 공동으로 결정할 것을 정하고 있다.

호주와 영국의 산업안전보건법, 그리고 덴마크의 작업환경법은 위험성 평가에 정신적 위험을 포함하고 있고, 네덜란드의 근로조건법은 사업주의 의무로 심리·사회적 압박(스트레스, 폭력, 직장 내 괴롭힘, 성희롱)을 예방할 것을 규정하고 있다.<sup>8)</sup>

일본의 경우 산업안전보건법에 따라 사업주는 주기적인 '스트레스 체크 검사'를 실시하여야 한다(제66조의10, 50인 이상의 사업장에 국한한다). 이 스트레스 체크 검사는 의사가 근로자의 정신적 부담 정도를 파악하기 위해 면담을 하고 후속 조치를 취할 수 있다. 사업주는 스트레스 체크 검사의 결과를 이유로 해당 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 안 된다.<sup>9)</sup>

### 3. 국제 규범으로부터의 시사점

이상 국제노동기구(ILO)와 유럽연합(EU) 및 기타 국가들의 산업안전보건 규범에서 우리가 배울 점을 찾아보면 다음과 같다.

첫째, 협약이나 법령에 '보건' 또는 '건강'의 정의 규정에서 '정신적' 요소를 적극 포함하고 있다. 국제노동기구(ILO)의 제155호 협약 '산업안전보건 및 작업환경에 관한 협약(1981)'이나 호주의 산업안전보건법 등은 보건과 건강의 의미에 정신건강을 규정하고 있고, 덴마크의 작업환경법은 법의 적용 범위에 정신적 환경을 포함한다.

둘째, 위험성 평가의 항목으로 정신적 요소를 포함한다. 유럽연합(EU)의 '사회·심리적 위험 가이드라인'은 각국의 근로감독관이 위험성 평가를 할 때 사회-심리적 위험 요소를 넣을 것을 규정한다. 그 외 독일의 산업안전보건법, 영국의 '사업장 보건안전관리에 관한 준칙 2000', 벨기

7) 양승엽(2017), 「직장 괴롭힘 방지 입법에 대한 프랑스 법제의 시사점」, 『성균관법학』 29(3), 성균관대학교 법학연구소, p.130.

8) 박수경(2021), 「A Study on the Protection and Prevention of Worker's Mental Health: The Occupational Safety and Health Act in South Korea」, 『노동법논총』 51, 한국비교노동법학회, pp.52~55.

9) 박수경, 위의 논문, pp.56~57.

에의 근로자복지법, 덴마크의 작업환경법은 위험성 평가에 정신적 요소를 포함하여 근로자의 정신건강 침해를 사전 점검한다.

셋째, 근로자의 건강검진 내용에 정신건강을 포함한다. 일본은 산업안전보건법에서 근로자에게 '스트레스 체크 검사'를 주기적으로 실시할 것을 규정하여 근로자의 정신건강 상태를 상시 점검한다.

넷째, 정신건강을 포함하여 사업장 내 산업안전보건 정책에 관한 근로자대표의 참여가 보장된다. 프랑스는 근로자대표에게 근로자의 신체적·정신적 건강이 침해될 경우 사업주에 경고하는 권한을 부여하고, 독일은 종업원평의회에 건강 증진 정책에 관한 공동결정권을 규정하고 있다.

## IV. 결론 및 현행 법제의 개선 방안

### 1. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 개선 방안

첫째, 5인 미만의 사업(장)에는 직장 내 괴롭힘 규정(제76조의2와 제76조의3)이 적용되지 않는 것은 근로기준법 시행령 제7조 별표1을 개정하여 5인 미만의 사업장에도 적용되는 근로기준법의 내용에 제76조의2와 제76조의3을 포함하도록 하여야 한다. 이 두 규정은 사업주에게 경제적 부담을 부과하는 것이 아니기 때문에 즉시 시행하여도 크게 무리가 되지 않을 것으로 생각한다. 다만, 영세 사업장이라 근무장소 변경이나 배치 전환 등 물리적 격리가 불가능할 수는 있지만, 휴가 명령이나 가해자에 대한 징계 등은 적절한 효과를 발휘할 것이다.

둘째, 근로기준법의 내재적 한계로 원-하청 근로자 간 또는 근로자-노무제공자 간 직장 내 괴롭힘에 관해서는 관련 규정이 적용될 수 없다고 지적하였다. 이를 근로기준법으로 해결하기 위해서는 근로자의 정의 규정을 개정하여야 하는 매우 복잡한 문제가 발생하기 때문에 손쉽지 않다. 따라서 예를 들면 파견법에서 파견근로자에 관하여 사용자사업주에게 의무를 부과하듯이, 해당 법률에서 관련 규정을 신설하여야 한다. 일단 하청 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 문제는 산업안전보건법 제63조 '도급인의 안전조치 및 보건조치'를 개정하여 도급인의 관련 의무에 근로기준법 제76조의2와 제76조의3을 규정하여야 한다.

그리고 노무제공자에 대한 괴롭힘 방지 및 구제는 노무제공자라는 새로운 고용 형태를 포섭하는 법률의 형태를 구상하여야 한다. 가령, '일하는 사람을 위한 기본법'이라든지 '플랫폼 종사자 보호법'을 생각할 수 있다. 실제 제21대 국회에서는 장철민 의원 대표발의의 '플랫폼 종사자

보호 및 지원 등에 관한 법률안'과 이수진(비) 의원 대표발의의 동일한 법률안이 발의된 적이 있고, 법률안 내에 플랫폼 이용 사업자는 플랫폼 종사자에게 괴롭힘을 하지 말 것과 고객 및 소속 직원으로부터의 괴롭힘을 예방하기 위한 필요 조치를 할 것을 규정한다.

셋째 한계점으로 사업주(같이 근무하는 친족 포함)가 직장 내 괴롭힘의 주체일 때는 피해 근로자에 대한 보호 조치가 미흡할 수밖에 없음을 지적하였는데, 이를 보완하기 위해서는 노동위원회에 구제 신청 제도를 신설하는 것을 생각할 수 있다. 즉, 사업주(같이 근무하는 친족 포함)가 직장 내 괴롭힘을 하는 경우에 한정하여 피해 근로자는 노동위원회에 구제 신청을 하고 노동위원회가 직접 조사 후 피해 근로자 보호 조치인 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등을 할 수 있게 하는 것이다.

## 2. 산업안전보건법상 정신건강 보호 개선 방안

첫째, 산업안전보건법 제5조 제1항은 사업주에게 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스를 줄일 작업환경 조성 및 근로조건 개선 의무를 포괄적으로 규정하는데, 구체적인 시행규칙인 안전보건규칙 제669조는 그 범위를 대폭 축소한 것에 대해서 규칙 제669조를 개정하여 장시간 근로, 야간작업 등의 직무 범위를 삭제하고 '신체적 피로와 정신적 스트레스 등이 높은 작업'이라고 규정하는 것을 생각할 수 있다.<sup>10)</sup>

둘째, 안전보건규칙 제669조가 규정한 사업주의 의무 내용(제1호에서 제6호)이 추상적이라고 지적하였다. 가령 제1호의 규정에 따라 사업주는 직무스트레스를 없애기 위해 작업환경·작업 내용의 요인을 평가하는데, 이에 대한 방법, 기준, 범위 등이 구체적으로 제시되어 있지 않다. 따라서 세부적인 기준이 있어야 하는데, 예를 들면 심리적 부담 영역을 제시하고 번아웃 증후군, 우울증, 불안장애 등을 예시하는 것이다.

셋째, 산업안전보건법 제39조(보건조치) 제1항에서 사업주가 하는 예방 의무에 정신건강에 관한 것이 없다는 점에 대해서는 동 조항 제7호를 신설하여 "과중한 업무상 부담과 심리적 부담에 의한 건강장해"를 규정하는 것이 고려된다.

넷째, 현행 산업안전보건법상 근로자의 작업중지권 또는 사업주의 작업중지 의무의 요건이 정신건강을 침해하는 상황에서는 쓰기 힘들다는 점에 대해서는 기존의 법조문에 새로운 내용을 추가할 필요가 있다. 문제가 된 '급박한 위험' 요건은 존치하되, 새로운 조항을 신설하여 직장 내 사용자 또는 근로자의 폭언이나 괴롭힘 및 업무상 스트레스 등으로 근로자의 정신건강에 '중대한 영향'을 미칠 경우 사업주는 작업을 중지시키거나 근로자는 스스로 작업 중지를 할 수 있

10) 신혜림, 앞의 학위논문, pp.169~170.

도록 하는 것이다.

다섯째, 위험성 평가의 대상에 정신건강에 관한 요소가 없는 것 역시 입법적으로 해결되어야 한다. 산업안전보건법 제36조 제1항에서 위험성 평가의 요소인 “유해·위험 요인”을 “물리적·생물적·화학적·정신적 유해 위험·요인”으로 변경하는 것을 생각해볼 수 있다.

여섯째, 산업안전보건법 제29조(근로자에 대한 안전보건교육)에서 구체적인 내용은 시행규칙 제26조와 별표5에 맡기더라도 법률의 차원에서 정신건강에 대한 교육을 법문으로 규정하여 사업주에게 주지시킬 필요가 있다. 그리고 시행규칙 제26조와 별표5에서 규정하는 ‘직무 스트레스’에 대해 구체적으로 원인을 예시할 필요가 있는데, 가령 직장 내 괴롭힘이나 적정선을 넘어선 과중한 업무량과 강도 등을 명시할 수 있다.

일곱째, 산업안전보건법상 의무로 규정되어 있는 일반건강진단 항목으로 정신건강에 관한 진단을 넣어야 한다(시행규칙 제198조). 다만 그 결과는 근로자에게만 알려주어 상태를 점검할 수 있도록 하고, 스스로 사업주에게 자신의 상황을 알리는 것은 괜찮으나, 사업주가 어떤 불이익을 주는 것을 막기 위해 사업주에게 가는 결과지에는 정신건강 항목을 빼는 것이 타당하다. 그리고 일반건강진단 외에 특정 직군에 해당하는 특수건강진단이 있는데, 고객응대 근로자 등 감정노동자의 경우 이러한 특수건강진단 대상자로 하는 것이 타당하고, 그 진단 내용으로 정신건강이 포함되어야 할 것이다.<sup>11)</sup>

마지막 여덟째로, 노동환경에서 정신건강에 대해 근로자대표가 적극적으로 관여할 수 있어야 한다. 우리는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(약칭 : 근로자참여법)의 노사협의회에서 안전·보건 등 근로자의 건강증진에 관해 협의할 수 있고, 산업안전보건법상 산업안전보건위원회에서 산재 예방 계획 수립 및 안전보건관리 규정을 수립한다. 그러나 정신건강에 대한 구체적인 내용에 관한 규정은 없기 때문에 어디까지나 노사 양측의 재량 사항이다. 따라서 노사협의회 또는 산업안전보건위원회의 협의나 심의 사항에 정신건강에 관한 내용이 포함되도록 예시를 드는 것을 제안한다. **㉮㉮**

## [참고문헌]

고용노동부(2023), 『직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼』.

노동법실무연구회(2020), 『근로기준법 주해』(제2판), 박영사.

박수경(2021), 「A Study on the Protection and Prevention of Worker's Mental Health : The

11) 손미정(2018), 「근로자 건강진단시 정신건강항목의 도입 여부에 관한 법적 연구 -이른바 ‘감정노동 근로자’의 건강검진을 중심으로-」, 『동아법학』 81, 동아대학교 법학연구소, p.193.

Occupational Safety and Health Act in South Korea], 『노동법논총』 51, 한국비교노동법학회.

손미정(2018), 「근로자 건강진단시 정신건강항목의 도입 여부에 관한 법적 연구 -이른바 '감정노동 근로자'의 건강검진을 중심으로-」, 『동아법학』 81, 동아대학교 법학연구소.

신혜림(2020), 「근로자의 정신건강 보호를 위한 노동법적 규율방안 연구」, 서울대학교 법학전문대학원 전문박사 학위논문.

양승엽(2017), 「직장 괴롭힘 방지 입법에 대한 프랑스 법제의 시사점」, 『성균관법학』 29(3), 성균관대학교 법학연구소.