



권동희  
공인노무사(일과 사람)

## 노동자의 자살, 법 제도화가 필요한 이유

보건복지부는 올해 10월 보도 자료를 통해 2023년 자살률 27.3명<sup>1)</sup>, 사망자 수는 13,978명으로 발표했다<sup>2)</sup>. 이는 2009년 31의 수치로 정점을 찍은 후 하락추세였다가 2014년 27.3 이후 다시 증가하는 추세이다. 취업 연령이라고 할 수 있는 20~39세의 사망원인 1위, 40~59세 사망원인 2위를 기록하고 있다. OECD 국가 연령표준화 자살률이 평균 10.7임에 비해 2배 이상 높은 24.8을 보이고 있다.

### 노동자 ‘업무 자살’ 실태, 정확한 통계화 개선해야

노동자의 업무로 인한 자살 숫자에 대한 정확한 통계는 사실상 없다. 경찰청 통계연보(2023년 10월)를 보면, 2023년 자살자 수는 14,089명이며 노동자로 분류가 가능한 숫자는 2,367명이다. 이 중 ‘직장 및 업무상의 문제’로 자살한 사망자는

395명이다. 또한 ‘정신적, 정신과적 문제’로 자살한 사망자는 5,308명이다.

2023 <심리부검 면담 결과보고서><sup>3)</sup>에 따르면, 2015~2023년 심리부검 1,099례 중 노동자 38.6%, 실업자 24.3%로 분류하고 있으며 이들은 평균 4.3개의 스트레스 사건을 다중적으로 경험하고 있었다고 한다. 부검 대상자의 64.2%가 직업관련 스트레스(구직, 실직, 업무적응, 업무부담, 직장동료관계, 승진실패, 업무상 과실 등)를 경험했던 것으로 나타났다. 또한 사망 전 60.5%가 정신건강 문제에 대한 치료 및 상담을 받았다. 자살이 다중요인에 의해 발생하는 점, 자살 이전에 과반 이상이 정신과 치료를 받는 점, 정신질환이 ‘직장 및 업무’로 인해 발생할 수 있는 점, 부검대상자의 64.2%가 직업관련 스트레스를 경험하는 점 등을 통해 알 수 있듯이 경찰청의 ‘직장 및 업무’로 인한 노동자 자살 숫자는 그야말로 최소다.

1) 자살사망률, 인구 10만 명당 명

2) 자살사망통계 발표, 보건복지부, 2024.10.4.

3) <심리부검 면담 결과보고서> 보건복지부-한국생명존중희망재단, 2023



따라서 가장 시급한 문제는 노동자의 자살이 ‘업무로 인해 발생한 자살’에 대한 정확한 통계가 필요하다. 현재 경찰의 조사는 ‘자살/타살여부’에만 맞춰져 개선이 필요하다. 고용노동부 등 타 부서의 협조를 받아 정확한 도구와 기법을 개발 적용하여 노동자의 업무로 인한 자살 실태를 면밀히 파악해야 한다.

### 세밀한 분석으로 노동자 자살의 원인 찾아야

그리고 자살노동자 유족에 대한 심리부검 및 원인 규명과 별개로 산재로 인정된 판정서나 판결 등을 통해 ‘업무’로 인한 자살의 여러 유형과 원인에 대한 지속적인 연구가 필요하다. 2017년 6월 9일, 필자는 자살 및 정신질환에 대한 판결문(2000~2016년)을 분석해 한국직무

스트레스학회에서 발표한 바 있다. 당시 노동자 자살의 가장 큰 원인은 ‘보직변경 및 업무변화로 인한 부적응, 업무실적 압박, 감정노동으로 인한 우울증, 부당전보 등 사업주의 일방적인 업무지시에 의한 스트레스, 불안정 고용 및 실직 스트레스, 초과근로 등’으로 분석하고 이에 대한 대책을 제시한 바 있다.

이후 여러 전문가와 함께 ‘2017년 근로복지공단 업무상질병판정위원회의 정신질환 및 자살사건의 판정서 및 재해조사서’ 전부를 입수 분석한 후, ‘자살 정신질환 산재 판정’의 문제점에 대해 토론회를 개최한 바 있다.<sup>4)</sup> 그리고 ‘2010~2016년 근로복지공단에 신청된 자살 사건 292건’에 대한 연구를 토대로 ‘노동자 자살사망자의 특성에 관한 연구’<sup>5)</sup>라는 박사논문이 나왔다. 당해 논문은 산재승인, 즉 자살의 원인으로 ‘업무의 실패

4) 2018.10.1.

5) <노동자 자살사망자의 특성에 관한 연구: 2010~2016년 산재신청자료를 이용하여> 장정원, 한양대학교, 2019.2.

및 과중한 책임 발생(31.5%), 역할 입장의 변화(27.4%), 업무의 양과 질(24.7%), 업무관련 사고 및 질병(9%), 물리적 및 신체적 업무환경(2.7%), 대인관계(1.4%) 순으로 분석했다.<sup>6)</sup> 2022년 12월 21일 개최된 ‘최근 3년간 자살 산재 현황 분석 국회토론회’에서는 ‘2019~2021년간 3년간 자살이 업무상 재해로 승인된 196건의 판정서’를 분석했다. 이를 근거로 자살 사유를 ‘과로(36.2%), 징계/인사처분(32.3%), 직장 내 괴롭힘(29.81%), 폭행(4.35%)’으로 제시했다.

이외 노동자의 자살원인에 대한 논문이나 분석은 찾아보기 힘들다. 가장 많은 정보를 보유하고 있는 근로복지공단에서 하루빨리 ‘자살 산재 판정서’를 공개함으로써 관련 연구의 실효성을 높일 수 있도록 해야 한다. 장정원의 분석처럼 위험 직군별 분석 이외 직종별, 업종별, 규모별 등 세밀한 자살원인 분석이 필요하다.

## 노동자 자살의 3대 요인 막는 법·제도화해야

정신건강검진과 정신건강 상담 확대 이외 노동자 자살에 대한 적극적 예방책이 필요하다. 정부의 ‘제5차 자살예방기본계획’(2023.4)에는 이런 문제의식이 부족하며, 고용노동부의 과제인 ▲실업·구직자 등에 대한 심리안정 프로그램 제공 ▲감정노동 고위험 업종·직종에 대한 건강장애 예방 컨설팅 지원 ▲마음건강 회복지원이 필요한 근로자에 대한 정신건강 지원 체계 구축이 명시되어 있을 뿐이다. 특히 ‘근로자에 대한 정신건강 지원 체계 구축’은 주로 온라인 상담이나 홈페이지 등 간접적인 지원에 그치고 있어 그 실효성이 의심된다. 노동자의 자살은 기본적으로 ‘조직 내 노동’

이라는 구조와 맥락에서 접근해야 한다. 정부의 접근방법은 사실상 노동자 개인의 내재적 문제 또는 질병과 의약적 처방에 매몰되어 있다.

결국 ‘과중한 업무 및 직무스트레스, 장시간 노동, 직장 내 괴롭힘’이라는 노동자 자살의 3대 구조적 요인을 최소화할 수 있는 법적·제도적 장치를 마련해야 한다. 일단 산업안전보건기준규칙 제669조 ‘직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치’를 별칙규정이 없는 「산업안전보건법」 제5조의 사업주의 일반적 의무조항으로 규정하는 것이 아니라, 별칙규정의 적용을 받는 「산업안전보건법」 제39조 ‘보건조치’의 규율 조항으로 변경해야 한다. 이뿐만 아니라 장시간 노동을 최소화할 수 있도록 「근로기준법」상 특례조항(제59조)<sup>7)</sup> 등을 최소화하거나 폐지하고, 소위 ‘과로사방지법’을 제정하여 장시간 노동으로 인한 과로사회를 규율하고 예방할 수 있는 제도적 기반을 마련해야 한다.

아울러 현행 「근로기준법」상 규정된 직장 내 괴롭힘 금지 조항(제76조의 2) 및 발생 시 조치 조항(제76조의 3)을 공무원에게도 동일하게 적용시킬 수 있도록 관련 법령의 개정이 필요하다. 또한 현행 직장 내 괴롭힘 제도의 문턱이 너무 높고, 절차가 복잡하다는 점을 감안해 접근 가능성이 높고, 노동자의 참여권이 보장되는 제도 개편이 필요하다.

20년간 적지 않은 자살 사건을 대리하면서 그 어떤 산재 사건보다 유가족들에게 큰 슬픔과 고통을 주는지 보아왔다. 생명보다 더 중요한 것은 없다는 진리를 되새겨, 노동자의 존엄성이 존중되는 사회를 만들도록 다 같이 노력해야 한다. 

6) <노동자 자살사망자의 특성에 관한 연구> p.97

7) 「근로기준법」 59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)는 특정 업종에 대해 주 12시간을 넘는 연장노동이나 휴게시간을 변경할 수 있도록 허용하고 있다.