

노동정책연구  
2017. 제17권 제3호 pp.155~186  
한국노동연구원

연구논문

## 일본에서의 과로사 등 방지대책의 전개와 시사점

박선영\*

최근 일본에서는 과로사 방지를 위한 효과적인 대책 추진을 국가의 책임으로 규정하는 「과로사 등 방지대책 추진법」이 2014년 제정·시행되었고, 과로사 등에 관한 조사연구, 교육활동·홍보활동을 통한 과로사 방지 계몽활동, 상담체제 정비, 민간단체 활동 지원과 같은 다양한 과로사 등 방지대책이 마련되기 시작했다.

법 제정이 노동시간 단축이나 근로환경 규제 강화 등 과로사 등을 제거하기 위한 직접적인 조치로 이어지기에는 한계가 있으며, 장시간 근로 및 업무스트레스 등으로 인한 죽음을 방지하는 실효성 있는 방지 대책으로 기능하기에는 앞으로 많은 노력이 필요할 것으로 보이지만, 대표적인 과로사회로 알려진 일본에서 과로사 등에 대한 국가 차원의 방향성을 내놓고, 조사 결과에 따라 규제를 강화해 나가는 구조적 틀을 마련하기 시작했다는 점은 안전하고 건강한 노동을 위한 근무환경 개선 노력과 과로사 등에 대한 적극적인 대책 마련이 시급한 우리나라에 시사하는 바가 크다고 판단된다.

앞으로 우리나라에서도 노동자들의 안전하고 건강하게 일할 권리를 위해 과잉노동·과로사 등에 대한 여론 환기와 국민적 관심 고양, 실태조사, 과로사 등 방지를 위한 실효성 있는 법 제정과 대책 마련, 일과 생활을 조화롭게 영위해 나갈 수 있는 사회분위기 조성 등이 조속히 이루어지길 기대한다.

핵심용어 : 과로사, 과로사 등 방지 추진법, 안전하고 건강하게 일할 권리

논문접수일: 2017년 8월 17일, 심사의뢰일: 2017년 8월 28일, 심사완료일: 2017년 9월 11일

\* 중앙대학교 사회복지학과 박사수료(netysun@cau.ac.kr)

## I. 들어가며

현대사회에서 노동은 생계를 유지하기 위한 필수적인 활동이자 개인의 능력과 개성을 발휘할 수 있는 장(이상윤, 2007: 329)으로 생존과 인격적 가치 측면에서 노동자들에게 매우 중요한 영역이다. 그런데 열악한 노동조건과 업무 내용, 작업환경 등으로 인해 노동자들은 건강을 위협받아 왔으며(김교숙, 2010: 174), 따라서 이전부터 각 국가들은 안전하고 건강한 노동을 저해하는 산업재해 등을 엄격하게 규제해 왔다. 현재 노동자의 안전과 건강에 관한 근무환경 개선 문제는 세계적으로도 중요한 과제가 되고 있다. 그런데 현재 우리나라의 근무환경은 안전하고 건강한 노동이 완전히 정착되었다고 보기 어려운 상황이다. 그동안 우리사회에서는 노동자의 안전과 건강문제가 중요한 사회의제로 등장하지 못했으며 노동 분야에서도 큰 주목을 받지 못했다(임준, 2012: 47). 이러한 사회적 무관심 속에서 많은 노동자들이 과중노동과 업무 스트레스 등을 원인으로 하는 뇌·심장질환과 정신장애 등으로 인해 목숨을 잃었다. 과로로 인한 죽음, 즉 과로사·과로자살(이하 ‘과로사 등’이라 함)은 안전하고 건강하게 일할 노동자의 권리가 침해된 대표적인 사례라 할 수 있으며, 현재 우리나라 노동자들은 과로사 등의 위험이 상당히 높은 근무환경 속에서 일하고 있다.

우리나라 노동자들의 연 평균 실제 노동시간은 2016년 현재 2,069시간으로 세계적으로도 매우 길며(OECD, 2017), 직장인 4명 가운데 3명이 업무 때문에 스트레스를 받고 있는 심각한 상황이다(송선미, 2017). 업무상 질병 사망 가운데 뇌·심혈관계 질환으로 사망한 노동자는 2016년의 경우 전체의 37.1%에 이르며(고용노동부, 2017), 현재 파악할 수 있는 통계가 없기 때문에 과로로 인한 자살에 대한 정확한 분석은 어려우나 최근 증가하고 있는 자살 가운데 상당수가 업무상 과로나 스트레스로 인한 과로자살로 추정될 정도로 우리나라 노동자의 과로사 등의 문제는 매우 심각한 수준에 이르고 있다.

반면에 과중노동 관행을 규제하고 과로사 등을 적극적으로 방지할 수 있는 법적·제도적 체계는 매우 열악한 실정이다. 과로사 등을 예방하는 법제로 작

동되어야 할 「산업안전보건법」과 「근로기준법」은 과로사 등 예방을 위한 규정을 명확히 명시하지 못하고 있으며, 과로사 등의 사후조치라 할 수 있는 「산업재해보상보험법」 역시 엄격한 재해인정 기준으로 과로사 등으로 인정받는 것 자체가 매우 어려운 상황이다. 뿐만 아니라 현재 노동시간 단축 정책은 연장근로시간을 줄이는 것에 불과하여, 실질적인 노동시간 단축으로 이어지지 못하고 있는 실정이다(유성규, 2017; 정병욱, 2017a). 또한 근로자의 정신건강과 관련하여 「자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률」 및 「근로복지기본법」에서는 근로자의 정신건강 유지를 위한 사업주의 책무 및 근로자 지원 제도 프로그램 도입·실시 권장을 명시하고 있으며, 기업 및 근로복지공단 등에서는 근로자의 정신적 스트레스를 지원하기 위한 근로자 지원 프로그램을 도입·실시하고 있지만 여전히 많은 근로자들은 극심한 업무 스트레스에 시달리고 있는 등 실효성을 거두지 못하고 있다. 공유정옥(2012)이 지적하는 것처럼, 그동안 산재로 인한 문제는 정부의 산업재해 현황 분석 통계 등에서도 볼 수 있듯이 근로복지공단(정부)이나 사업주에게 미치는 경제적 손실로만 계산되어 왔을 뿐 안전하고 건강하게 일할 노동자의 권리침해 문제로는 다루어지지 않았다. 결국, 과로사를 막아낼 수 있는 법적·제도적 장치가 제대로 작동하지 않는 상황과 건강하게 일할 노동자의 권리에 대한 무관심 속에서 노동자들이 과로할 수밖에 없는 구조적인 상황이 유지된 채 과로와 업무스트레스로 인한 노동자들의 죽음이 끊임없이 계속해서 발생하고 있는 것이다.

한편, 최근 일본에서는 과로사 등 방지 대책의 효과적 추진을 국가의 책임으로 규정한 「과로사 등 방지대책 추진법」(이하 ‘과로사 등 방지법’)이 제정되었으며, 이를 근거로 과로사 등 방지를 위한 대책이 추진되고 있다. 과로사를 가리키는 일본어(過勞死; *karoshi*)가 그대로 국제용어로 사용될 정도로 일본은 그동안 대표적인 과로사회로 알려져 왔다. 그런 일본에서 노동자의 안전하고 건강한 노동을 위한 근무환경 개선의 움직임이 나타나고 있다는 점은 과로사 등에 대한 적극적인 대책 마련이 시급한 우리나라에 시사하는 바가 크다.

본 연구에서는 최근 과로사 등을 없애기 위한 법 제정 및 과로사 등 방지 대책을 본격적으로 전개하기 시작한 일본의 사례를 살펴보고 앞으로 국내에서 과로사 등의 방지 대책을 마련해 나가는 데 필요한 시사점을 도출해보고자 한다.

이 연구에서는 일본의 과로사 등 방지대책의 전개와 실시상황을 검토해 보고 함의를 도출해 보기 위해서 제Ⅱ장에서는 과로사 관련 선행연구와 법 제정의 원동력이 되었던 일본 국내·외의 논의 등을 간략히 정리해보고, 제Ⅲ장에서는 과로사 등 방지법 제정 과정과 내용, 과로사 등 방지대책의 추진방식 등을 살펴 본다. 그리고 제Ⅳ장에서는 과로사 등 방지대책의 실시상황을 후생노동성의 시책을 중심으로 검토해 보고 마지막으로 제Ⅴ장에서는 일본에서의 과로사 등 방지법과 대책의 함의와 시사점을 정리해 본다.<sup>1)</sup>

## Ⅱ. 과로사 등에 대한 일본에서의 논의

### 1. 학문적 논의 : 과로사 등의 원인에 대한 논의

일본 내에서는 과로사 등과 관련하여 의학, 법학, 경제학 등의 분야에서 원인에 관한 논의, 노동재해 피해자의 노재보상 논의, 일본적 경영 시스템과의 관계에 대한 검토 등이 이루어졌다. 이 중에서 과로사 등을 초래한 원인에 초점을 맞춘 연구들은 2000년을 전후로 특징을 구분해 볼 수 있다.

초기 연구들은 사인(死因)으로 뇌·심장질환에 초점을 맞추고 장시간 노동을 과로사 등의 최대 원인으로 지적하였으며, 그 배후에 있는 제도적 요인, 특히 일본적 고용관행과 관련한 요인에 주목해 왔다. 당시 많은 연구들은 유독 일본 기업 종업원들에게 과로사 등의 현상이 언급되는 것인지에 대한 문제에 주목했고, 일본 기업 종업원들의 장시간 노동은 종신고용 관행, 연공 서열제도, 기업별 노동조합을 핵심으로 하는 일본적 고용관행과 관련하고 있다는 점을 배경으

1) 본 연구에서는 일본에서의 과로사 등 방지대책 전개 흐름을 개괄하기 위해 과로사와 과로자살의 공통 요인에 보다 초점을 맞추어 기술했다는 점을 미리 밝혀둔다. 과로사와 과로자살은 공통 발생원인도 있지만 각각 구별되는 특징적인 요인을 가지고 있으므로 접근방법에 있어서 과로사와 과로자살을 구분하여 정확한 원인을 면밀히 분석하고, 이를 바탕으로 체계적인 대응책을 설계하는 것은 매우 중요하다. 본 연구에 반영하지 못했던 실효성 있는 정책 마련을 위한 과로사와 과로자살의 발생 현황 및 특성에 대한 구체적인 검토는 후속연구에서 다루고자 한다.

로 지적하며 기업 중심적인 사회구조와 장시간 노동, 그리고 과로사의 관계성을 지적했다(上畑·田尻編, 1982; 牧野, 1991; 川人, 1992; 1996; 森岡, 1995; 加藤, 1996).

그러던 것이 2000년을 전후로 과로로 인한 죽음의 원인은 다양하고 복합적이며, 따라서 다차원적인 대책 마련이 필요하다는 지적이 나타났다. 연구들은 여전히 과로사 등의 최대 요인으로 장시간 노동을 언급하면서도 버블경제 붕괴 이후 기업중심체계 강화와 근무환경 변화 등으로 인해 스트레스가 증가하고 자살이 급증하고 있다는 점 등을 지적하며, 장시간 노동 등으로 인한 신체적 부담 뿐만 아니라 업무 목표를 달성하지 못한 것에 대한 스트레스, 재량 노동제 확대로 인한 과대 업무량 부과 등에 따른 정신적 부담, 괴롭힘과 하라스먼트 등의 인권침해가 자살에 큰 영향을 미치고 있다는 점 등을 언급했다. 뿐만 아니라 정규직 중고령층 남성뿐만 아니라 여성, 청년, 비정규직 노동자 등 연령, 성별, 고용상태와 관계없이 확대되고 있다는 점을 지적하며 광범위한 대응의 필요성을 주장했다(ストレス疾患労災研究會・過勞死弁護団全國連絡會議編, 2000; 天笠, 2003; 2007; 大野, 2003; 大石, 2007; 小倉, 2008; 安田, 2008; 熊澤, 2010; 川人, 2012; 岩田, 2013).

이처럼 2000년 이후 장시간 노동뿐만 아니라, 목표 미달성으로 인한 스트레스, 직장의 인간관계상의 문제 등 다양한 요인들이 부각되면서 그동안 ‘최대의 요인’으로 간주되었던 장시간 노동에 대한 대응만으로는 충분한 예방책이 될 수 없으며, 정신건강 측면, 인권보장 측면 등 다양한 차원에서 대응할 필요성이 지적되었다. 연구자들은 엄격한 노동시간 상한 규제정책(鶴·樋口·水町, 2010; 森岡, 2013; 龜坂·田村, 2016) 등의 노동시간 차원에서의 정책적 접근뿐만 아니라 정신건강 정책, 하라스먼트 예방정책 등(天笠, 2007; 2016; 品田, 2011; 大和田, 2014; 川人, 2014; 小森田, 2016) 다양한 정책적 접근이 필요하다고 주장했다.

## 2. 실천적 논의 : 과중노동 대책에 관한 국내·외의 개선 요청

일본에서 과로사는 1980년대 후반부터 사회적으로 큰 주목을 받기 시작했다.

1980년대 후반은 버블경제 절정기로 경제적으로 풍요로운 시기였던 반면, 노동자들이 뇌·심장질환으로 돌연사하는 사건이 많이 발생하던 시기이기도 했다. 경제성장과 이윤에만 관심을 가졌을 뿐 노동자들의 건강과 생명에는 무관심했던 정부와 기업들 대신 노동자들이 과로로 목숨을 잃는 사건에 먼저 관심을 보인 것은 변호사·의사 등 관련 전문가였다. 1988년 6월 전국의 변호사·의사 등 관련 전문가를 중심으로 설립된 ‘과로사 110번’은 시민들을 대상으로 과로사 관련 전화상담 활동을 시작했고, 1988년 10월에는 ‘과로사 변호단 전국 연합회의’가 결성되었다. 그리고 1989년 아이치현에서 전국 최초로 ‘나고야 과로사를 생각하는 가족회’가 결성된 이후 도쿄, 교토, 오사카 등 각지에서 가족 모임이 결성되기 시작했으며 1991년에는 전국조직인 ‘전국 과로사를 생각하는 가족회’가 결성된다. 이들 민간단체는 전화상담, 심포지엄 개최, 노재인정 소송 등을 통해 과로사 방지의 중요성을 사회에 계속해서 호소해왔으며, 이것은 후술하는 과로사 방지법 제정 움직임으로까지 이어졌다(厚生労働省, 2016).

국제사회에서도 일본의 과로사 등의 문제에 대한 개선 요청이 이루어졌다. 국제인권규약 가운데 하나인 사회권 규약을 심사하는 위원회는 장시간 노동 등으로 인한 과로사 및 직장에서의 정신적인 하라스먼트로 인한 자살 등이 계속해서 발생되고 있다는 점이 우려스럽다며 과로사·과로자살은 사회권 규약 제7조2)를 위반한 인권침해라고 지적하고 일본 정부에 시정을 요구했다(龜坂·田村, 2016: 3).

### 3. 노동행정의 대처 : 법·제도 정비 상황

과로사 등의 방지와 관련하여 일본 정부의 대응이 전혀 없었던 것은 아니다.

- 2) 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 약칭 ‘A규약’)은 1966년 12월 16일 제21차 국제연합총회에서 채택하고 1976년 1월 3일 발효된 개인의 경제적·사회적 및 문화적 권리를 국제적으로 보장한 국제조약이다. 일명 사회권 규약에서는 가입국에 인권 보장을 의무화하고 있지만 국내사정 등에 비추어 점진적으로 실행에 옮길 것을 예정하고 있다. 참고로 우리나라에서는 1990년 7월 10일부터 효력이 발생하였다(출처: 두산백과, 21세기 정치학대사전, 검색일: 2017.8.1). 사회권 규약 제7조는 다음과 같다(출처: 국가법령정보센터[www.law.go.kr], 검색일: 2017.8.1).

그동안 일본 정부는 장시간 노동 삭감에 대한 다양한 대책을 강구해왔다. 일본 정부는 연간 총 실제 노동시간을 1,800시간으로 단축하는 것을 경제계획 목표로 삼아왔으며, 이를 위해 노동기준법에 근거하여 주 40시간 노동제 시행, 시간외 노동에 대한 할증 임금률의 노력의무를 부과했다. 또한 노동시간 등의 설정 개선에 관한 특별 조치법에 근거하여 노동시간 단축에 대한 노력의무, 노동자의 건강과 생활 및 다양한 근무방식을 고려한 노동시간·휴일·휴가 등을 설정하도록 노사의 자주적인 대처 촉진 시책을 추진했다. 그리고 2002년 2월 후생노동성은 시간외 노동 삭감과 일정 이상의 시간외 노동을 하게 된 경우 건강관리 조치 등을 정리한 「과중노동에 의한 건강장해 방지를 위한 종합대책」을 마련하고, 2006년 4월 개정된 노동안전 위생법에 ‘장시간 노동자에 대한 의사의 면접지도 제도’를 신설하여 사업자에게 의사의 소견을 바탕으로 과중노동 방지를 위한 조치를 강구하도록 의무화했다. 뿐만 아니라, 청·장년층 자살자가 급증하자 후생노동성은 종업원들의 건강관리 대책으로 복리후생제도 내에 포함되어왔던 직장 내 정신건강에 대한 대처를 강화하기 시작했다. 2000년 8월 사업장에서의 노동자의 정신건강 보전·유지 증진을 위한 구체적인 실시방안을 종합적으로 제시한 지침을 마련하였으며, 2001년 12월에는 노동자 자살 예방 매뉴얼을, 2004년 10월에는 정신건강 문제를 이유로 휴직했던 노동자가 원활히 복직할 수 있도록 지원하는 안내책자 등을 제작·보급했다. 또한 직장 내 따돌림·괴롭힘과 같은 파워 하라스먼트(power harassment)<sup>3)</sup>가 사회문제로 표

제7조 이 규약의 당사국은 특히 다음사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다. (a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수 (i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건에 대한 동등한 보수 (ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활 (b) 안전하고 건강한 근로조건 (c) 연공서열 및 능력이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회 (d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일

- 3) 파워 하라스먼트(パワーハラスメント)란, power와 harassment를 합친 일본조어로 줄여서 파워하라(パワハラ)라고도 한다. 2012년 후생노동성에서 발표된 「직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 제언」 보고서에서는 ‘직장의 파워 하라스먼트’에 대해 ‘같은 직장에서 일하는 자에 대해 직무상 지위와 인간관계 등의 직장 내 우위성을 배경으로 업무의 적정한 범위를 넘어 정신적·신체적 고통을 주거나 직장환경을 악화시키는 행위’로 정

면화되기 시작하자 2011년부터 후생노동성 장관 하에 각계 관련 전문가들로 구성된 ‘직장 따돌림·괴롭힘 문제에 대한 원탁회의’를 개최했고, 회의에서 논의된 내용을 정리한 보고서를 바탕으로 실태조사 및 계몽활동, 노사에 대한 대응 지원 등을 실시했다(厚生労働省, 2012; 2016; 龜坂·田村, 2016).

이와 같이 후생노동성에서는 장시간 노동 삭감, 과중노동으로 인한 건강 장애 방지, 직장의 정신보건 대책 지원, 직장 내 파워 하라스먼트 예방과 해결을 위한 대응책 등 관련 법·제도 등을 정비해 왔지만, 과로사 등을 초래하는 과중노동과 업무관련 스트레스, 인권 침해 등의 문제를 완화하는 데 효과적인 방안이 되지 못했다. 일반 노동자들의 연간 총 실제 노동시간은 2,000시간 전후에 머물러 있는 등 장시간 노동이 계속 이루어지고 있고, 연차유급휴가 취득률은 2000년 이후 절반을 밑도는 추이를 보였다. 그리고 장시간 노동자에 대한 의사면접지도의 실효성에도 문제가 제기되었을 뿐만 아니라, 정신건강 관리 대책을 마련하는 사업장은 점차 늘어나고 있지만 노동자의 근무 중 스트레스 위험은 계속 증가했으며, 파워 하라스먼트 예방 및 해결의 중요성을 인지하는 기업은 높은 반면 대응책을 마련하고 있는 기업은 절반에 불과했다(厚生労働省, 2016). 이와 같은 노동행정의 미흡한 대처에 대한 비판과 함께 관련 법 제정과 제도 정비 등을 통해 실효성 있는 대책 마련이 필요하다는 목소리가 높아졌다.

### Ⅲ. 과로사 등 방지법 제정과 과로사 등 방지대책 마련

#### 1. 과로사 등 방지법 제정 과정

앞에서 언급한 바와 같이 과로사 등 방지법 제정 움직임은 과로사 등으로 죽은 노동자의 유족과 그들을 지원하는 변호사 등의 과로사 방지를 위한 민간단체 활동에서 비롯되었다. 사회문제로 주목받기 시작한 지 30년 가까이 지났음에도 과로사 등은 줄어들지 않고 계속 발생했으며, 최근에는 과로로 인한 정신

---

의하고 있다.



질환, 특히 청년층의 과로자살이 급증하는 등 문제가 더욱 심각해졌다. 문제의 심각성을 인정한 과로사 변호단 전국 연락회의, 일본 노동 변호단은 2008년 과로사 등 방지 기본법 제정을 요청했고, 이를 계기로 ‘전국 과로사를 생각하는 가족회’는 과로사 방지기본법을 입법화하기 위한 노력을 시작한다. 2010년 10월 중의원 의원회관에서 ‘원내 집회’를 개최하였고, 2011년에는 과로사 변호단 전국 연락회의와 함께 ‘과로사 방지 기본법 제정 실행 위원회(통칭: ‘스톱! 과로사’ 실행 위원회)’를 결성한다. 이들은 피해자와 유족들의 실정을 호소하며 여론 형성 활동을 추진했고 55만 건이 넘는 서명을 모아 법 제정 의견서가 채택될 수 있도록 국회와 지방의회에 입법을 위해 호소했다(과로사 방지 기본법 제정 실행 위원회 홈페이지 참조). 그 결과 143개 지방의회에서의 의견서 채택과 국회에서 법 제정을 목표로 하는 의원연맹이 결성되는 등 입법을 위한 적극적인 움직임이 나타났다. 2013년 12월 ‘과로사 등 방지 기본법안(6회과 공동)’이 제출되었으나, 결국 2014년 5월 23일 중의원 후생노동 위원회에서 위원장 제출 법률안으로 제출된 ‘과로사 등 방지대책 추진법안’이 가결되었다. 이 법안은 중의원 본회의(5월 27일), 참의원 후생 노동위원회(6월 19일), 참의원 본회의(6월 20일)에서 전회일치로 가결되어 6월 27일 「과로사 등 방지대책 추진법」이 공포되었다. 법 제정 이후 후생노동성은 노동기준국 총무과에 과로사 등 방지대책 추진실을 설치하고 법 시행을 준비했고, 2014년 11월 1일 법이 시행되기에 이른다.

## 2. 과로사 등 방지법의 개요

### 가. 총칙

제1장 총칙에서는 목적, 정의, 기본이념, 국가의 책무 등, 과로사 등 방지계몽월간, 연차보고에 대한 내용을 정하고 있다.

법에서는 최근 일본에서 과로사 등이 다발하여 큰 사회문제가 되고 있으며, 과로사 등은 노동자 및 유족 또는 가족뿐만 아니라 사회적으로도 큰 손실이라는 점을 명시하고, 과로사 등에 관한 조사 연구 등을 통해 과로사 등의 방지를 위한 대책을 마련함으로써 과로사 등이 없이 일과 생활을 조화롭게 영위해 나

가면서 건강하고 충실하게 일할 수 있는 사회를 실현하는 데 기여하는 것을 목적으로 하고 있다(법 제1조). 그리고 과중노동이 뇌·심장질환과 자살과 밀접한 관련성을 가진다는 공통 인식하에 일본 법률상 최초로 ‘과로사 등’을 ‘업무의 과중한 부하로 인한 뇌혈관 질환·심장질환을 원인으로 하는 사망이거나 업무에서 강한 심리적 부하로 인한 정신 장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이러한 뇌혈관 질환·심장질환·정신장애’로 정의하였다(법 제2조).<sup>4)</sup> 또한 과로사 등의 방지를 위한 대책은 첫째, 과로사 등에 관한 조사연구를 실시하여 과로사 등에 관한 실태를 명백히 하고 그 성과를 과로사 등의 효과적인 방지를 위한 대처로 활용할 수 있도록 하며, 과로사 등 방지의 중요성을 국민이 자각하고 관심을 가질 수 있도록 실행되어야 하며, 둘째, 국가, 지방공공단체, 사업주 및 기타 관련 주체의 상호 밀접한 연계하에서 실시되어야 한다고 기본이념을 정하고 있다(법 제3조). 뿐만 아니라 국가는 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진할 책임을 가지며, 지방공공단체는 국가와 협력하면서 과로사 등의 방지를 위한 대책의 효과적인 추진에 힘써야 하고, 사업주는 국가 및 지방공공단체가 실시하는 과로사 등의 방지를 위한 대책에 협력하며, 국민도 과로사 등 방지의 중요성을 자각하고 관심을 가지고 이해할 수 있도록 노력해야 한다고 국가의 책무 등 관련 주체의 책임을 각각 명시하고 있다(법 제4조). 이 외에도 법에서는 과로사 등 방지의 중요성에 대한 국민들의 자각을 촉진하고 관심과 이해를 복돋기 위해 근로감사의 날이 있는 11월을 과로사 등 방지 계몽월간으로 정하고 있으며(법 제5조), 정부는 매년 국회에 일본에서의 과로사 등의 개요 및 정부가 과로사 등의 방지를 위해 강구한 시책 상황에 관한 보고서(이른바 ‘백서’)를 제출해야 한다고 정하고 있다(법 제6조).<sup>5)</sup>

4) 이들 질병은 업무상 질병의 범위를 규정한 노동기준법 시행규칙 별표 제1의 2의 제8호, 제9호에서 열거하는 질병에 해당하는 것이다.

[노동기준법 시행규칙 별표 제1의 2]

8. 장기간에 걸친 장시간 업무 및 기타 혈관 병변 등을 현저히 악화시키는 업무로 인한 뇌출혈, 지주막하 출혈, 뇌경색, 고혈압성 뇌증, 심근경색, 협심증, 심장마비(심장성 돌연사를 포함) 또는 해리성 대동맥류 또는 이러한 질병에 부수하는 질병
9. 사람의 생명을 위협하는 사고 발생 및 기타 심리적으로 과로한 부담을 주는 현상을 수반하는 업무에 의한 정신 및 행동장애 또는 이에 부수하는 질병

5) 후생노동성은 2016년 10월 7일 과로사 등의 개요와 정부가 과로사 등의 방지를 위해 강

#### 나. 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강

제2장 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강(이하 ‘대강’이라 함)에서는 정부는 대강을 정해야만 하며, 후생노동성 장관은 대강의 안을 작성하여 각의의 결정을 요청해야만 하고, 대강의 변경안을 작성 시에는 관계 행정기관장과 협의하고 과로사 등 방지대책 추진 협의회의 의견을 청취한다고 정하고 있다. 그리고 대강이 정해지면 정부는 지체없이 국회보고와 인터넷 및 기타 적절한 방법을 활용하여 공표해야만 한다고 규정하고 있다(제7조).

#### 다. 과로사 등의 방지를 위한 대책

제3장 과로사 등의 방지를 위한 대책에서는 첫째, 국가는 과로사 등에 관한 조사연구를 실시하며, 과로사 등이 발생하는 배경 등을 종합적으로 파악해야만 하며(제8조 조사연구 등), 둘째, 국가 및 지방공공단체는 교육활동, 홍보활동 등을 통해 국민들이 과로사 등 방지의 중요성을 자각할 수 있도록 촉진하고, 이해를 돕는 데 필요한 계몽시책을 강구해야 하고(제9조 계몽), 셋째, 국가 및 지방공공단체는 과로사 등에 관한 상담기회 확보, 산업의 및 기타 상담관련 전문가에 대한 연수기회 확보 등 과로사 등의 우려가 있는 자에 대한 조기 대응과 과로사 등을 방지하기 위한 적절한 대처실시를 위한 체제 정비 및 실효성 있는 시책을 마련해야 하며(제10조 상담체제 정비 등), 넷째, 민간단체가 실시하는 과로사 등의 방지에 관한 활동을 지원하는 데 필요한 시책을 강구해야 한다(제11조 민간단체 활동에 대한 지원)고 정하고 있다.

#### 라. 과로사 등 방지대책 추진 협의회

제4장 과로사 등 방지대책 추진 협의회에서는 대강을 정할 시 의견을 청취하는 과로사 등 방지대책 추진 협의회를 후생노동성에 설치하도록 명시하고 있다. 협의회는 위원 20명 이내로 조직하며, 위원은 당사자 등을 대표하는 자(피해자 및 유족), 노동자를 대표하는 자, 사용자를 대표하는 자 및 전문가 가운데 후생노동장관이 임명하도록 되어 있다(제12조, 제13조).

---

구한 시책 상황을 정리한 「과로사 등 방지 대책 백서」를 발표하였다.

마. 과로사 등에 관한 조사연구 등에 입각한 법제상의 조치 등

정부는 과로사 등에 관한 조사연구 등의 결과를 기초로 필요할 경우 과로사 등의 방지를 위해 필요한 법제·재정상의 조치 및 기타 조치를 강구하도록 되어있다(제14조). 또한, 법 부칙 제2항에서는 법률 시행 후 3년을 목표로 법률의 시행상황 등을 고려하고 검토하여 필요하다고 인정될 경우에는 그 결과에 기초하여 필요한 조치를 강구한다고 규정하고 있다.

〈표 1〉 과로사 등 방지법 개요

구분	내용
총칙	○ 목적: 과로사 등에 관한 조사 연구 등을 통해 과로사 등의 방지를 위한 대책을 마련함으로써 과로사 등이 없이 일과 생활을 조화롭게 영위해 나가면서 건강하고 충실하게 일할 수 있는 사회를 실현하는 데 기여함
	○ ‘과로사 등’ 정의: 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관 질환 또는 심장질환을 원인으로 하는 사망, 업무에서 강한 심리적 부하에 의한 정신 장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망, 이러한 뇌혈관 질환 또는 심장질환 또는 정신장애
	○ 기본이념: 과로사 등의 방지를 위한 대책은, ① 과로사 등에 관한 조사연구를 실시하여 과로사 등에 관한 실태를 명백하게 하고, 그 성과를 과로사 등의 효과적인 방지를 위한 대처에 활용할 수 있도록 하며, 과로사 등 방지의 중요성에 대해 국민이 자각할 수 있도록 촉진하고 관심을 가지고 이해할 수 있도록 실행되어야만 함. ② 국가, 지방공공단체, 사업주 및 기타 관련자의 상호 밀접한 연계 하에서 실시되어야 함
	○ 국가의 책무 등: 국가, 지방공공단체, 사업주, 국민의 책무를 규정
	○ 과로사 등 방지 계몽월간: 과로사 등 방지의 중요성에 대한 국민들의 자각 촉진과 관심 고양, 이해를 돕기 위해 11월을 과로사 등 방지 계몽월간으로 정함
	○ 연차보고: 정부는 매년 국회에 과로사 등의 개요와 정부의 과로사 방지 시책 상황에 관한 보고서를 제출해야만 한다는 것을 규정
과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강	○ 정부는 과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강을 정해야만 한다는 것을 규정

〈표 1〉의 계속

구분	내용
과로사 등의 방지를 위한 대책	① 조사연구(*)      ② 계몽 ③ 상담체제 정비 등   ④ 민간단체 활동에 대한 지원을 규정  * 국가는 과로사 등이 발생하는 배경을 종합적으로 파악하는 관점을 가지고 과로사 등에 관한 조사연구 등을 실시함. 예컨대, 업무의 과중한 부하 또는 강한 심리적 부하와 관련한 사망 또는 상병에 대해 개인 사업주와 법인의 임원 등에 관한 것 등을 광범위하게 조사연구의 대상으로 규정함
과로사 등 방지대책 추진 협의회	○ 후생노동성에 대강을 정할 시 협의회의 의견을 청취하고, 당사자 등, 노동자 대표자, 사용자 대표자 및 전문적 지식을 가진 자로 구성된 과로사 등 방지대책 추진 협의회를 설치
조사연구 등에 입각한 법제상 조치 등	○ 정부는 과로사 등에 관한 조사연구 등의 결과를 기초로 필요가 인정된 경우 과로사 등의 방지를 위해 필요한 법제상 또는 재정상의 조치 및 기타의 조치를 강구한다는 것을 규정

### 3. 과로사 등 방지대책의 추진방식과 목적

대강은 전 부처가 내각회의에서 합의해 만든 국가적 차원의 정책을 말한다. 현재 일본에서는 과로사 등 방지법을 근거로 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하기 위해 대강을 책정하고 이를 바탕으로 대책을 추진하고 있다. 대강에서는 과로사 등은 요인이 복잡하고 다양하며 발생요인 등이 불분명한 부분이 많기 때문에 실태해명을 위한 조사연구 실시가 시급하며, 긴급과제인 과로사 등 방지를 조속히 해결하기 위해 계몽, 상담체제 정비, 민간단체 활동 지원 대책을 함께 실시하면서 조사연구 성과가 나오는 대로 그 결과를 대책에 반영하여 현 대책을 검토하고 실효성 있는 대책이 추진될 수 있도록 하는 것을 당면 대책의 기본 추진방식으로 하고 있다.

정부는 과로사 등 방지 대책의 목적으로 향후 과로사 등을 완전히 제거(zero) 하고, 2020년까지 주 노동시간이 60시간 이상인 장시간 노동자 비율을 6% 이

하로 줄이며, 유급휴가 취득률을 70% 이상으로 올리며, 2017년까지 80% 이상의 사업장이 정신건강 대책을 마련하는 등의 목표를 조기에 달성하는 것을 내세우고 있다. 뿐만 아니라 향후 3년을 목표로 전 지역에서 심포지엄을 개최하는 등 계몽활동이 전국적으로 실시될 수 있도록 노력하고, 신체·정신적 질병을 가진 노동자 누구나 본인이 원할 때 상담받을 수 있는 상담체제 정비를 도모하는 것을 목적으로 하고 있다(厚生勞働省, 2015).

이처럼 대강에서는 실태해명을 위한 조속한 조사연구의 필요성과 과로사 방지를 위한 대책의 필요성을 주장하고 있으며, 조사연구 등, 계몽, 상담체제 정비 등, 민간단체 활동 지원 등의 4가지 과로사 등 방지대책의 효과적인 추진을 위해 향후 3년 동안의 달성목표와 시책을 정하고 있다. 다음 장에서는 후생노동성의 시책을 중심으로 현재 과로사 등 방지 대책의 실시 상황을 정리해 본다.

## IV. 과로사 등 방지 대책 실시 상황<sup>6)</sup>

### 1. 조사연구 등

후생노동성에서는 현재 과로사 등 사안의 분석, 역학연구, 노동·사회분야의 조사·분석 등의 조사연구를 실시하고 있다.

노동안전위생종합연구소·과로사등조사연구센터에서는 노재질병 임상연구(2015~2017년도)로 노재인정 사안을 수집(2010년 1월~2015년 3월)하여 과로사 등 사안을 분석하고 있는데, 2015년도에는 뇌·심장질환의 노재인정 사안이 가장 많은 운송업을 대상으로 시범분석을 진행하였으며, 2016년도에는 중점 5업종 가운데 운송업과 음식업을, 2017년도에는 나머지 3업종(교직원, IT산업, 의료) 관련 분석을 진행하기로 했다. 뿐만 아니라 과로사등조사연구센터에서는 장기연구 과제로 과로사 등의 리스크 요인과 각종 질환·건강 영향과의 관련성을 파악하기 위한 직역 코호트 연구, 직장환경 개선대책, 실험연구 등의 역학연

6) 과로사 등 방지대책 실시 상황은 후생노동성이 발간한 백서와 과로사 등 방지대책 협의회의 참고자료 등을 참고하여 정리하였다.

구를 진행하고 있다. 2015년도에는 각 연구별로 조사에 필요한 준비작업을 진행했으며, 2016년도에는 조사집단 선정, 2017년도부터는 실험실시와 분석을 진행 중에 있다. 그리고 후생노동성은 연구기관에 위탁하여 기업·노동자를 대상으로 과로사 등의 배경요인 및 건강한 직장환경 형성 요인 관련 설문조사를 실시했다. 그동안 법인 임원과 자영업자 대상의 우편 설문조사와 자동차 운전중 사자와 외식산업 등 중점 업종에 대한 기업·노동자 대상 우편 설문조사 등이 실시되었고, 2017년도에는 교직원, IT산업, 의료 실태를 조사할 예정이다.

## 2. 계몽

### 가. 다양한 매체를 통한 국민 대상 계몽활동 실시

포스터, 팸플릿, 리플릿 등을 제작하여 행정기관 및 관계 단체, 전국 주요 역 등에 게시·배포하였으며, 신문 광고와 웹 광고 등 다양한 매체를 활용하여 국민을 대상으로 계몽활동을 실시하고 있다. 특히, 11월을 ‘과로사 등 방지계몽월간’으로 정하고 심포지엄 개최 등을 통해 집중적인 계몽을 실시하고 있으며, 2015년 6월부터 ‘안전위생 우량 기업공표 제도’를 통해 과중노동대책 및 정신보건 대책을 모범적으로 실시하는 기업이 사회적으로 평가받을 수 있도록 널리 알리고 많은 기업에 노동안전위생의 대처를 촉진하고 있다. 2017년 4월 현재 31개 기업이 안전위생 우량 기업으로 인정받았다.

### 나. 교육기관 등에서의 노동조건 등에 관한 계몽 실시

노동조건을 비롯한 노동관계 법령에 관한 이해를 돕기 위해 지방 노동국 등에서 강사를 파견하여 중·고등학교, 대학 등에서 세미나와 강의를 실시하고 있다. 2015년도에는 중·고등학교에 156건의 강사파견이 이루어졌으며, 대학 등에서는 696회(469학교, 약 49,000명 참여)의 강의를 이루어졌다.

그리고 노동문제에 관한 전문가 및 과로사 등의 유족을 강사로 중·고등학교에 파견하여 학생들이 과로사 등의 노동문제와 노동조건 개선 등에 대해 이해할 수 있도록 계몽활동을 실시했는데, 2016년도에는 59개 학교(87회 강의, 약

6,450명)에서 이루어졌다. 또한 고등학교 등에서의 노동법 교육을 위한 지도자용 자료를 작성하여 2016년도에는 전국 5,500개의 고등학교에 배포하였으며, 대학에서의 노동법 교육을 위한 지도자용 자료도 작성하여 배포할 예정이다.

#### 다. 장시간 노동 삭감을 위한 주지·계몽

장시간 노동 삭감과 관련해서는 다음과 같은 대처가 이루어지고 있다.

첫째, 장시간 노동이 이루어지고 있는 사업장에 대해 철저한 지도감독을 실시했다. 2014년 9월 장시간 노동삭감 추진본부를 설치하고, 2015년부터 월 100시간 이상의 초과근무가 이루어진 모든 사업장과 과로사 등을 발생시킨 사업장에 대한 지도감독을 실시하기로 했다. 그 결과 2015년 1월~2016년 3월까지 중점감독을 실시한 10,185개 사업장 가운데 7,798개 사업장(76.6%)에서 시정지도가 이루어졌으며, 위법한 시간외 노동으로 시정지도를 받은 사업장은 56.7%(5,775개)를 차지했다. 2016년 4월부터는 월 초과근무 100시간 이상에서 80시간 이상으로 감독대상을 확대했는데, 2016년도 상반기에 중점 감독을 실시한 10,059개 사업장 가운데 6,659개 사업장(66.2%)에서 시정지도가 이루어졌으며 위법한 시간외 노동 사업장은 43.9%(4,415개)에 달했다.

둘째, 과중노동해소 캠페인으로 과로사 등을 발생시킨 사업장 등에 대해 중점감독을 실시했다. 2016년 11월 과중노동해소 캠페인 기간 중에는 7,014개 사업장을 대상으로 중점감독을 실시했으며 4,711개(67.2%) 사업장에서 시정지도가 이루어졌다.

셋째, 지도감독·조사체제를 강화했다. 2015년 4월부터 과중노동 사안에 대한 특별팀 ‘과중노동 박멸 특별 대책반’을 도쿄 노동국·오사카 노동국에 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 사회적으로 영



향력이 큰 기업이 여러 사업장에서 ‘위법한 장시간 노동(월 초과근무 100시간 이상 등)’을 실시하고 있는 경우에는 기업명을 공표하였으며, 2017년 1월부터는 과로사 등 사안을 추가하고 ‘위법한 장시간 노동’을 초과근무 100시간 이상에서 80시간 이상으로 변경하는 등 요건을 확대하였다.

여섯째, 정보의 제공·수집 체제를 강화했다. 2014년 9월부터 평일 야간·주말에 노동조건에 관한 전화상담 창구 ‘노동조건 상담 핫라인’을 설치·운영하고 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 확충하여 장시간 노동을 배경으로 하는 등 모(母) 기업의 하청법 등의 위법이 의심되는 경우에는 중소기업청·공정거래위원회에 통보하도록 하였다.

#### 라. 과중노동에 의한 건강장애 방지에 관한 주지·계몽

과중노동에 의한 건강장애 방지에 관한 주지·계몽 활동으로는 사업주와 노무 담당자 등을 대상으로 자주적인 과중노동 방지대책 추진 세미나를 실시했다. 2015년도에는 전국 26개소(총 35회)에서 개최되었으며, 2016년도에는 전 지역에서 1회 이상 개최되었다(도쿄 9회, 오사카·아이치현 4회 등, 총 71회). 그리고 2014년 11월부터는 후생노동성 웹사이트에 노동조건 포털사이트를 개설하고 노동자와 사업주 등에게 노동기준법 등 관계법령에 대한 기초지식과 노동조건 관련 상담창구 등의 정보 등을 발신하고 있는데, 2016년도(2016년 4월~2017년 3월) 접속건수는 약 27.1만 건에 달했다.

#### 마. ‘근무방식’ 개혁·연차유급휴가 취득촉진 등 기업의 자주적 노력 장려

후생노동성은 지방 노동국과 연계하여 기업의 자주적인 근무방식 검토 추진, 지역에서의 근무방식 개혁 분위기 조성, 지방 노동국과 지방 공공단체의 연계 등의 대처를 실시하며 과로사 등의 방지를 위한 기업의 적극적인 노력을 호소

하고 있다. 후생노동성과 지방 노동국 간부들은 업계 및 지역 선도 기업을 방문하여 기업의 리더들에게 ‘근무방식’ 재고를 직접적으로 호소하는 등 기업에 ‘근무방식’ 개혁을 장려했다. 참고로 2017년 3월 말까지 후생노동성은 업계 선도 기업 71곳, 지방 노동국들은 지역 선도기업 약 1,600곳을 방문했다. 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 각 지역과 219개의 노사단체에 주지를 의뢰했고, 전용 웹사이트 개설, 인터넷 광고 및 940개소의 역에 포스터 부착, 후생노동성의 매거진과 월간지를 통한 홍보활동을 실시했다. 그리고 지방자치단체와의 협동을 통해 지역 특성을 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 조성했다. 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 직장에 대한 대처를 지원·강화하고 있다. 2015년 12월 1일부터 시행되고 있는 스트레스 체크 제도<sup>7)</sup>가 적절히 실행될 수 있도록 정부는

7) 2014년 개정된 노동안전위생법에서는 종업원 50인 이상 사업장에 대해 상시 노동자에 대해 1년에 1회 의사·보건사 등에게 심리적인 부담 정보를 파악하는 검사를 의무화하도록 규정하였다(50인 미만의 소규모 사업장의 경우 노력의무). 스트레스 체크 제도는 노동자의 업무 스트레스 정도를 파악하고 그 결과에 맞게 조기에 대응하는 것으로 정신건강 질병의 예방을 목적으로 실시하고 있다.

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 노동자 대상의 전화상담 창구와 노동자의 정신건강 포털 사이트를 개설하여 정신건강 관련 정보 제공과 함께 노동자 등을 대상으로 한 메일 상담 서비스를 실시하고 있다.

#### 사. 직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 계몽실시

직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 사회적 분위기 조성을 위해 후생노동성에서는 국민과 노사를 대상으로 광범위한 주지·계몽활동을 실시했다. 먼저 2012년도에 구축한 포털 사이트(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) 운영을 통해 파워 하라스먼트의 정의에 대한 해설과 관련 판례·기업 대처 소개, 직장 파워하라에 관한 사내 연수용 자료 등 노동자, 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 실시했다. 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 발주자의 발주 등 거래 상황에 따라 조치가 원활하게 진행되지 않는 등 다양한 상거래 관행이 존재하므로 장시간 노동이 계속해서 발생할 수밖에 없다. 따라서 업종·업태의 특성에 맞게 발주 조건과 내용 등의 적정화를 촉진하는 등 거래 관계자에 대한 계몽활동을 추진하고 있다. 특히 장시간 노동 실태가 심각하여 개선이 시급한 트럭 운송업과 정보통신업, 의료업에 초점을 맞추어 상거래 관행 등 업계환경 등을 반영한 대처를 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 대처가 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, 노동자단체, 관계행정(후생노동성, 국토교통성, 경제산업성) 등으로 구성된 ‘트럭 운송에서의 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

조기상담을 통해 과로사를 예방할 수 있도록 민간단체와 연계하여 노동조건과 건강관리에 관한 다양한 상담창구를 설치·정비하였다. 2014년 9월 ‘노동조건 상담 핫라인’을 설치하여 평일야간과 주말에 노동자들의 전화상담을 무료로 접수하고 있다. 상담건수는 2014년도(2014년 9월 1일~2015년 3월 31일) 11,378건, 2015년도(2015년 4월~2016년 3월) 29,124건, 2016년도에는 30,929건에 달하였으며, 장시간 노동·과중노동, 해고·고용계약 해지, 임금 미지불 산업, 휴일·휴가와 관련한 상담내용이 주를 이루었다.

그리고 노동자의 정신건강 포털사이트(<http://kokoro.mhlw.go.jp>)에 정신건강에 관한 종합적인 정보를 제공하고 정신건강 문제, 과중노동에 의한 건강장애에 관한 상담창구를 설치했는데, 2015년도에는 접속건수가 약 480만 건, 2016년도에는 약 370만 건에 이르렀다. 2014년도부터 메일 상담창구를 설치하고 노동자 등의 상담에 대해 산업 카운슬러 등의 전문가가 대응하고 있는데, 2015년도는 상담건수가 약 6,500건, 2016년도에는 약 7,000건이었다. 그리고 2015년 9월부터 노동자와 그 가족, 기업의 인사노무 담당자 등을 대상으로 전화상담창구를 운영하고 있는데, 2016년도의 상담건수는 약 5,900건이었다. 이 외에도 기업이 실시하는 산업보건 활동을 지원하기 위해 산업보건활동 종합지원사업의 일환으로 산업보건종합지원센터와 지역산업보건센터에서 건강관리에 관한 다양한 서비스를 실시하고 있다. 그중 전문상담은 2015년도에는 산업보건종합지원센터에서 약 37,000건, 지역산업보건센터에서 약 56,000건이 이루어졌다.

#### 나. 노동자의 건강관리와 관련한 인재에 대한 연수 실시

산업의 등 상담에 대응하는 산업보건 스태프와 노동위생·인사노무 관계자 등의 실무자 등 직장에서 노동자의 건강관리와 관련된 인재를 대상으로 정신건강 대책과 과중노동으로 인한 건강장애 방지대책 등과 관련한 전문적이고 다양한 연수를 실시하고 있으며, 2015년도에는 산업보건 스태프를 대상으로 한 연

수가 총 9,400건 이루어졌다.

#### 4. 민간단체 활동에 대한 지원

과로사 등의 방지를 위한 대책이 최대한 효과를 발휘하기 위해서는 다양한 주체가 협력·연계하고 국민적인 운동으로 대처해 나가는 것이 필요하다는 인식하에 과로사 등의 방지를 위한 활동을 하는 민간단체 활동을 국가 및 지방공공단체가 지원하고, 민간단체의 활동내용 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, 나머지 29개 지역에서 과로사 방지에 대처하는 민간단체의 자주적인 개최가 이루어졌다. 하지만 2년째인 2015년도에는 국가 예산이 배정되어 29개 지역(참가자 수 3,075명)에서 국가주최의 ‘과로사등 방지대책 추진 심포지엄’이 개최되었고, 이와는 별도로 10개의 지역에서 민간단체 주최의 심포지엄과 모임이 이루어졌다. 2016년에는 42개 지역에서 국가주최로 심포지엄(43회 개최, 도쿄에서는 2회 개최)이 이루어졌다.

둘째, 심포지엄 이외에도 민간단체가 과로사 등 방지를 위한 연구회, 이벤트 등을 개최하는 경우 그 내용에 맞게 지방 노동국 등이 후원·홍보 등을 지원하고 있다. 예를 들어 2016년 12월에는 과로사 유아(遺兒) 교류회를 개최하여 과로사로 부모를 잃은 아동 등을 초청하여 이벤트 및 상담 등을 실시했다.

셋째, 지방 공공단체, 노사, 국민 등이 민간단체의 상담창구를 원활하게 이용하고 협력할 수 있도록 민간단체의 명칭과 활동내용 등을 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’ 및 ‘과로사 변호단 전국 연합회의’ 등의 민간단체 창구가 기재되어 있다.

〈표 2〉 과로사 등 방지대책 추진(후생노동성)

(단위: 억 엔)

과로사 등 방지대책		연도별 예산액		
		2015	2016	2017
조사 연구 등	- 과로사 등 사안 분석, 역학연구 등, 과로사 등의 노동·사회분야의 조사·분석	1.1	2.8	3.5
계몽	- 국민을 대상으로 한 주지·계몽활동 - 교육기관 대상의 노동조건 주지·계몽활동 - 장시간 노동 삭감을 위한 주지·계몽 - 과중노동에 의한 건강장해 방지에 관한 주지·계몽 - ‘근무방식’ 개혁·연차 유급휴가 취득 촉진 등 기업의 자주적인 대처 장려 - 정신건강 관리에 관한 주지·계몽 - 직장의 파워 하라스먼트의 예방·해결을 위한 주지·계몽 - 상거래 관행 등을 고려한 대처 추진	21.3	30.3	39.2
상담체제 정비 등	- 노동조건·건강관리 관련 상담창구 설치 - 산업보건 인재에 대한 연수 실시	32.3	40.1	40.6
민간단체지원	- 과로사 등 방지대책 추진 심포지엄 개최 - 심포지엄 이외의 활동에 대한 지원	0.5	1.1	1.4
합계		55.2	74.3	84.6

주: 연도별 예산액은 전 부처의 대책을 대상으로 명시하였으며 예산액은 반올림한 것으로 합계와 반드시 일치하지 않음.

자료: 2017년 4월 27일 개최된 과로사 등 방지대책 추진 협의회 자료를 참고로 필자 작성.

## V. 일본의 과로사 등 방지대책의 함의와 시사점

과로사 등 방지법 제정을 통한 과로사 방지에 대한 이념체계 마련과 대강 책정을 통한 구체적인 대책이 마련된 것은 대표적인 과로사회인 일본에서 과로사 등을 없애기 위한 법적·제도적 토대가 마련되었다는 점에서 커다란 진전이라고 말할 수 있다.

일본에서의 과로사 등 방지법과 대책 전개는 다음과 같은 함의를 지닌다.

첫째, 법 제정과 대강 책정을 통해 국가가 과로사 방지의 필요성을 선언하고 방지대책을 적극적으로 추진해 나가는 법적·제도적 기반을 마련하는 등 과로사 방지에 대한 국가의 이념적·제도적 방향성을 제시하고 있다는 점이다(岩城, 2016). 1990년대 중반까지 과로사라는 개념 자체를 인정하지 않았던(川人, 2014) 일본 정부는 과로로 인한 죽음은 더 이상 개인의 문제가 아니라 국가를 비롯하여 사회 구성원 모두가 노력해야 하는 문제라는 점을 과로사 등 방지법을 제정하여 법 조항에 명시하기에 이르렀다. 그리고 과로사라는 용어를 사용한 최초의 법적 정의로서 역사적으로도 의미를 가질 뿐만 아니라, 과로로 인한 질병이나 정신장해, 자살 등을 모두 포괄하는 ‘과로사 등’이라는 용어를 사용함으로써 과로로 인한 노동재해의 다양한 유형과 원인들을 포괄적으로 다루고 있다는 점에서 의의가 있다. 더 나아가 법에는 일과 생활을 조화롭게 영위해 나가며 건강하게 일할 수 있는 노동자 친화적인 근무방식을 마련해 나가려는 국가의 지향이 반영되어 있다고 판단된다. 과로사 문제를 인권 차원의 문제로 보고 노동자의 건강하게 일할 권리에 초점을 맞춘 노동 친화적인 사회를 지향하고 있다는 점은 그동안 기업 친화적이었던 일본에서 나타난 커다란 이념적 변화라고 말할 수 있다.

둘째, 노동행정과 민간단체의 공동협력을 강조하는 등 과로사 방지에 대한 관·민 공동대응을 추진하고 있다는 점이다(정병욱, 2017b: 298). 대강에는 과로사 유족을 비롯한 민간단체의 과로사 방지를 위한 법률 제정 운동이 계기가 되어 과로사 등 방지법 제정에 이르게 되었다는 점이 명시되어 있다. 이것은 민간단체의 과로사 방지 운동을 공식적으로 인정하고 적극적으로 재평가하여 관·민 공동으로 과로사에 대처해 나간다고 하는 자세로의 변화를 의미한다. 과로사 방지 계몽 심포지엄 개최와 과로사 방지센터 설립 등의 과로사 방지를 위한 네트워크 결성은 관·민 공동협력의 대표적인 예로 볼 수 있다. 심포지엄은 2014년 11월 14일 국가 주체로 개최된 이후 2015년 5월까지 전국 30개 지역에서 국가 및 지방자치단체가 후원하는 심포지엄이 개최되었으며, 2015년 11월 계몽월간에는 29개 지역, 그리고 2016년 11월 계몽월간에는 43개 지역에서 심포지엄이 개최되었다(과로사 등 방지대책 추진 심포지엄 홈페이지 참조). 그



리고 2014년 10월 29일 과로사 방지 전국센터가 설립된 이후 효고, 오사카, 교토 등 지역 센터 네트워크가 결성되었을 뿐만 아니라, 과로사 방지 센터는 지역 노동부와 지방자치단체와 연계하여 과로사 방지 계몽 및 강사파견 등을 통한 교육, 상담활동 등을 실시하고 있다. 이 외에도 2015년에는 과로사 유족, 근로자의 생명과 건강에 관심을 가진 연구자, 변호사, 활동가, 언론인, 기타 개인 등이 모여 과로사 방지 학회를 결성하고, 민간영역에서의 조사 연구와 성과를 바탕으로 과로사의 효과적인 방지를 위한 대책 마련에 힘쓰고 있다(과로사 방지 학회 홈페이지 참고). 이와 같은 관·민 공동 대처는 과로사 방지 운동을 전국민적인 운동으로 확대하여 ‘과로사 없는 사회’를 실현해 나가는 원동력으로 작용할 수 있을 것이라 판단된다.

셋째, 후생노동성에 과로사 등 방지대책 추진 협의회 설치 등을 통해 방지대책의 실효성을 확보했다는 점이다(정병욱, 2017b; 岩城, 2016). 2014년 12월 전문가 위원 8명, 당사자 대표 위원 4명, 노동자 대표 위원 4명, 사용자 대표 위원 4명 총 20명이 과로사 등 방지대책 추진협의회 위원으로 임명된 이후 2017년 4월까지 총 8차례의 회의가 개최되었다(厚生労働省, 2017). 岩城(2016)는 협의회를 설치하고 계속적으로 과로사 방지대책을 담보해 나가는 구조를 형성한 것은 실효성 있는 과로사 방지대책을 마련해 나가는 데 있어 중요한 의미를 가진다며 긍정적으로 평가하고 있다. 특히, 유족과 노동자를 대표하는 자가 위원으로 구성되어 있어 당사자의 의견이 시책에 반영될 수 있다는 점에서 실효성 있는 대책이 마련될 가능성이 높다고 볼 수 있다.

넷째, 과로사 방지대책이 단순한 과로사 방지 및 예방에서 그치는 것이 아닌 근무방식 개혁을 위한 정부의 대처, 나아가 거시적인 사회변화의 의지로까지 이어지고 있다는 점이다. 특히, 일본 정부는 과로사 등의 중요한 요인 중 하나인 장시간 노동 감축을 중요한 과제로 인식하고 ‘근무방식’ 개혁을 기업에 요청하고, 장시간 노동이 의심되는 사업장에 대한 철저한 지도 감독을 실시하는 등 과로사 제로(zero)를 실현하기 위해 더욱 강력하게 대처를 추진해 나갈 방침을 제시했다. 후생노동성은 2014년 후생노동장관을 본부장으로 하는 ‘장시간 노동 삭감 추진 본부’를 설치하고 과중노동 해소 캠페인을 통해 장시간 노동 삭감을 위한 중점 감독을 철저히 했으며, 2015년 1월에는 각 지역 노동국에 ‘근무방식

개혁 추진 본부'를 설치하고 장시간 노동 억제와 연차 유급휴가 취득 촉진 등의 '근무방식 개혁'에 대한 노사단체의 협력요청과 관련 정보 등을 제공했다(후생노동성 장시간 노동 삭감 추진본부 홈페이지 참조). 2016년 4월에는 '장시간 노동 시정을 위한 법 규제 집행 강화' 등 장시간 노동 대책을 강화하고, 8월에는 '근무방식 개혁' 담당 장관직을 신설, 9월에는 총리를 의장으로 하는 '근무방식 개혁 실현회의'를 발족하여 근무단축·유연근무제 등의 근무방식을 확산 시키기 위해 근무방식 개혁을 추진했으며, 12월 말에는 '과로사 등 제로' 긴급대책을 공표하고 장시간 노동의 시정, 정신건강·과외 하라스먼트 방지대책, 사회 전체가 과로사 등이 없는 사회를 목표로 노력해 나갈 것 등을 주요 내용으로 하여 장시간 노동 시정과 과로사 등 방지를 위해 더욱 강력하게 대응해 나갈 방침을 내세웠다. 이처럼 과로사 등 방지대책은 근무방식 개혁 논의와 연계되어 논의되고 있으며, 일본 정부는 포괄적인 지원방식을 계속해서 내놓으며 근로방식 및 환경 등을 변화시키기 위해 노력하고 있다.

물론 여전히 많은 과제가 남아 있다. 장시간 노동이 만연해 있으며, 근무 중 강한 스트레스를 받고 있는 사람이 많아지고 있는 한편, 노재보험제도에서의 노재인정 건수는 과로사 등의 빙산의 일각에 불과하다는 것(川人, 2016)이 전문가들의 공통된 의견이다. 그리고 과로사 등 방지법에는 가장 직접적인 과로사 대책이라 할 수 있는 노동시간 상한 규제 등 '과로'를 단속·감독하는 새로운 법적 근거는 명시되어 있지 않다(정병욱, 2017a; 2017b). 현재 일본에서는 노사 합의하에 노동시간을 계속해서 늘릴 수 있는 노동시간 기준법 제36조에 근거한 협정(통칭 '36협정')이 존재하는 등 노동시간 규제가 실질적으로 존재하지 않고 있는 상황이 지속되고 있으며, 이것이 장시간 노동이 유지되는 환경을 만들고 있다는 지적과 함께 제도 개선의 필요성이 요청되고 있다. 또한 종업시각에서 다음 시업시간까지의 간격(interval) 시간을 일정정도 확보하는 '근무 간 인터벌 제도'를 도입하고 있는 기업은 2.2%(厚生労働省, 2016)에 불과한 등 장시간 노동 감축을 위한 기업의 노력은 여전히 미흡한 상황이다. 뿐만 아니라 업무에 대한 정신적인 긴장·스트레스 지속, 직장 내 인간관계에 대한 고민 등으로 과로사 등에 대한 불안을 느끼고 있는 노동자가 늘어나고 있으며, 전국의 종합노동상담코너에서 민사상의 개별 노동분쟁에 관한 상담 접수건수 중 직장에서

의 ‘따돌림·괴롭힘’에 관한 상담접수(2015년 현재 22.4%)가 ‘해고’를 제치고 가장 많은 수를 차지하고 있는 상황 속에서 장시간 노동이나 업무 내용으로 인한 스트레스, 성희롱 및 과워 하라스먼트 등으로 괴로워하고 있는 당사자와 그 가족 등이 상담을 받을 수 있는 외부 상담기관의 체계적인 정비와 홍보가 필요하다는 점도 계속 지적되고 있다. 과로와 과로사 등을 사회에서 완전히 제거하기 위해서는 피해자를 지원하는 외부 상담기관의 역할은 매우 중요하며 앞으로 관련 공동협력을 통한 대처가 긴밀히 이루어질 필요가 있다는 것이다.

정부는 과로사 등 방지를 위해 강력히 대응해 나갈 방침을 내세우고 계몽 등 과로사 등 방지대책에 많은 예산액을 투자하고 있지만 여전히 과로사 등 방지법과 대책에 대한 인지도는 그리 높지 않아 보인다. 대략적인 내용을 알고 이해하고 있는 기업의 인사·노무 담당자와 노동자는 각각 38.1%, 17.8%에 불과하며 나머지는 이름만 알고 있거나(각각 42.1%, 51.2%) 전혀 알지 못하고 있다(각각 17.6%, 31.1%)(厚生労働省, 2016). 이러한 결과는 기업 측과 노동자를 대상으로 한 보다 체계적이고 심도 있는 계몽·교육활동의 필요성을 요청한다.

과로사 등 방지법은 일본 사회 구성원들에게 과제를 던지고 있다. 법 제정을 통해 과로사 등 관련 조사연구 결과를 반영하여 향후 과로사 등 관련 규제를 강화해 나간다고 하는 구조들은 마련되었으나 과로실태를 명확히 밝히기 위해 실시하고 있는 조사연구의 조사내용은 일본에 만연하고 있는 ‘과중노동’을 명백히 밝힐 수 있는 중요한 정보가 될 수도 있지만 반대로 조사내용이 미흡할 경우 법률의 의의를 약화시킬 가능성도 있으며, 국가와 지방공공단체가 구체적으로 무엇을 하는지가 과로사 등 방지대책의 실효성에 중요한 영향을 미칠 수도 있기 때문이다. 이것은 과로사 등 방지대책의 성패는 국가를 비롯한 사회구성원들의 앞으로의 노력과 의지에 달려 있다는 것을 의미한다.

최근 우리나라에서도 과로사 방지를 위한 민간단체의 활동과 입법 노력이 등장하기 시작했다. 최근 법원은 근로자의 자살을 업무상 재해로 인정하는 판결을 내놓고 있는 등 ‘업무상 재해에 따른 자살’이라는 판정이 늘어나고 있으며, 노동·시민사회단체들은 장시간 노동을 합법화하고 있는 근로기준법 59조 노동시간 특례 조항 폐지를 촉구하고 있다. 더 나아가 민간단체들은 과로사 방지법 마련과 과로사 방지를 실현화하기 위한 사회적 의제를 형성하는 작업으로

‘과로사 예방센터’ 설립을 계획 중에 있으며(유성규, 2017; 정병욱, 2017b), 국회에서는 2017년 3월 장시간 근로로 인한 근로자의 사망 및 자살 등을 예방하기 위한 「과로사 등 예방에 관한 법률안」(신창현 의원 외 34인 공동발의)이 발의되었다.

향후 과로사 방지법을 도입·시행하기에 앞서 한 가지 생각해 볼 필요가 있는 것은 과로사 방지법을 대하는 시각일 것이다. 일본 사례를 통해 법 제정은 최종 목표(goal)가 아닌 좀 더 나은 근로환경을 만들어 나가기 위한 출발점이며, 과로사 등에 대해 어떻게 대처해 나갈지에 대한 구체적인 방향성을 강구해 나가고 국가를 비롯한 사회구성원들이 어떻게 대처해 나갈 것인지를 모색해 나가는 것이 중요한 문제라는 것을 알 수 있다. 과로사 등 방지대책에 대한 논의가 시작단계에 있는 우리나라에서는 과로를 노동자의 건강하게 일할 권리를 침해하는 중요한 업무상 재해로 인식하고, 과로를 국가에서 관리하고 다양한 사회 구성원들과 연계하여 과로 및 과로사를 없애기 위한 대책을 모색할 필요가 있다. 앞으로 과중노동과 업무 스트레스 등을 초래하는 열악한 근무환경 개선과 과로사 등 예방과 방지에 대한 여론 환기와 국민적 관심, 명확한 실태조사, 그리고 과로사 등의 방지를 위한 법 제정과 대책마련 등이 조속히 이루어지길 기대한다.

마지막으로 법 제정 및 대책 마련뿐만 아니라 과로사 방지를 위해 보다 근본적인 차원에서 접근할 필요가 있다는 점을 지적해두고 싶다. 기계화·자동화 등으로 노동의 기회가 줄어들어 가는 가운데, 사회구성원들은 소득을 획득하고 일자리를 빼앗기지 않기 위해 자유·생활시간을 포기하면서까지 일하고 있다. 노동에 얽매이는 사회는 과중노동·업무 스트레스를 조장하고 과로사 등을 초래할 수밖에 없다. 노동에 얽매이는 사회를 탈피하는 것, 즉 개인의 삶이 노동에 의존하는 정도를 줄이고 노동과 생활의 조화로운 영위를 보장하는 사회를 실현해 가는 것이야말로 과중노동·업무 스트레스, 그리고 과로사 등을 완전히 없앨 수 있는 근본적인 해결방안은 아닐까.

## 참고문헌

- 고용노동부(2017). 『2016년 산업재해 발생현황』.
- 공유정옥(2012). 「노동자를 병들게 하는 사회」. 『황해문화』 77: 26~45.
- 김교숙(2010). 「근로자의 건강권」. 『노동법 논총』 19: 171~197.
- 송선미(2017). 『스트레스 관리: 건강에 미치는 영향과 정책적 함의』. 한국건강증진개발원.
- 유성규(2017). 「과로사 예방 센터의 임무와 역할」. 『2017 노동자 건강권 포럼』. pp.303~310.
- 이상운(2007). 「과로로 인한 자살의 헌법적 문제: 일본의 경우를 소재로 하여」. 『공법학연구』 8(4): 329~354.
- 임준(2012). 「안에서 밖으로 시야를 확장하는 패러다임의 변화, 노동자 건강권」. 『월간 복지동향』 161: 47~50.
- 정병욱(2017a). 「과로사방지법을 제정하라」. 『한겨레 21』. p.1151.
- \_\_\_\_\_(2017b). 「일본의 과로사방지센터 활동 소개 및 한국의 과로사센터 임무와 역할: 일본 과로사방지법의 소개와 한국의 과로사 예방센터 논의 소개」. 『2017 노동자 건강권 포럼』. pp.207~301.
- ストレス疾患労災研究會・過勞死弁護団全國連絡會議編(2000). 『激増する過勞自殺:彼らはなぜ死んだか』 皓星社.
- 加藤哲郎(1996). 『現代日本のリズムとストレス』 花伝社.
- 龜坂安紀子・田村輝之(2016). 「労働時間と過勞死不安」. 『ESRI Discussion Paper Series』 325: 1~38.
- 大石雅也(2007). 「日本企業におけるメンタルヘルス問題と日本的雇用慣行:過勞自殺裁判を通して」. 『經濟論究』 126・127: 17~33.
- 大野正和(2003). 『過勞死・過勞自殺の心理と職場』 青弓社.
- 大和田敢太(2014). 『職場のいじめと法規制』 日本評論社.
- 牧野富夫(1991). 『「日本的勞使關係」と過勞死』 學習の友社.

- 森岡孝二(1995). 『企業中心社會の時間構造:生活摩擦の經濟學』 青木書店.
- \_\_\_\_\_(2013). 『過勞死は何を告發しているか:現代日本の企業と勞働』 岩波現代文庫.
- 上畑鐵之丞・田尻俊一郎編(1982). 『過勞死:腦・心臟系疾病の業務上認定と予防』 勞働經濟社.
- 小森田龍生(2016). 「過勞自殺を過勞死から分ける條件:判例を用いた質的比較分析(QCA)の試み」. 『理論と方法』 31(2): 211~225.
- 小倉一哉(2008). 「日本の長時間勞働:國際比較と研究課題」. 『日本勞働研究雜誌』 575:4-16.
- 安田宏樹(2008). 「職場環境の変化とストレス:仕事における希望」. 『社會科學研究』 59(2): 121~147.
- 岩城穰(2016). 「過勞死防止法と大綱の意義と課題」. 『過勞死防止學會 第2回大會報告集』.
- 岩田一哲(2013). 「過勞自殺のプロセスに関する分析枠組みの提示:ストレス研究との關係から」. 『人文社會論叢(社會科學篇)』 30: 1~27.
- 熊澤誠(2010). 『働きすぎに斃れて:過勞死・過勞自殺の語る勞働史』 岩波書店.
- 天笠崇(2003). 「過勞自殺の實態と疫學研究をもとに」. 『産業ストレス研究』 10(4): 257~264.
- \_\_\_\_\_(2007). 『成果主義とメンタルヘルス』 新日本出版社.
- \_\_\_\_\_(2016). 「精神醫學から見た日本の過勞自殺對策と過勞死防止法」. 『過勞死防止學會 第2回大會報告集』.
- 川人博(1992). 『過勞死社會と日本: 変革へのメッセージ』 花伝社.
- \_\_\_\_\_(1996). 『過勞死と企業の責任』 社會思想社.
- \_\_\_\_\_(2012). 「過勞死・過勞自殺の現状分析と政策的對應」. 『社會政策』 4(2): 19~27.
- \_\_\_\_\_(2014). 『過勞自殺 第二版』 岩波書店.
- 品田充儀(2011). 「『職場のいじめ』の定義と被害者救済: 北米における勞働安全衛生法と救済立法からの示唆」. 『季刊勞働法』 233: 90~103.
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編(2010). 『勞働時間改革:日本の働き方をいかに変えるか』 日本評論社.
- 厚生勞働省(2012). 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」.
- \_\_\_\_\_(2015). 『過勞死等の防止のための對策に関する大綱:過勞死をゼロにし、健康で充實して働き続けることのできる社會へ』.

\_\_\_\_\_ (2016). 『平成28年版過勞死等防止對策白書』.

\_\_\_\_\_ (2017). 「第8回過勞死等防止對策推進協議會配布資料」.

過勞死等防止對策推進協議會(과로사 등 방지대책 추진 협의회),

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000061675.html?tid=224293>

過勞死防止基本法制定實行委員會(과로사 방지 기본법 제정 실행 위원회),

<http://stopkaroshi.sitemix.jp/index.html>.

過勞死防止學會(과로사 방지 학회), <http://www.jskr.net>

過勞死等防止對策推進シンポジウム(과로사 등 방지대책 추진 심포지엄),

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000068588.html>

長時間労働削減推進本部(장시간 노동 삭감 추진 본부),

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou.html?tid=220266>

OECD(2017). *Employment outlook 2017*.

## Overview and Implication on Japan's Measures to Prevent Overwork Death

Park Sunyoung

To direct the effective enforcement of overwork death prevention methods to the responsibility of the government, Overwork Death Prevention Measures Promotion Act has been enacted and enforced in 2014.

Although this enactment does not affect directly on reducing the work hours or strengthening the regulation, it still holds significance in the way that it provides the ways to handle overwork death on a national basis and the structure to strengthen the regulation according to the result of the R&D.

Korea still lacks the discussion on overwork death prevention methods, but the change of public opinion, the increase of the public interest, the proposal of the prevention methods, and the enactment of overwork death prevention law would be required for the workers to obtain the humane rights of the labor.

Keywords : overwork death (Karoshi), the enactment of overwork death prevention measures promotion act, right to work healthily