

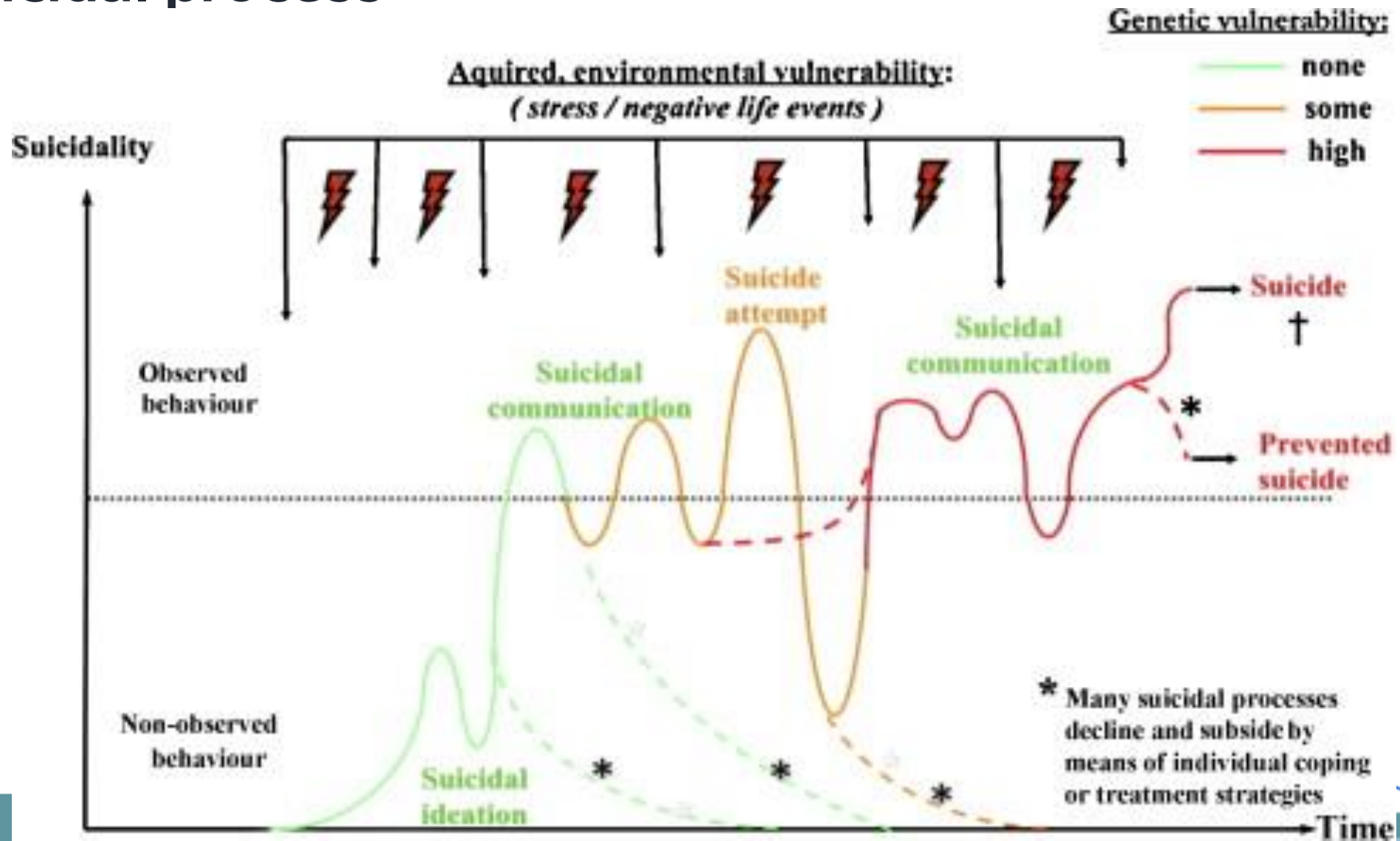


자살의 업무관련성 판단과 쟁점

한양대학교 의과대학 직업환경의학교실

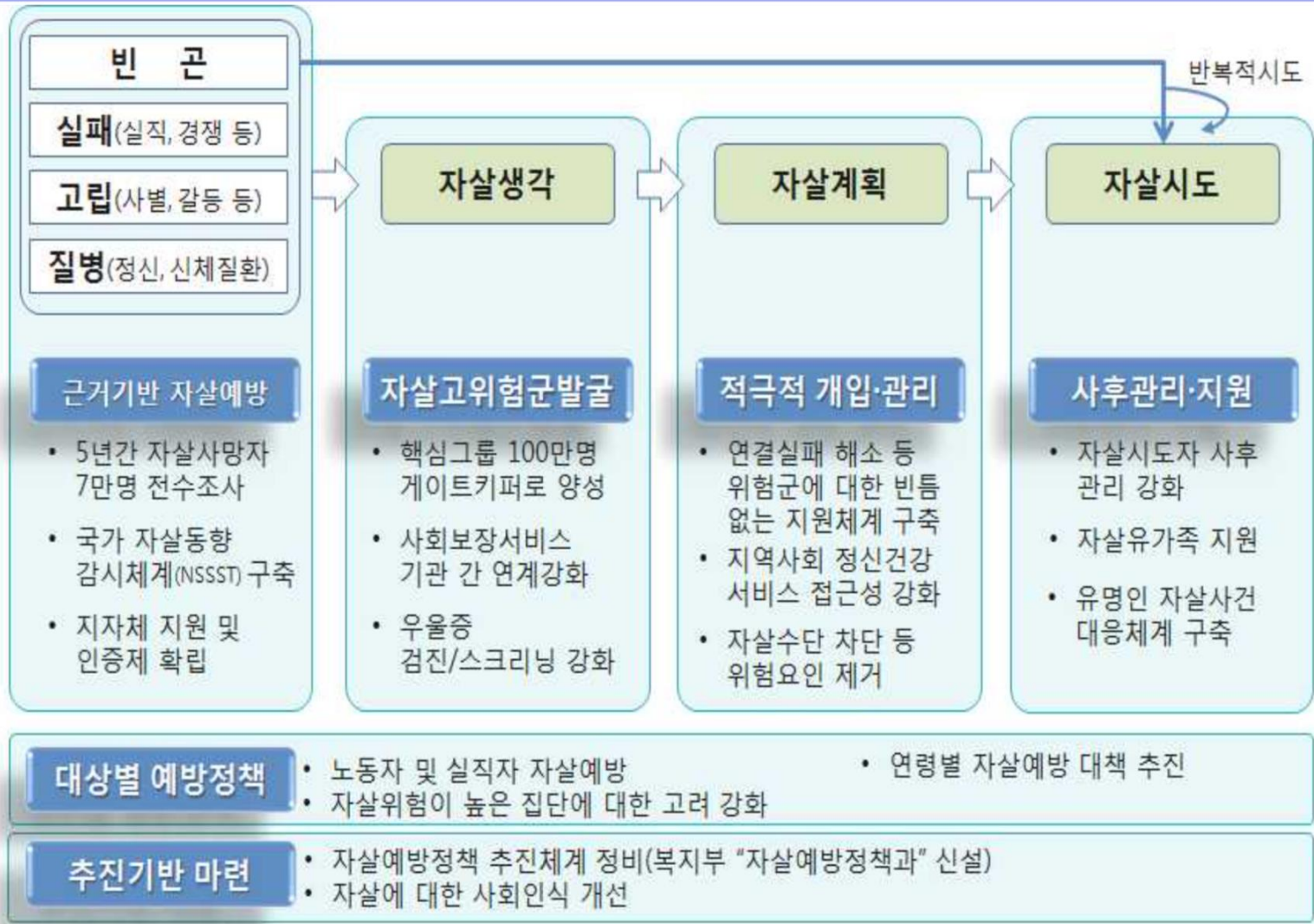
김인아

Suicidal process



From D. Wasserman, C. Wasserman. Oxford Textbook of Suicidology and Suicide Prevention: A Global Perspective

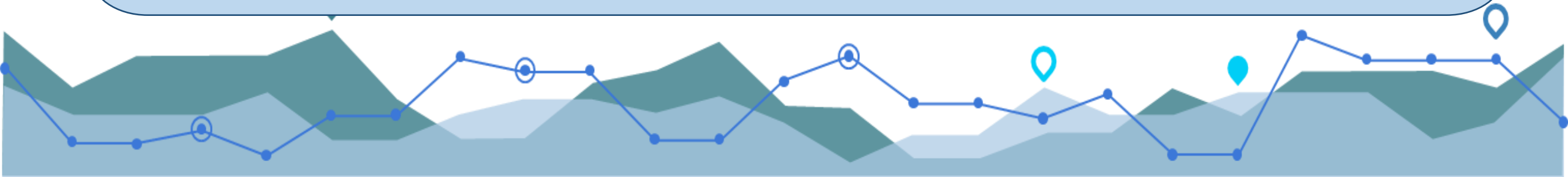
자살원인과 진행과정에 따른 개입전략

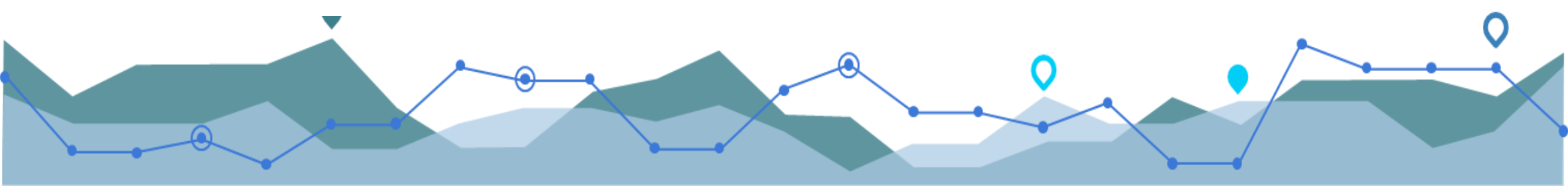
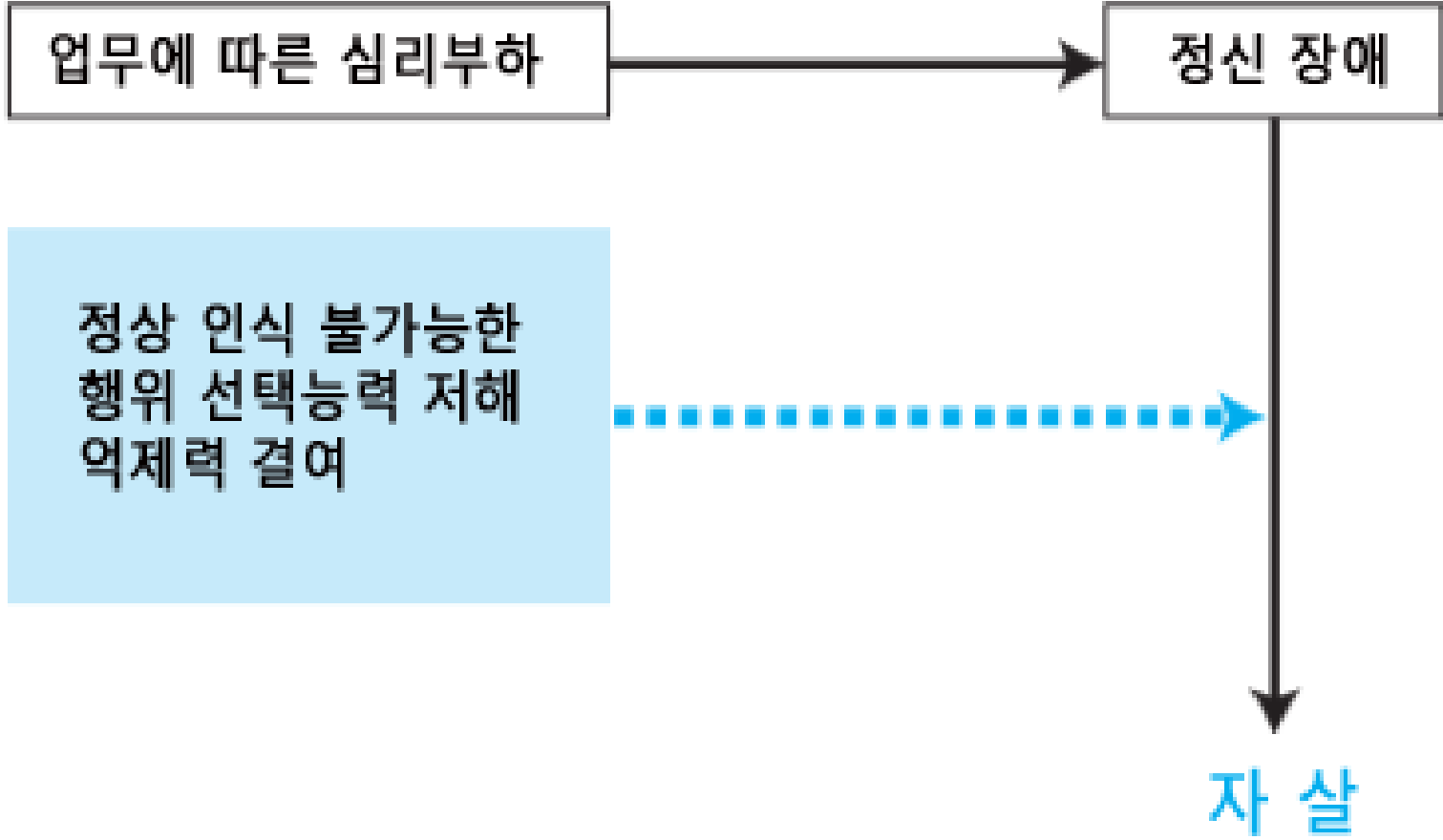


배경

- (산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정기준))② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다.
 - 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

- 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
- 업무상의 재해로 요양중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해 행위를 한 경우
- **그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우**





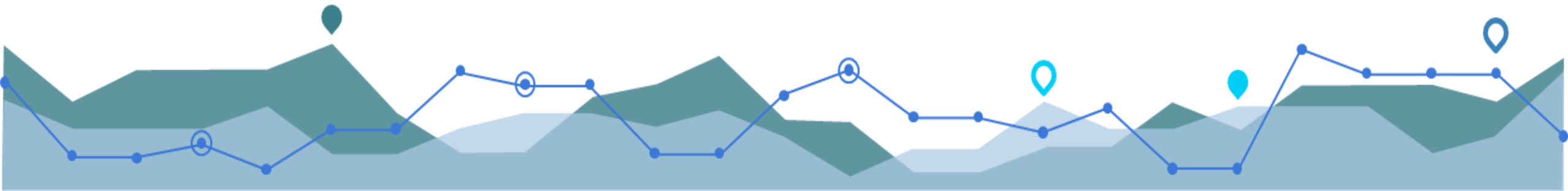
목적

- 자살의 업무관련성 평가에서 연역적 논리 구성
- 정신적 이상상태에 대한 해석과 적용
- 스트레스 요인에 대한 범주화/구체화, 심각성 평가 방법 제시
- 재해조사 과정에서의 전문성, 통일성, 객관성 확보 방안 제시



연구 방법

- 서울업무상질병판정위원회에서 모든 정신질환과 자살에 대한 업무관련성 판단이 이루어지고 재해조사서가 구체화되어 사용되기 시작한 2015년부터 2017년까지 2년간 자살로 산재 신청을 하고 해당 연도에 질판위 심의가 완료된 149건의 자살을 대상으로 기본 현황을 파악
- 2016년부터 2017년 심의가 완료된 자살 전수 (103건)에 대해서 재해조사서와 판정서를 검토하여 주요 업무상 부담 요인을 분석



대분류에 따른 주요 스트레스성 사건

	빈도	경험율	승인건수	승인율
사고나 화재의 체험	7	7.4	4	57.1
업무의 실패, 과중한 책임의 발생 등	35	37.2	14	40.0
업무의 양과 질	24	25.5	10	41.7
역할·입장의 변화 등	27	28.7	12	44.4
대인관계	29	30.9	15	51.7
성희롱	6	6.4	4	66.7



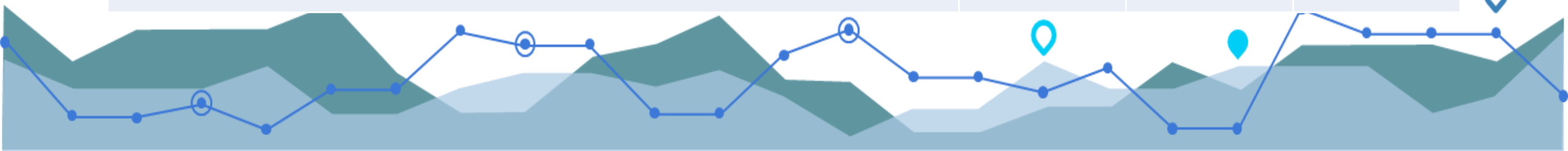
신청 사건이 5건 이상인 스트레스 사건과 승인율

구체적인 사건	신청	승인	승인율
회사의 경영에 영향을 주는 중대한 업무상 실수를 함	8	4	50.0
회사에서 일어난 사고, 사건에 관해 책임을 물게 됨	6	3	50.0
달성곤란한 업무가 부과됨	6	3	50.0
업무내용·업무량의 (큰폭의) 변화를 발생시키는 사건	12	5	41.7
업무의 페이스, 활동의 변화	13	7	53.8
배치전환	14	8	57.1
본인의 승격·승진	6	3	50.0
(심한) 괴롭힘, 따돌림, 또는 폭행	8	8	100.0
상사와의 트러블	24	14	58.3
성희롱을 당함	6	4	66.7



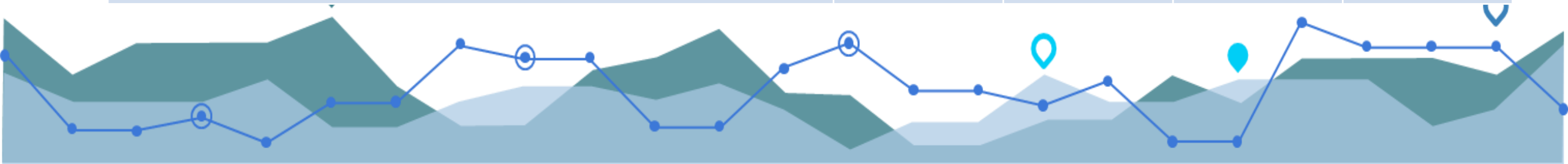
승인률이 55%가 넘는 구체적 사건의 목록

구체적인 사건	신청	승인	승인율
비참한 사고나 화재의 체험, 목격	4	3	75.0
신규사업의 담당이 되거나, 회사 재건의 담당이 된 경우	4	4	100.0
고객이나 거래처로부터 불만사항을 들음	5	4	80.0
근무형태의 변화	4	3	75.0
퇴직을 강요받음	4	4	100.0
배치전환	14	8	57.1
(심한) 괴롭힘, 따돌림, 또는 폭행	8	8	100.0
상사와의 트러블	24	14	58.3
동료 등의 승진·승격이 이루어져 승진에서 뒤처짐	2	2	100.0
성희롱을 당함	6	4	66.7



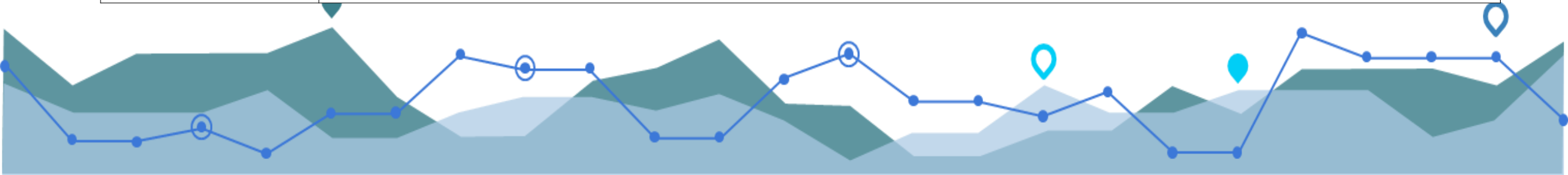
일본의 자살과 관련한 주요 스트레스 요인

사건	2014		2015	
	신청	승인	신청	승인
심각한 질병이나 부상을 당함	7	5	3	1
회사의 경영 등에 영향을 주는 중대한 업무상 실수를 함	19	9	13	6
고객·거래처로부터 클레임을 받음	8	6	0	0
업무내용과 업무량의 큰 변화를 겪음	28	20	42	26
한 달에 80시간 이상 초과근무 함	24	13	11	7
퇴직 강요를 받음	1	1	2	1
배치전환을 당함	12	4	13	3
심각한 힘희롱, 위협, 폭행을 당함	14	4	15	8
상사와 불화를 겪음	13	4	30	3
심리적 부하가 극도에 이르는 특별한 일을 겪음	19	19	17	17



• 심리적 부하가 극도에 이르는 특별한 사건

특별한 사건의 유형	심리적 부하의 종합평가를 [강]으로 할 수 있는 경우
심리적 부하가 극도인 경우	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 생사에 관련된, 극도의 고통을 수반하는, 또는 영구적인 노동불능에 이르는 후유장애를 남기는 업무상 질병이나 부상을 당했다. (업무상 질병에 의한 6개월 이상의 요양중에 증상이 급변하여 극도의 고통을 수반하는 경우를 포함) ▪ 업무와 관련하여 타인을 사망하게 하거나, 또는 생사에 관련된 중대한 부상을 당하게 하였다 (고의에 의한 경우를 제외) ▪ 강간이나 본인의 의지를 억압하여 행해진 외설행위 등의 성희롱을 당했다 ▪ 그 외, 상기에 준하는 정도의 심리적 부하가 극도라고 인정되는 경우 <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> - 항목 1 관련 - 항목 3 관련 - 항목 36 관련 </div>
극도의 장시간근로	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 발병직전 1개월 동안 대략 160시간을 초과할 정도의, 또는 이를 충족하지 않는 기간에 이와 같은 정도의 (예를들면 3주 동안 대략 120시간 이상의) 시간외 근로를 행한 경우 (휴게시간은 적지만 대시시간이 많은 경우 등, 근로밀도가 특별히 낮은 경우를 제외) <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> - 항목 16 관련 </div>



대표적인 업무상 부담과 강도 평가를 위한 확인 사항

사건	유형	심각도 평가
업무상 사고/재난	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사고나 화재의 체험 2. 사고나 화재의 목격 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사상자 수 / 본인의 손상 정도 / 회사의 피해 2. 사고과정의 수습과정에서의 부담 3. 패널티, 책임 추궁 등
폭언, 폭행, 괴롭힘	<ol style="list-style-type: none"> 1. 폭언/폭행 2. 괴롭힘 3. 성희롱 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 내용과 지속기간 2. 가해자와의 접촉 빈도 및 업무 공간 3. 주변의 반응 4. 회사의 징계 절차 등 처리
배치전환	<ol style="list-style-type: none"> 1. 업무 내용의 변화 2. 지역의 변화 3. 구조조정과 연계된 배치전환 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이전 업무와 바뀐 업무의 구체적 내용 2. 각 업무시 동료 노동자 수와 팀 구성 3. 배치전환 통보 과정 및 이에 대한 소통 과정



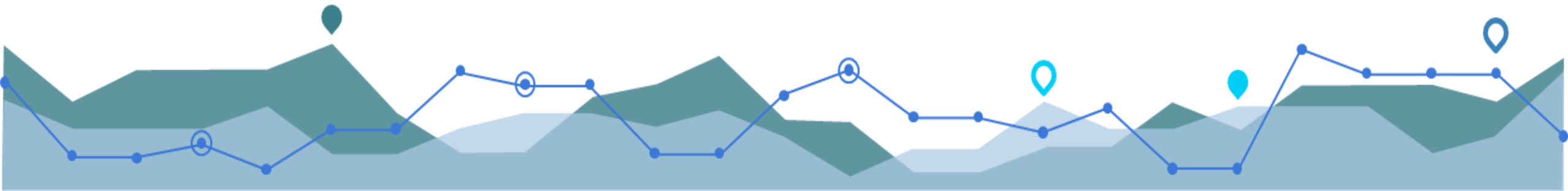
사건	유형	심각도 평가
업무의 실패, 과중한 책임	<ol style="list-style-type: none"> 1. 신규사업 담당 2. 본인 실수로 인한 회사 손실 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 실패할 경우의 금전적 손해 / 실제 금전적 손해 2. 인력 및 회사 경영에 주는 충격 3. 업무 처리 과정에서 업무량의 증가 4. 해당 업무에 대한 유사한 직급의 동료들의 평가 5. 사회적 반향과 주목도 6. 신규사업이 내용과 난이도
불합리한 인사 관련	<ol style="list-style-type: none"> 1. 원치 않는 승진 2. 퇴직종용 3. 감사 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 본인과의 사전 소통 과정 2. 승진 후 맡게 된 업무의 내용 변화 및 책임 수준 3. 감사환경과 기간 4. 부당노동행위등에 대한 지노위 판단 결과 5. 감사후 인사조치 등 처리 결과

※ 유념해서 봐야 할 몇 가지 사안들

- 병가 후 사직서를 제출하였으나 반려됨
- 이전 정신과 진료 기록이 있는 경우 의무기록 전체를 확보하여 면담내용 확인이 필요함

정상적인 인식 능력의 저하

- “근로자가 극심한 업무상의 스트레스와 그로 인한 정신적인 고통으로 우울증세가 악화되어 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 처하여 자살에 이르게 된 것으로 추단할 수 있는 경우라면 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 인정될 수 있고, 비록 그 과정에서 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 영향을 미쳤거나 자살 직전에 환각, 망상, 와해된 언행 등의 정신병적 증상에 이르렀다고 하여 달리 볼 것은 아니다”라고 최근 판례들이 판시



- 치료 이력이 있는 경우

- 전체 의무기록을 확인하여 진단명, 투약 내용, 상담과정에서 호소하는 스트레스 요인과 관련 증상 등을 면밀히 파악
- 건강보험수진내역상 스트레스 관련 증상 중심으로 확인

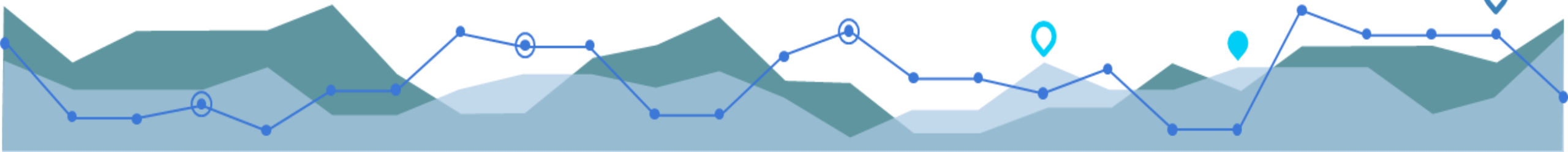
- 치료 이력이 없는 경우

- 동료근로자와 가족, 친구 등 해당 근로자의 심신의 상태를 알 만한 사람을 만나 언제부터 어떤 식으로 변화가 있었는지 확인
- 구체적으로 말, 식이, 수면패턴, 음주패턴, 체중 변화, 업무 몰입도 등



제언 및 고찰

- 주요 스트레스 요인에 대한 조사의 표준화
 - 다빈도 요인 중심으로 강도 평가를 위한 문항 추가 구성
- 재해조사의 질적 향상을 위한 전문가 컨설팅 활용
 - 자살의 경우 조사 계획 단계에서 자문을 받는 일본 사례 참조
 - 심리적 부담에 의한 정신과적 증상 발현 시기 확인하여 이전의 주요 사건 조사 필요
 - 심리부검과의 연계 및 자문 방안 마련 ; 유족 면담을 우선적으로 진행
- 극심한 수준의 장시간 노동에 대한 판단
 - 일본 수준의 도입 검토 : 발병일 직전 1개월간 약 160시간이 넘는 시간외 근무 (월 총 320시간 이상 근무)
 - 발병전 1개월의 노동시간 조사 필요



- 기본적인 업무 파악을 위한 재해조사서 개정
 - 일상업무내용, 회사 조직도에서의 위치, 동료들과의 관계도
 - 취업 조건 등에 대한 일반 상황 필요 ; 근로시간, 고용형태 등
 - 이전 치료 경력 유무에 따라 주치의 또는 자문의 문답서 추가
- 인정사례와 판례에 대한 업무상질병판정위원들의 이해도 향상



감사합니다.

