



일본 스트레스검사 제도의 개요

김명중 (일본 닛세이이치초연구소 준주임연구원)

2014년 6월에 성립된 개정노동안전위생법에 따르면, 50명 이상의 종업원을 고용하고 있는 사업장은 종업원이 심리적 부담을 파악하는 검사를 받을 수 있도록 기회를 제공해야 하는 의무를 지니게 되었다. 스트레스검사라 불리는 이 제도는 2015년 12월부터 시행된다.

스트레스검사 제도는 정신장애에 관련된 산업재해 청구건수와 보상지급 개시 결정건수가 최근 들어 증가함에 따라, 노동정책심의회 안전위생분과회의 건의를 바탕으로 제정되었다. 이 글에서는 2015년 12월부터 시행되는 일본의 스트레스검사 제도의 개요에 대해 소개하고자 한다.

■ 자살자 수와 직장 내 정신건강 문제 등의 현황

내각부의 경찰청 통계에 의하면 2014년의 일본 내 자살자 수는 2만 5,374명¹⁾(속보치)으로, 2003년(34,427명으로 최고치를 기록) 이후 계속해서 감소하고 있는 추세이다. 자살의 가장 큰 원인(2013년)은 건강문제였으며, 다음으로 경제 및 생활문제, 가정문제, 근무문제의 순으로 나타났다. 자살자의 원인별 비율을 2006년과 비교해 보면, 고령화 등으로 인한 건강문제의 비율은 47.9%에서 50.1%로 증가한 반면, 경제 및 생활문제는 21.7%에서 17.0%로 감소하였다. 한

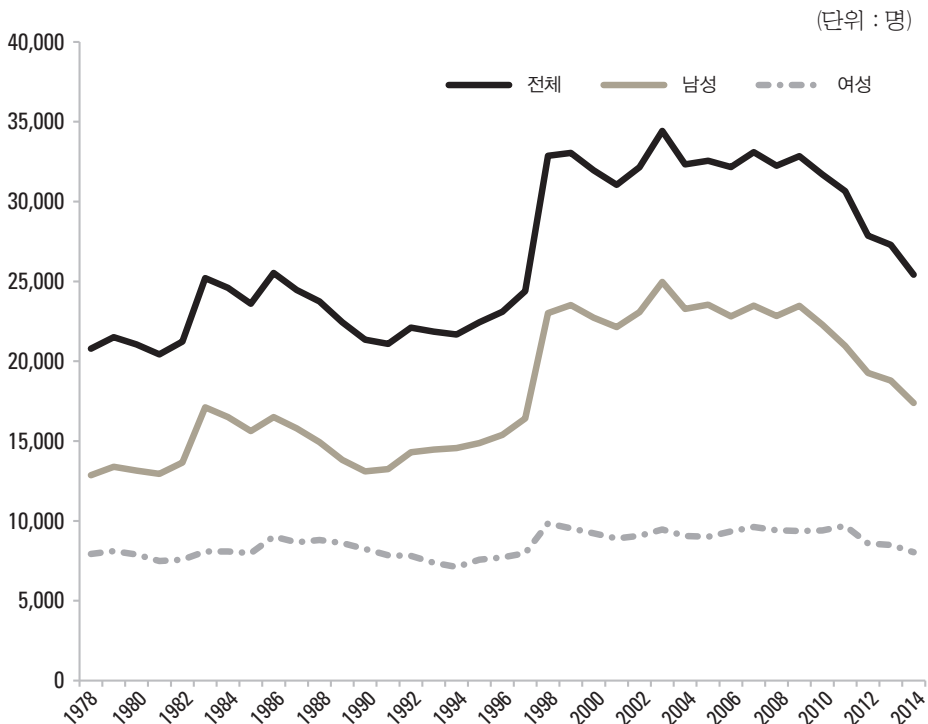
1) 1일 약 70명, 1시간에 약 3명이 자살로 인해 목숨을 잃고 있다고 할 수 있다. 또한 2014년에 교통사고로 목숨을 잃은 자가 4,113명인 것을 감안하면, 자살자 수가 얼마나 많은지를 짐작할 수 있다.

편 가정문제 및 근무문제는 각각 9.2%와 6.0%에서 14.4%와 8.5%로 증가하고 있어, 이에 대한 대책 마련이 시급한 실정이다.

또한 후생노동성의 통계에 의하면 2013년도에 업무 스트레스 등의 원인으로 발병한 정신장애로 인한 산업재해 청구건수는 1,409건으로, 2012년도에 비해 12%(152건)나 증가하였다. 산업재해 청구건수 중 산업재해로서 인정된 건수는 436건에 달하고 있어, 근로자의 정신적인 장애에 대한 대책 마련이 매년 기업의 과제로 부상하고 있다.

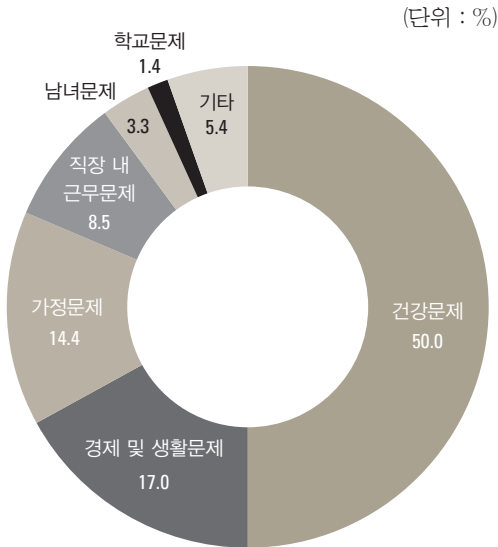
일본생산성본부가 전국의 상장기업 2,424곳을 대상으로 2014년 6월부터 8월까지 실시한 정신건강에 대한 대책과 관련된 기업 설문조사 결과에 의하면, 최근 3년간 근로자의 마음의 병이 '증가하고 있다'고 응답한 기업 비율은 29.2%로, 2012년 조사의 37.6%보다 감소한 반면, '변동 없음'이라고 응답한 기업 비율은 58.0%로 2010년(45.4%)과 2012년(51.4%)에 비해 증가한 것으로 나타났다.

[그림 1] 자살자 수의 추이



자료 : 内閣府(2014), 「平成25年版自殺対策白書」 등에서 필자 작성.

[그림 2] 자살의 원인별 비율(2013년)



자료: 内閣府(2014), 「平成25年中における自殺の状況」.

<표 1> 정신장애의 산업재해 보상 상황 및 자살자 수

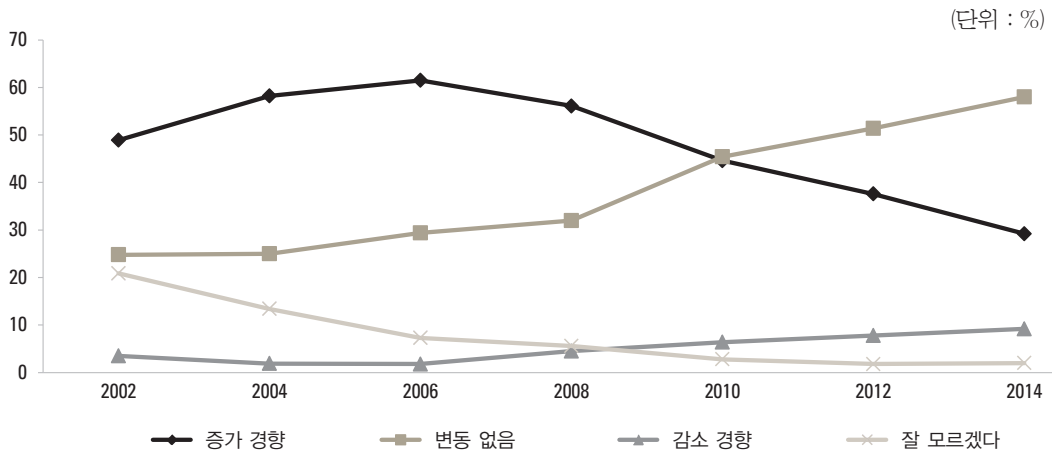
		2009	2010	2011	2012	2013
정신 장애	청구건수	1,136	1,181	1,272	1,257	1,409
	자살자 수(미수 포함)	157	171	202	169	177
	결정건수	852	1,061	1,074	1,217	1,193
	자살자 수(미수 포함)	140	170	176	203	157
	지급결정 건수 (인정률)	234 (27.5%)	308 (29.0%)	325 (30.3%)	475 (30.3%)	436 (36.5%)
	자살자 수(미수 포함)	63 (45.0%)	65 (38.2%)	66 (37.5%)	93 (45.8%)	63 (40.1%)

자료: 「平成25年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」.

조직 상태에 따른 마음의 병의 증감 경향을 보면, 근로자의 마음의 병이 증가하고 있는 기업은 ‘개인이 업무를 하는 기회가 증가’하거나 ‘직장에서 서로 돕는 기회가 감소’한 기업, 그리고 ‘직장에서 커뮤니케이션 기회가 감소’한 기업에서 상대적으로 높은 것으로 나타났다(그림 4, 5, 6).

한편 노동안전위생법의 개정으로 정신건강에 대한 대책이 강화되었는데, ‘스트레스검사 의무화’에 대해서는 94.4%의 기업이, ‘사후조치로서 의사에 의한 면접지도’에 대해서는 89.2%

[그림 3] 마음의 병의 증감 경향

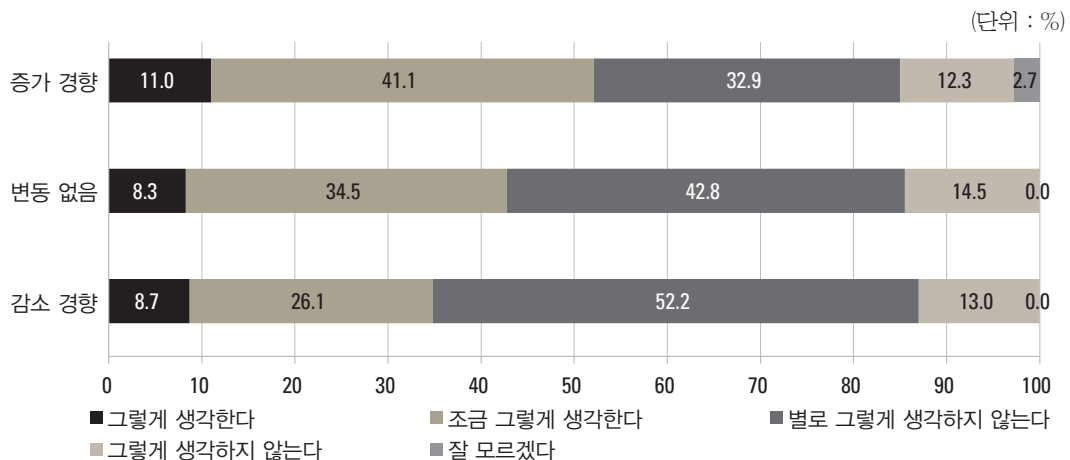


자료 : 公益財団法人日本生産性本部(2014), 「第7回メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査結果」.

의 기업이 인지하고 있는 것으로 조사되었다.

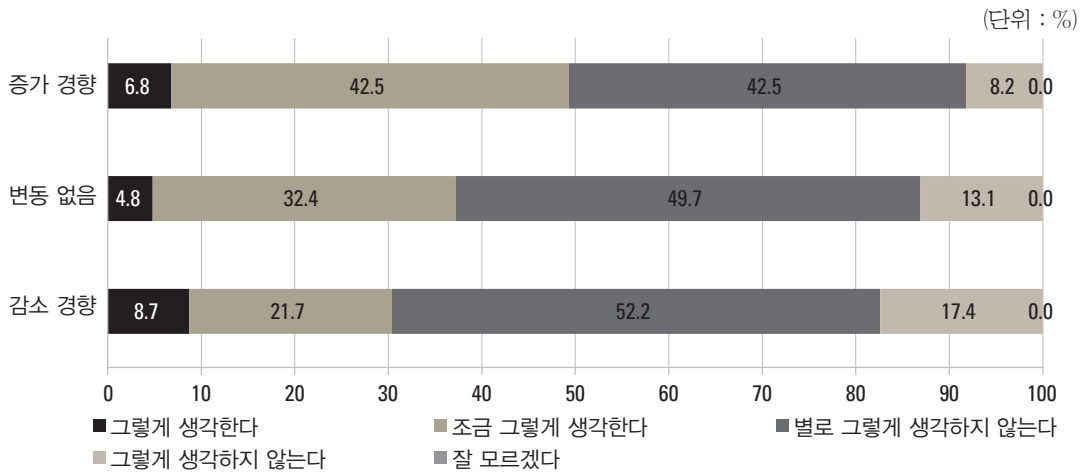
‘스트레스검사 제도와 의사에 의한 면접지도를 둘 다 실시하고 있다’고 응답한 기업은 전체 기업의 30.4%에 불과했으며, ‘스트레스검사 제도는 실시하고 있지만, 의사에 의한 면접지도는 실시하지 않고 있다’ 또는 ‘의사에 의한 면접지도는 실시하고 있지만, 스트레스검사 제

[그림 4] 마음의 병의 증감 경향과 '개인이 업무를 하는 기회가 증가'한 기업의 관계



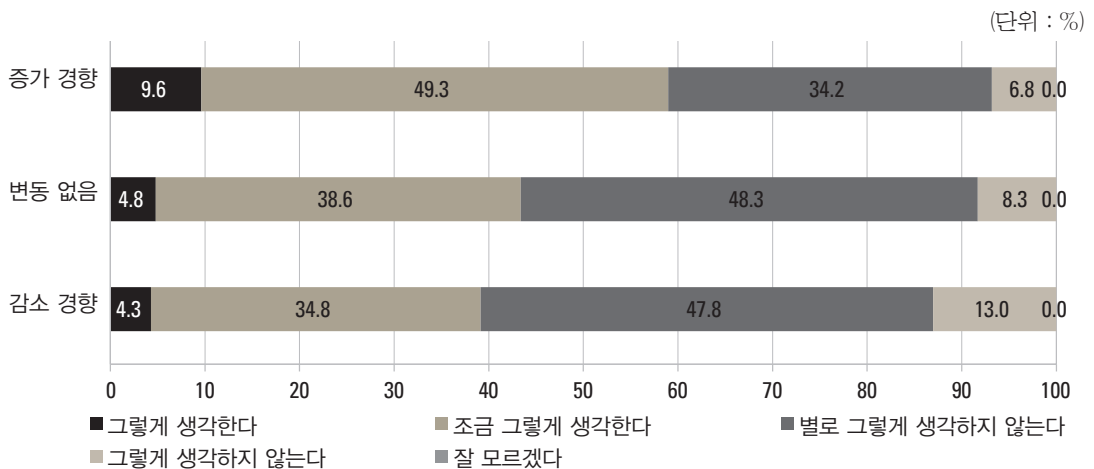
자료 : 公益財団法人日本生産性本部(2014), 「第7回メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査結果」.

[그림 5] 마음의 병의 증감 경향과 '직장에서 서로 돕는 기회가 감소'한 기업의 관계



자료 : 公益財団法人日本生産性本部(2014), 「第7回メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査結果」

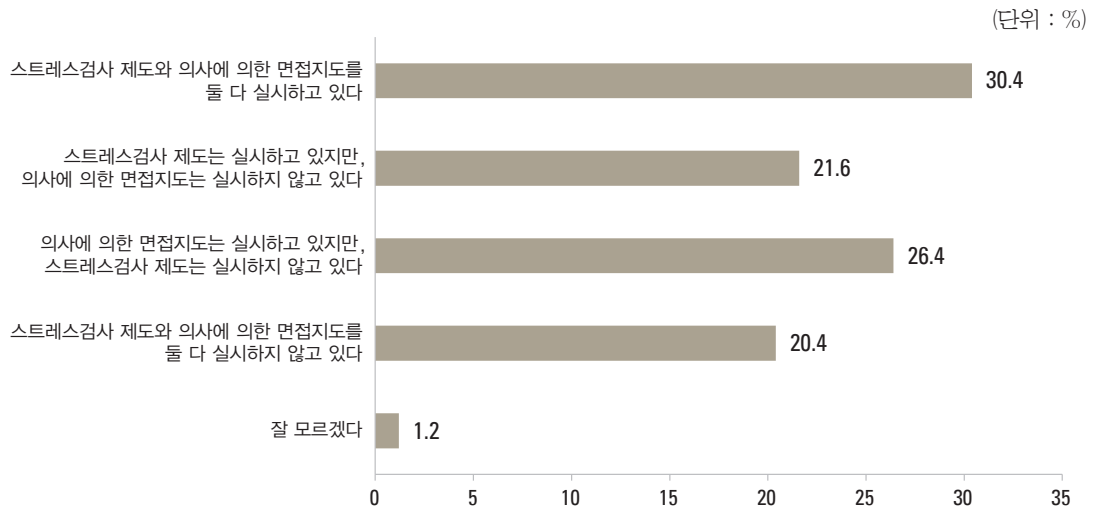
[그림 6] 마음의 병의 증감 경향과 '직장에서 커뮤니케이션 기회가 감소'한 기업의 관계



자료 : 公益財団法人日本生産性本部(2014), 「第7回メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査結果」

도는 실시하지 않고 있다' 고 응답한 기업의 비율은 각각 21.6%와 26.4%를 차지하였다. 한편 '스트레스검사 제도와 의사에 의한 면접지도를 둘 다 실시하지 않고 있다' 고 응답한 기업의 비율은 20.4%로 나타났다.

[그림 7] 기업의 스트레스검사 제도와 의사 면접제도의 실시 상황



자료 : 公益財団法人日本生産性本部 (2014), 「第7回メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査結果」.

■ 스트레스검사 제도의 개요²⁾

이러한 상황을 고려하여 후생노동성은 노동안전위생법을 개정하여, 2015년 12월 1일부터 스트레스검사 제도의 실시를 전 사업장(종업원 수 50명 미만의 사업장은 당분간 노력의무)에 의무화하였다. 제도의 주된 목적은 근로자 자신의 심리적인 부담이 어느 정도인지를 알게 하여, 정신건강에 대한 자기관리를 촉진하는 것과, 추가적으로 근본적인 대책을 진행하는 관점에서 부 또는 과 등 일정 규모의 집단별로 스트레스 상황을 분석하여 직장환경의 개선을 촉진하는 데에 있다고 할 수 있다.

스트레스검사 제도의 도입에 의해 사업자에게 부과되는 의무는 두 가지가 있는데, 첫 번째 의무는 상시 50명 이상의 종업원을 사용하는 사업장에 있어서 스트레스검사 기회를 근로자에게 제공하도록 하는 점이다. 기회를 제공하는 것이 사용자의 의무인 반면, 근로자의 수검은 의무사항이 아니다. 두 번째 의무는 검사 결과 스트레스가 높은 것으로 판정되는 등 일정 요건을

2) 三柴丈典, 「改正労働安全衛生法におけるストレスチェック制度」, 『労務事情』No.1289을 참고하여 작성.

충족한 근로자로부터 신청이 있는 경우에는 의사에 의한 면접지도를 실시하는 것이다. 이러한 신청을 이유로 근로자에게 해고나 퇴직장려 등의 부당한 처분을 실시하는 것은 금지되며, 사업자는 면접지도의 결과와 의사의 의견을 반영하여 필요에 따른 취업상 조치를 강구하도록 하고 있다. 여기서 말하는 취업상 조치란 근로자의 실정에 따른 취업장소의 변경, 작업 전환, 근로시간의 단축, 심야 작업의 삭감 등을 포함한다. 스트레스검사는 매년 1회 이상, 의사나 보건사 등의 실시자가 조사표를 사용하여 사업장 단위로 실시하는데, 인터넷이나 인트라넷을 사용하는 것도 가능하다.

조사항목은 업무의 스트레스 요인, 심신의 스트레스 반응, 주위 서포트의 3영역이 필수이며, 정부의 직업성 스트레스 간이조사표(57개 항목)를 장려하고 있다(그림 8).

스트레스검사의 실시 결과는 의사나 보건사 등의 실시자가 관리하며 근로자에게 통지한다. 단, 근로자 본인의 동의 없이 사업자에게 통지하는 것은 금지하고 있다. 결과를 받고 본인이 의사 등의 면접지도를 희망하는 경우, 사업자를 통하지 않고도 가능하며 스트레스 정도가 높은 근로자에게는 실시자가 면접지도 신청을 장려한다. 검사 결과를 이유로 감봉이나 해고를 하는 등의 제도를 악용하지 않도록 후생노동성은 향후 완성될 후생노동성 지침에 구체적인 실시방법, 프라이버시의 보호, 근로자에 대한 불이익 금지행위에 대해 명시할 예정이다(그림 9).

■ 스트레스검사의 실시 순서

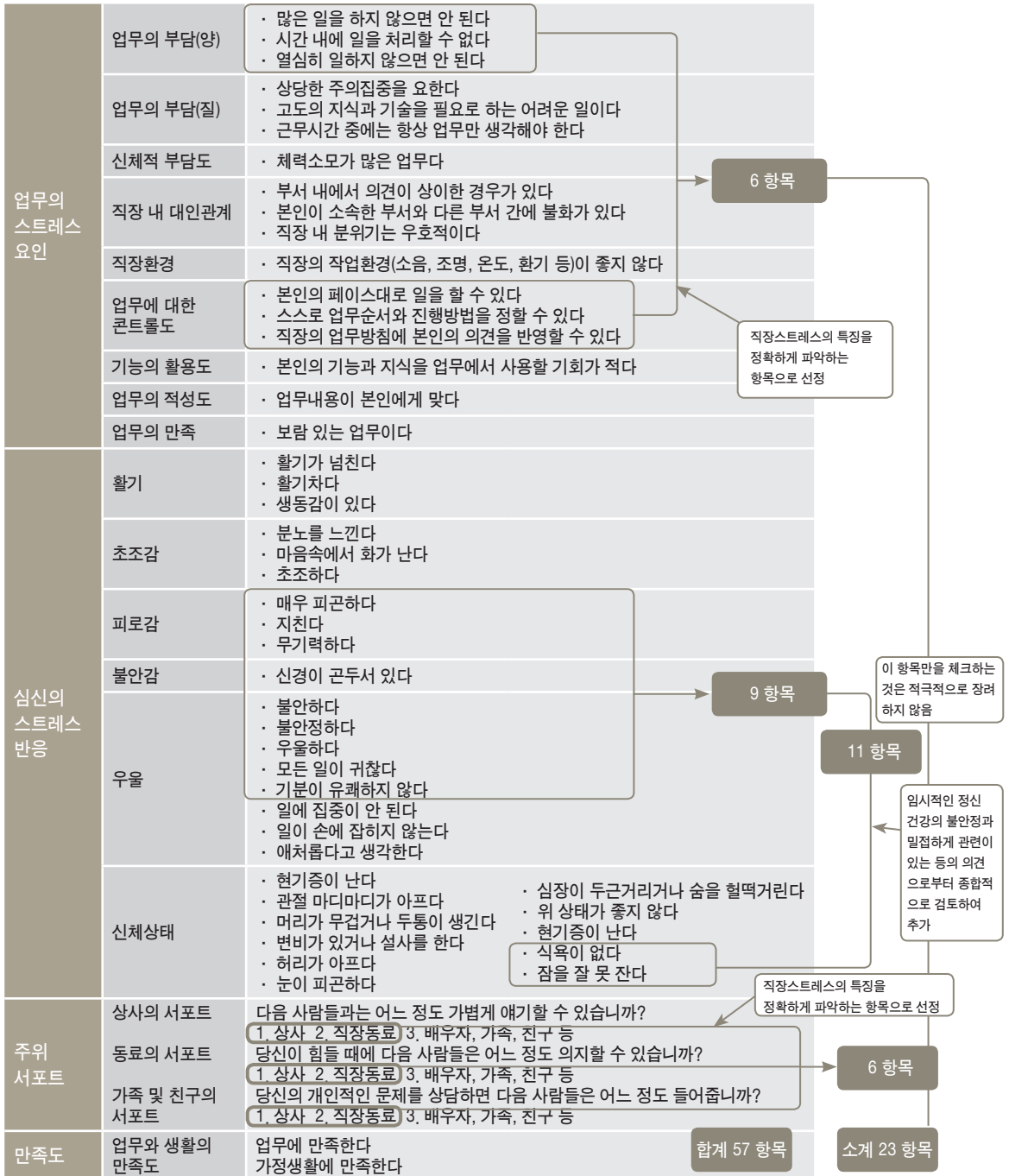
① 제1단계 : 스트레스검사의 실시

제1단계에서는 실시자인 의사와 보건사 등이 스트레스검사를 실시하게 되는데, 현재 최저 23개 항목에 대한 검사를 실시할 예정이다.

② 제2단계 : 수검자에게 검사결과를 통지

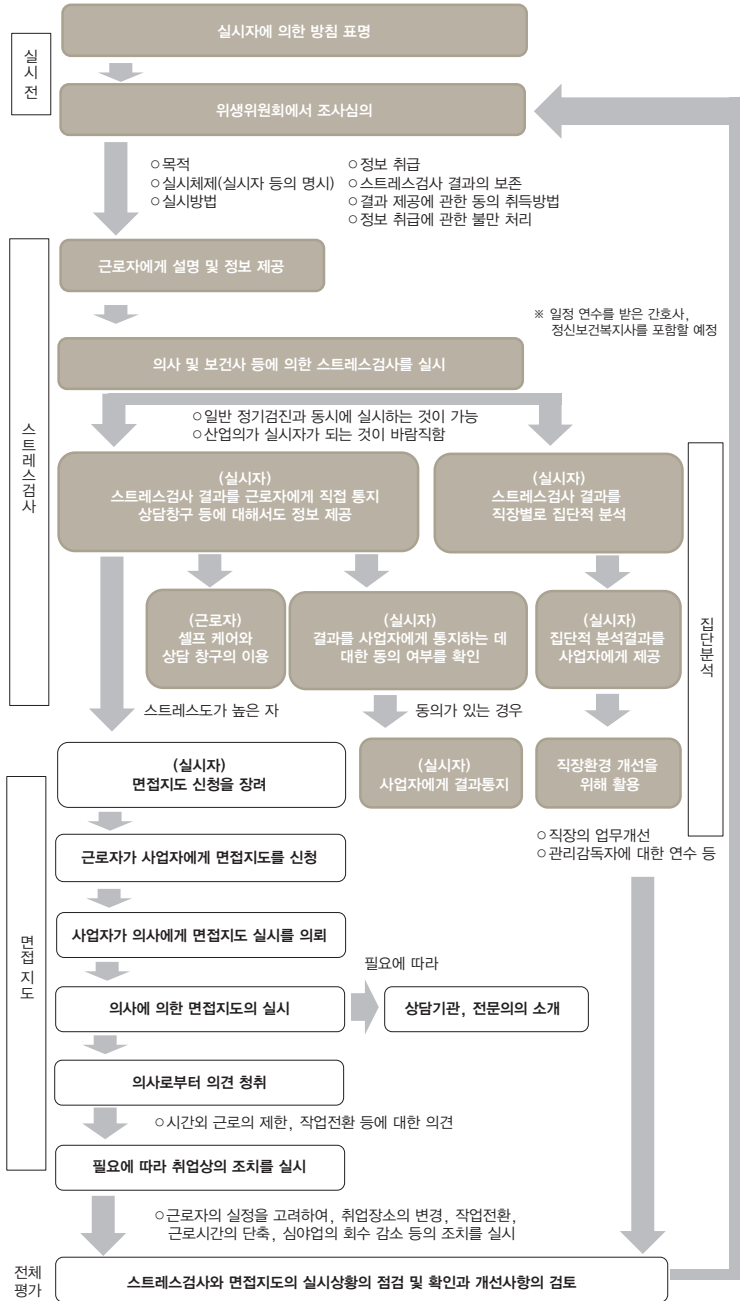
제2단계에서는 실시자가 수검자에게 검사결과를 전달하는데, 이때 본인의 동의가 없으면 스트레스가 높게 나타난 자를 포함해, 어떤 예외도 없이 사업자 측에 통지해서는 안 된다. 하지만 예를 들어 산업보건의(이하 산업의)가 실시자가 된 경우, 습득한 스트레스검사의 결과를

[그림 8] 직업성 스트레스 간이조사표의 항목을 토대로 한 스트레스검사 항목의 설정



자료: 厚生労働省(2014), 「第3回ストレスチェック項目等に関する専門検討会」, 2014년 7월 25일 배포자료.

[그림 9] 스트레스검사 제도의 흐름도



자료: 厚生労働省(2014), 「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書」, 2014년 12월 17일.

고려하여 법정 검진의 일환으로 문진을 실시하고 그 결과를 사업자에게 전달하는 점에 대해서는 특별한 제약을 설정하고 있지 않다.

③ 제3단계 : 사업자에게 의사에 의한 면접지도를 신청

제3단계에서는 후생노동성이 제시한 기준을 고려하여 각 사업장별로 설정한 기준을 반영하여 스트레스도가 높게 나타난 근로자는 본인이 희망하는 경우, 사업자에게 의사에 의한 면접지도를 신청할 수 있도록 하고 있다.

개정노동안전위생법 제66조10 제3항에서는 근로자가 의사에 의한 면접지도를 신청한 것을 이유로 사업자가 해당 근로자에게 부당한 처우를 해서는 안 된다고 명시하고 있다. 이는 근로자가 회사로부터 불이익받을 것을 걱정하여 면접지도 신청을 주저하는 것을 방지하고, 면접지도 신청 단계에서는 아직 정신질환은 물론 정신적인 불안정조차 확정된 상황이 아니므로 이를 이유로 한 차별적인 처우를 방지하기 위한 조치라고 할 수 있다.

④ 제4단계 : 의사에 의한 면접지도 실시

근로자로부터 면접지도에 대한 신청을 받은 사업자는 희망자에 대해서 의사에 의한 면접지도를 받도록 해야 하며, 관련비용은 스트레스검사와 마찬가지로 사업자가 부담해야 한다. 단 근로자가 의사를 선택할 자유권은 인정되지 않으며 사업자가 담담의를 선임하도록 하고 있다. 의사가 스트레스검사를 실시한 경우, 그 의사와 면접지도 담담의를 동일 인물로 할 필요는 없지만, 검사결과는 면접지도 담담의에게 제공하는 것을 원칙으로 하고 있다. 산업의를 선임할 의무가 없는 중소기업 등은 산업보건종합지원센터를 활용하도록 하고 있다.

⑤ 제5단계 : 기록의 보관, 취업상 조치의 실시

면접지도의 종료 이후 사업자는 담담의에게 의견을 듣고, 그 결과를 기록하여 보관함과 동시에 이를 고려하여 근로시간의 단축과 배치전환 등 사후조치를 강구할 의무가 부여된다. 이들 조치는 사전에 정해지지 않고, 조문대로 근로자의 실정을 고려함과 동시에 직장 측의 사정도 고려하여 판단된다. 즉 주치의와 산업의의 소견과 당사자인 근로자의 희망, 상사와 동료의 의견 등 즉 전문성과 자율성을 고려하여 결정되어야 한다.

■ 스트레스검사의 구체적인 내용

스트레스검사는 조사항목에서도 알 수 있듯이 의학적인 진단은 아니다. 따라서 본래의 목적과 조사항목을 설정하는 역할과의 관계에서도 근로자가 근무하는 직장 사정을 잘 아는 자가 실시자로서 적합하며, 실시 후의 면접지도 등을 고려하면 산업의를 스트레스검사의 실시자로 설정하는 것을 장려하고 있다.

파견근로자에 대한 검사

스트레스검사 제도는 근로자에 대해서 스트레스검사를 실시하여, 그 결과를 본인에게 통지하고, 스트레스가 높은 자에게는 면접지도를 실시하여 필요에 따라 취업상의 조치를 실시하는 개인 차원의 대응과 근로자 개인의 결과를 집단적으로 분석하여 직장환경의 개선을 촉진하는 집단 차원의 대응 두 가지 요소가 있다. 스트레스검사 제도의 검토회 보고서에서는 파견근로자를 파견하고 있는 회사의 사업자와 파견근로자가 실제로 근무하고 있는 사업소의 사업자의 역할에 대해, 개인 차원 대응의 경우에는 법률상 고용관계를 맺고 있는 파견회사의 사업자가 실시할 의무가 있으며, 집단 차원 대응의 경우에는 실제로 근로자가 근무하는 직장을 관리하는 사업자가 실시하는 것이 적당하다고 명시하고 있다.

근로자의 프라이버시 및 개인정보 보호

스트레스검사 제도는 근로자의 프라이버시 및 개인정보에 대한 보호를 우선으로 하고 있다. 따라서 스트레스검사 제도의 실시자는 의사, 보건사 등의 국가자격을 가지고, 업무를 통해서 알게 된 내용에 대해 비밀을 지켜야 할 의무가 있는 의료, 심리, 복지관계자를 상정하고 있다. 물론 직장 사정을 잘 파악하고 있는 자가 바람직하지만 근로자의 프라이버시를 보호하기 위해서는 경영자로부터 어느 정도 독립적인 입장에 있는 자와 근로자의 인사에 직접적으로 관련하지 않는 자가 바람직하다.

스트레스검사 제도는 근로자가 안심하고 참가할 수 있도록 하기 위해, 비록 스트레스가 높

아 리스크가 있는 경우에도, 실시자와 본인 이외에는 사업자를 포함해 예외 없이 정보 제공을 인정하지 않도록 하고 있다.

본인의 동의에 의해 사업자에게 스트레스검사 결과가 제공되었을 경우의 조직 내 정보 공유는 노동안전위생법에서 말하고 있는 사업자의 해석에 달려 있다고 할 수 있다. 노동안전위생법에서 말하고 있는 사업자란 본래 사업을 실시하고 근로자를 사용하는 자, 더 구체적으로는 사업주체의 귀속 주체로, 법인의 경우에는 법인 그 자체, 개인사업의 경우에는 개인사업자를 가리킨다. 따라서 법인의 경우 근로자가 동의한 정보제공은 법인 전체에 대한 정보제공의 동의로 간주된다.

사업자에 대한 정보제공에 있어서 근로자에 대한 정보 취득 방법으로는 ① 근로자 개인에게 스트레스검사 결과를 통지한 후에 근로자 전원에 대해서 개인별로 동의 여부를 확인하는 방법, ② 개인에게 스트레스검사 결과를 통지한 후에 면접지도 대상자에 대해서 개인별로 동의 여부를 확인하는 방법, ③ 스트레스검사 단계에서는 정보 제공에 대한 동의 여부는 확인하지 않고, 근로자의 면접지도 신청을 기준으로 개인의 스트레스검사 결과를 사업자에 제공하는 데에 대한 동의가 있는 것으로 간주하는 방법을 들 수 있다.

결론적으로 스트레스검사 제도에 대한 보고서에서는 사업자를 법인의 경우 「해당 법인 및 그 입장을 대표 또는 대행하는 자」로 정의하고 있으며, 비록 근로자가 사업자에 대한 검사 결과의 제공에 동의한 경우에도 직속 상사나 동료 등에 의한 검사결과의 공유에 제한이 있는 점을 명시하고 있다.

스트레스검사 실시 전 결정 사항

- 스트레스검사를 실시하는 목적(근로자 자신에 의한 셀프 케어 및 직장환경 개선을 통해 정신건강의 피해를 사전에 방지하는 것을 일차적인 목적으로 함)
- 스트레스검사의 실시 체제(실시자, 공동실시자 및 실시 사무종사자의 명시)
- 스트레스검사의 실시 방법(사용하는 조사표, 평가기준, 평가방법)
- 개인의 스트레스검사 결과에 기준한 집단적인 분석 방법(분석대상인 집단규모의 기준을 포함)
- 개인의 스트레스검사 실시 여부 관련 정보의 취급(사업자에 의한 파악, 검사 장려를 포함)

- 개인의 스트레스검사 결과 및 집단적인 분석결과의 이용방법(보존자, 보존장소, 보존기간, 안전성 확보를 포함)
- 실시 사무종사자에 의한 개인의 스트레스검사 결과의 보존방법(보존자, 보존장소, 보존기간, 안전성 확보를 포함)
- 개인의 스트레스검사 결과의 사업자에 대한 제공 내용 및 근로자의 동의를 취득하는 방법
- 스트레스검사의 실시자 또는 사업자에 의한 개인의 스트레스검사와 관련된 정보의 개시, 정정, 추가 또는 삭제방법
- 스트레스검사와 관련된 정보 취급에 관한 불만 처리방법
- 근로자가 스트레스검사를 받지 않을 것을 선택할 수 있는 점
- 스트레스검사에 관한 근로자에 대한 불이익 취급의 방지와 관련된 사항

스트레스검사의 실시 방법

- 1년에 1회 이상 실시하는 것이 바람직함.
- 1년에 여러 번 실시하는 것과 번망기에 실시하는 사항에 대해서는 노사에서 합의한 경우 가능하도록 하는 것이 바람직함.
- 조사표에 의한 사항을 기본으로 하는 것이 바람직함.
- 일반 정기건강검진과 동시에 실시하는 것도 가능하도록 하는 것이 바람직함.
- 스트레스검사 등을 일반 정기건강진단과 동시에 실시하는 경우, 스트레스검사는 근로자가 검사를 받을 의무가 없는 점, 검사결과는 본인에게 통지하고 본인의 동의 없이 사업자에 통지할 수 없다는 점에 유념할 필요가 있다. 따라서 스트레스검사의 조사표와 일반 정기건강검진의 문진표를 별도로 하고 기입 후 스트레스검사와 관련된 부분과 일반 정기건강검진과 관련된 부분을 분리할 필요가 있다. 또한 ICT(정보통신기술)를 이용하는 경우에는 일반 설문이더라도 스트레스검사와 관련된 부분과 일반 정기건강검진과 관련된 부분을 명확히 구분하는 등 근로자가 스트레스검사의 조사표와 일반 정기건강진단 문진표의 각각의 목적과 취급의 차이를 인식할 수 있도록 지도하는 것이 바람직하다.
- 사업장 상황을 잘 파악하고 있는 자(산업의 등)가 스트레스검사를 실시하는 것이 바람직

하며, 스트레스검사 자체를 외부에 위탁하는 경우에도, 해당 사업장의 산업의 등이 공동 실시자로서 관여하여 개인의 스트레스검사 결과를 파악하는 등 외부기관과 해당 사업장의 산업의 등을 밀접하게 연계하는 것이 바람직하다.

- 스트레스검사의 대상인 근로자의 범위는 다음의 현행 일반 정기건강진단 대상자의 취급을 참고하여 이와 동일하게 하는 것이 바람직하다.

- ① 무기계약에 의해 사용되는 자(유기계약에 사용되는 자는 1년 이상 사용될 예정이 있는 자 및 갱신에 의해 1년 이상 사용되고 있는 자)로, 1주일간의 근로시간 수가 해당 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주일간의 소정근로시간 수의 4분의 3 이상인 자는 의무 대상
- ② 1주일간의 근로시간 수가 해당 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주일간의 소정근로시간 수의 약 2분의 1 이상인 자도 대상으로 하는 것이 바람직함.

ICT(정보통신기술)를 활용한 실시방법

인터넷 또는 기업 내 네트워크(인트라넷) 등 ICT를 활용한 스트레스검사의 실시에 대해서는 이하 세 가지 요건을 모두 충족할 경우에는 실시 가능하도록 하는 것이 바람직하다.

- ① 사업자 및 실시자에 있어서 개인정보 보호와 날조의 방지(안전성 확보)를 위한 시스템을 정비하고, 그 시스템에 근거하여 실시자에 의한 개인의 검사 결과를 적절하게 보존하고 있는 경우
- ② 본인 이외에 개인의 스트레스검사 결과를 열람할 수 있는 자가 제한되어 있을 경우(실시자 이외는 열람할 수 없도록 되어 있음)
- ③ 상기 실시자의 역할이 주어져 있는 경우

ICT를 활용한 경우의 정보관리에 대해서는 사업자가 유의해야 할 사항으로서 건강진단 결과와 마찬가지로, 기록의 보존에 관해 의료정보시스템의 안전관리에 관한 가이드라인을 참조하는 것이 바람직하다.

개인의 스트레스검사 결과의 보존

개인의 스트레스검사 결과는 사업자가 실시자에게 5년간 보존케 하는 것이 바람직하다. 단 실시자에게 보존하도록 하는 것이 어려운 경우에는 실시 사무종사자(실시자를 제외한) 중에서 사업자가 지정한 자에게 보존케 하는 것도 가능하도록 하는 것이 바람직하다.

개인의 스트레스검사 결과의 보존은 실무자 또는 사업자에 의해 지정된 실시 사무종사자(실시자를 제외한)가 개인적으로 보관하기 어려운 경우에는 실시자 이외의 다른 사람(사업자를 포함하여)에게 보이지 않도록 엄중한 조치를 취한 후에, 사업자가 관리하는 사업장 내의 보관장소(결과가 종이인 경우) 또는 기업 내 네트워크 서버 내(결과가 시스템상의 데이터인 경우), 그리고 위탁처인 외부기관의 보관장소 등에 보관하는 것을 허용하는 것이 바람직하다. 이 경우 실시자 또는 사업자에 의해 지정된 실시 사무종사자(실시자를 제외한)가 책임을 지고 안전상의 관리(시스템 로그인 패스워드 관리, 캐비닛 등의 열쇠 관리 등)를 실시하도록 하는 것이 바람직하다.

근로자의 동의에 의해 실시자로부터 사업자에게 제공된 개인의 스트레스검사 결과는 사업자에게 5년간 보존 의무를 담당하게 하는 것이 바람직하다.

실시자 및 실시 사무종사자

- 스트레스검사의 실시 주체로 후생노동성령에서 지정한 자는 의사, 보건사 외에 일정 연수를 받은 간호사 및 정신보건복지사가 적당하다. 현재 사업장에서 산업보건업무에 종사하고 있는 간호사, 정신보건복지사에 대해서는 일정 요건하에서 연수를 면제받을 수 있도록 하는 것이 바람직하다.
- 인사상 불이익을 받는 것을 방지하기 위해, 근로자 본인의 동의가 없는 한 개인의 스트레스검사 결과를 사업자에게 제공하는 것을 금지하고 있는 법의 취지를 고려하면, 스트레스검사의 수검자가 될 수 있는 근로자에 대해서 해고, 승진 또는 이동 등에 있어서 직접적인 권한을 가진 감독자의 지위에 있는 자는 스트레스검사의 실시자 또는 실시 사무종사자(실시자를 제외한)가 되지 않도록 하는 것이 바람직하다.
- 인사제도, 개별 사업장의 상황에 따라서 인사담당부서의 직원이 실시 사무종사자가 될 수

도 있는데, 이 경우 노동안전위생법 제104조 규정에 의해 비밀을 지킬 의무가 부과되기 때문에, 실시 사무에 종사함에 따라 알게 된 근로자의 비밀을 타인(소속기관의 상사를 포함)에게 누설해서는 안 되는 등 개인정보의 엄격한 관리가 필요한 점과, 어디까지나 실시자의 지시하에 스트레스검사를 실시하는 사무에 종사하는 것으로, 해당 사무에 대해서는 소속부서의 지휘명령을 받지 않는다는 취지를 충분히 주지할 필요가 있다.

■ 맺음말

민주당 정권시대에 제출된 「노동안전위생법의 일부를 개정하는 법률안」이 2014년 6월에 국회를 통과하여, 2015년 12월부터 스트레스검사 제도가 시행되게 되었다. 스트레스검사 제도는 사업자에게 종업원의 심리적 부담 정도를 파악하는 검사의 실시를 의무화하는 제도로, 검사 결과 본인의 스트레스 정도가 높은 것을 확인한 근로자는 사업자에게 면접지도를 신청하고, 사업자는 의사에게 면접지도를 의뢰하여 정신건강 문제를 해결하는 시스템이라고 할 수 있다. 분명히 이러한 과정을 반복하게 되면 개인 및 조직의 수치화된 데이터가 구축되어 직장 내 정신건강 문제를 해결하는 데에는 커다란 도움이 되리라 생각된다. 하지만 스트레스검사를 받을지 여부는 근로자가 결정할 수 있기 때문에 스트레스검사 결과의 수치화된 데이터가 전체 근로자의 정신건강 상태를 완벽하게 대변할 수 있다고 말하기는 어렵다. 예를 들어 검사결과가 좋지 않을 것으로 생각한 근로자는 처음부터 스트레스검사에 응하지 않을 가능성이 높으며, 검사 결과 본인의 스트레스가 높은 것을 알게 된 근로자가 면접지도를 의뢰했을 때 회사 측으로부터 받을 수 있는 불이익을 생각하여 면접지도를 의뢰하지 않을 수도 있다. 따라서 실제로 수치화된 데이터는 스트레스가 높은 근로자의 정보를 충분히 반영하지 못할 가능성이 크다. 또한 정신건강 부분에 있어서는 데이터화하기 힘든 부분도 있으므로, 이러한 내용을 어떻게 분석하여 근로자에 대한 적절한 조치로서 제공할지를 고려하는 것이 직장 내 근로자의 정신건강 문제를 개선할 수 있는 지름길이라고 사료된다.

스트레스검사 제도를 실시하기까지 남은 9개월 동안 기업이 어떻게 체제를 정비하여, 종업원이 안심하고 이용할 수 있는 제도로 발전시킬지, 향후 일본 기업의 대응에 관심이 집중되는 바이다. **KLI**