

**2018년**  
**해외통신원 연구보고서 모음집**



**공무원연금공단**



# 목 차

## Contents

1

프랑스 공무원 후생복지제도 연구

프랑스해외통신원 권서원

<요약문> .....	2
1. 서론 .....	6
2. 본론 .....	10
2.1. 국가 공무원 행정 각부 공동 후생복지 .....	10
2.1.1. 국가 공무원 후생복지의 법적 정의 및 정책 변화 .....	10
2.1.2. 국가 행정 후생복지 각부 공동자문위원회(CIAS) 및 후생복지 각부 공동자문위원회 지부 (SRIAS) .....	11
2.1.3. 가족 관련 지원 (가족 수당 및 자녀 교육 지원) .....	13
2.1.4. 퇴직 이후의 삶 지원 (노후 설계 지원) .....	20
2.1.5. 주거 안정 지원 .....	24
2.1.6. 식사 지원 .....	27
2.1.7. 휴가 및 여가 활동 지원 .....	28
2.2. 지방 공무원 후생복지제도 .....	31
2.2.1. 지방 공무원 후생복지제도의 정의 .....	31
2.2.2. 지방 공무원 후생복지제도의 도입 .....	33
2.2.3. 지방 공무원 후생복지제도의 쟁점 및 현황 .....	38
2.3. 독일과 영국의 사회복지제도 .....	44
2.3.1. 독일의 복지제도 .....	44
2.3.2. 영국의 복지제도 .....	45
3. 참고문헌 .....	47

# 목 차

## Contents

2

일본 과로사등의 공무상 재해보상

일본해외통신원 서건진

<요약문> .....	49
I. 일본의 공무상 재해보상제도 .....	52
1. 국가공무원과 지방공무원 .....	52
2. 공무상 재해보상제도의 개요 .....	53
3. 지방공무원 재해보상제도의 문제점 .....	57
II. 과로사등의 현황 .....	61
1. 과로사등의 방지대책추진법 .....	61
2. 노동시간과 정신건강대책 등의 현황 .....	63
3. 공무원의 과로사등의 현황 .....	69
III. 과로사등 공무상 재해보상 인정기준 .....	72
1. 과로사등의 인정기준에 관한 통달 .....	72
2. 국가공무원의 과로사등의 공무재해 인정기준 .....	73
3. 지방공무원의 과로사등의 공무재해 인정기준 .....	87
IV. 과로사등 재해보상 재판사례 .....	91
1. 뇌.심장질환 재판사례 .....	91
2. 정신질환 재판사례 .....	96
V. 참고문헌 .....	104

# 1. 프랑스 공무원 후생복지제도 연구

프랑스해외통신원 권 서 원



## < 요약문 >

경제가 성장하고 소득 수준이 높아짐에 따라, 오늘날의 대한민국은 자연스레 삶의 질이라는 문제에 더욱 주목하게 되었다. 이제는 성장이 먼저냐 혹은 분배가 먼저냐 라는 우선순위 논쟁을 넘어, 바야흐로 그 분배 방식에 대해 연구하고 논의해야 할 시점이 온 것이다. 따라서 행복한 삶을 의미하는 « 복지 »는 이러한 시대적 요구에 가장 잘 부합하는 주제라 할 수 있다. 특히 근로자들의 삶의 질과 직결되는 후생복지의 문제는 모두 함께 고민하고, 개선해나가야 할 최우선 과제들 중 하나이다. 사실상 근로자들의 후생복지는 비단 대한민국에 국한된 문제가 아니라, 좀 더 나은 삶을 희망하는 모든 국가들의 당면 과제라 할 수 있다. 복지 선진국이라 불리는 프랑스 또한 예외는 아니다. 후생복지 분야에 있어서는 한국과 견줄 수 없을 만큼 오랜 전통과 역사를 가진 프랑스이지만, 이러한 프랑스 내에서도 후생복지는 여전히 치열하게 논의되고 있는 현재 진행형의 문제이다.

그렇다면 과연 후생복지란 무엇인가 ? 사실상 후생복지에 대한 정의는 오늘날까지 여전히 불분명하게 남아 있는 상태이다. 실제로 과거 프랑스 공무원법은 공무원들의 후생복지 (l'action sociale)를 하나의 특혜나 권리로 명시하지 않았다. 공무원들의 후생복지가 최초로 공무원법에 언급된 것은 1983년 7월13일자 법률 n° 83-634, 제 9조로, 이는 2001년과 2007년에 걸쳐 수정되었다. 2007년 2월 2일자 법률에 따르면, 후생복지란 공무원들과 그 가족 구성원들의 삶의 조건, 특히, 식사, 주거, 자녀 교육과 여가 분야의 조건 향상과 더불어, 어려운 상황에 처한 공무원과 그 가족에게 도움을 주는 것을 목적으로 마련된 제도를 의미한다. 이러한 후생복지제도는 같은 법률의 제 20조가 정의하고 있는 것처럼, 공무원의 근로 임금과 명확하게 구분되는 현물 및 서비스로, 여기서 주목해야 할 점은, 후생복지 서비스는 공무원의 계급과 업무, 근무 형태와는 아무런 상관관계 없이, 오로지 해당 공무원의 임금 수준과 가족 관계만을 고려하여 제공된다는 점이다.

본보고서는 후생복지에 대한 개념 정의로부터 시작해 다양한 후생복지 정책에 이르기까지, 프랑스 공무원 후생복지제도를 가능한 한 상세하게 알아보는데 그 목적이 있다. 본 연구는 크게 3 장으로 구성된다.

먼저, 제 1장에서는 프랑스 국가 공무원들의 후생복지제도에 대해 살펴본다. 기실, 국가 공무원들의 후생복지 서비스는 각각의 행정 부처에 따른 후생복지와 각부 공동의 후생복지로 구분된다. 후생복지를 담당하는 각각의 기관들은

모두 사회 보장을 위한 상호 대화라는 차원에서 근로자 대표에게 결정적인 역할을 부여하고 있다. 행정 부처에 따른 후생복지 기관의 경우, 서비스의 선택 지나 관리 기관, 적용 범위나 그 방식이 각 부처에 따라 매우 다양할 뿐만 아니라, 서로 상이하기도 하다. 따라서 본 보고서에서는 각 행정 부처별 후생복지보다는 각부 공동으로 제공되는 후생복지 서비스를 중심으로 연구를 진행할 것이다. 각부 공동 후생복지의 경우, 이를 담당하는 주요 기관으로 국가 행정 후생복지 각부 공동 자문위원회 (CIAS)와 후생복지 각부 공동 자문위원회 지부 (SRIAS)를 꼽을 수 있다. 먼저, CIAS는 전국 및 지방 차원에서의 각부 공동 후생복지의 방향성을 제안하는 협의 및 운영 결정 기관이다. 그리고 그 지부라고 할 수 있는 SRIAS는 국가 공무원들을 대상으로 각부 공동의 후생복지 제도의 설치와 운영을 위해 각 지방에 설치된 자문 결정 기관이다.

국가 공무원들을 위한 주요 후생복지 서비스들을 간략하게 살펴보자면, 제일 먼저 가족 관련 지원을 들 수 있다. 이는 가족 수당과 더불어 자녀 교육 지원을 포함한다. 국가는 6세 이하의 영유아 자녀를 양육하고 있는 공무원들을 대상으로 « 포괄 고용 서비스 수표 (CESU) »의 형태로 후생복지 서비스를 지원한다. 이는 가격과 해당 서비스를 이용하는 공무원의 이름, 발행 부처와 발행 연도가 사전 기입되어 있는 지불 전용 특수 증서이다. 공무원은 본 증서를 사용하여 자녀의 탁아 서비스 비용의 전체 혹은 일부를 지불할 수 있다. 2009년부터는 인터넷으로도 이용 및 결제가 가능해졌다. 또 다른 자녀 양육 지원 서비스로는 탁아소 우선 예약제도, 가사 보조원 파견, 장애 아동 지원 서비스, 요양원 지원 등이 있다.

한편, 공무원 자녀의 양육 지원만큼이나 중요한 제도가 바로 공무원들의 퇴직 이후의 삶을 지원하는 노후 설계 지원 서비스이다. 퇴직자들을 위한 후생복지로는 노화나 질병 등으로 인해 거동이 불편해진 퇴직 공무원들을 위한 집안 관리 도우미 서비스를 그 첫 번째로 꼽을 수 있다. 지원되는 서비스로는 크게 퇴직자의 요구나 필요에 따라 맞춤형으로 제공되는 « 개별 서비스 플랜 »과 퇴직 공무원의 주거지 개조 및 정비, 의료 장비 구입 등을 제공하는 « 주거 편의 및 생활 지원 »이 있다.

다음으로는 공무원들의 주거 안정을 지원하는 후생복지 서비스를 들 수 있다. 국가 공무원들은 필요에 따라, 근무지 근처에 위치한 사회 임대 주택을 신청하거나 직원 입주 보조금을 지원받을 수 있다. 국가 공무원 입주 보조금은 신규 부임한 국가 공무원들의 입주비용의 일부를 국가에서 부담하는 제도이다. 보조금의 지원 한도는 공무원의 부임지에 따라 달라지는데, 이는 주로 숙소의



월세, 부동산 중개 임대료, 임대 계약서 수수료, 보증금 및 이사 비용에 대한 재정 지원을 가리킨다. 반면, 사회 임대 주택 예약제는 주택난이 심각한 파리 수도권 지역 공무원들의 보금자리 마련을 위해 새롭게 도입된 제도이다.

이어, 식사 지원 서비스 또한 국가의 후생복지 정책들 가운데 특히 중시되는 제도이다. 이는 공무원들에게 구내식당이나 근무지 근처의 식당에서 저렴한 가격으로 균형 있는 식사를 제공하기 위해 마련된 서비스이다. 국가는 일종의 보조금 형태로 식당에서의 식사비용을 지원한다. 보조금은 공무원에게 직접 지급되는 것이 아니라, 식당을 운영하는 업체에 지급되는데, 이를 통해 공무원은 시중보다 저렴한 할인된 가격으로 식사를 즐길 수 있다. 만일 구내식당이 존재하지 않을 경우, 국가는 근무지 근처의 민간 기업 구내식당과의 협정을 통해, 공무원들이 해당 식당을 이용할 수 있도록 조치한다.

마지막 후생복지 서비스로는 휴가 및 여가 활동 지원이 있다. 대표적인 예로는 « 휴가 수표 »를 들 수 있는데, 이는 사용자의 이름이 사전 기재되어 있는 일종의 증서로, 공무원은 이를 법인체나 승인된 제휴 업체 내에서 바캉스 비용을 지불하는데 사용할 수 있다. 국가는 또한 공무원 가족이나 공무원 자녀가 프랑스 내에 위치한 바캉스 센터나 레이저 센터를 이용할 수 있도록 배려한다. 아울러, 자녀의 해외 연수 및 해외 체류를 지원하는 제도 역시 빼놓을 수 없는 복지 정책들 중 하나이다.

다음으로, 제2장에서는 지방 자치 단체의 후생복지제도를 보다 구체적으로 소개하고자 한다. 지방 공무원들을 위한 후생복지제도는 사실상 국가 공무원들의 후생복지 서비스를 바탕으로 마련되었다. 실제로 2007년 2월자 법률이 채택되기 전까지는 지방 공무원들을 위한 후생복지제도의 명확한 법적 정의조차 제대로 찾아볼 수 없었다. 그러나 이러한 법적 규정의 부재와 여러 차례의 시행착오에도 불구하고 지방 자치 단체들은 지방 자치제 고유의 후생복지 정책의 개발과 발전을 멈추지 않았으며, 소속 공무원들의 삶의 질을 향상시키기 위한 노력을 지속적으로 기울여 왔다. 2007년 2월 19일에 제정된 지방 공무원 관련법 역시 이러한 노력의 일환이라 볼 수 있다.

2007년 2월자 법률이 시행된 이후, 지방 공무원 후생복지제도는 다양한 방면에서 적지 않은 성과를 이루었는데, 특히 지방 자치 단체와 지방 공공시설의 후생복지제도와 그 시행 원리에 대해 규정하고 있는 제 70조는 그 발전 과정에 있어 큰 역할을 수행했다. 해당 법률은 지방 자치 단체의 독립성을 존중하는 차원에서 각 지자체에 후생복지제도의 원칙과 비용, 적용 방식의 결정을 전적으로 위임한다. 한편, 같은 법 제 71조에서는 후생복지제도의 서비스 비용은

지방 자치 단체의 의무 지출 중 하나로 포함되어야 하며, 서비스 제공에 따른 지방 단체의 지출 규모는 소속 공무원들의 급여 지급에 따른 지출 바로 다음에 위치해야 한다고 명시하고 있다. 즉, 후생복지 서비스를 더 이상 선택 사항이 아니라, 지방 자치 단체가 소속 공무원들을 대상으로 반드시 제공해야 하는 하나의 의무로 보는 것이다.

본 보고서에서는 지방 공공 행정상임 위원회에서 2007년 2월자 법률이 시행되기 이전인 2006년에 발표한 보고서와 더불어, 관련 법 시행 이후 7년이 지난 시점에서 발표한 보고서를 함께 살펴봄으로서, 2007년 법률의 파급 효과에 대해 알아볼 것이다. 해당 법률은 지방 공무원 후생복지에 대한 관심과 참여를 높였을 뿐만 아니라, 실제로 지방 자치 단체들에 다양한 형태의 변화들을 가져왔다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 지금까지 이룬 성과들을 유지하는 것과 더불어, 후생복지제도의 향후 개선 방향을 올바르게 설정하고 이를 통해 지속적인 발전을 이루는데 있다. 후생복지제도의 설치와 시행에 있어 앞으로 추구해야 할 목표는 크게 두 가지를 들 수 있다. 그 첫 번째가 공무원들의 물질적인 환경을 개선하는 것이고, 두 번째로는 친목 대회나 축하 이벤트 등을 통해 공무원들 간의 친목을 도모하고 긍정적인 가족적인 근로 환경을 조성하는 것이라 할 수 있다.

마지막으로, 본 보고서의 제 3장에서는 유럽의 경제 강국이자, 복지 선진국인 독일과 영국의 사회 복지 사례를 간략하게 살펴보고자 한다. 두 국가의 사회 복지제도에 관한 연구는 특히 가족과 주거라는 두 가지 키워드를 중심으로 이루어진다. 독일과 영국 모두 1명 이상의 자녀를 양육하고 있는 근로자를 대상으로 다양한 형태의 가족 수당을 지급하고 있으며, 이는 프랑스의 경우와 동일하게 근로자의 소득 조건에 따라 달라진다. 주거 지원 역시 마찬가지로의 성격을 띠며 나타난다. 이 또한 신청자의 수입원과 가족 관계에 따라 그 지원 범위가 달라진다.

## 1. 서론

경제가 성장하고 소득 수준이 높아짐에 따라, 오늘날의 대한민국은 자연스레 삶의 질이라는 문제에 더욱 주목하게 되었다. 이제는 경제 성장 혹은 분배라는 우선순위 논쟁을 넘어, 바야흐로 그 분배 방식에 대해 연구하고 논의해야 할 시점이 온 것이다. 따라서 행복한 삶을 의미하는 « 복지 »는 이러한 시대적 요구에 가장 잘 부합하는 주제라 할 수 있다. 특히 근로자들의 삶의 질과 직결되는 후생복지의 문제는 모두 함께 고민하고, 개선해나가야 할 최우선 과제들 중 하나이다.

사실상 근로자들의 후생복지는 비단 대한민국에 국한된 문제가 아니라, 좀 더 나은 삶을 희망하는 모든 국가들의 당면 과제라 할 수 있다. 복지 선진국이라 불리는 프랑스 또한 예외는 아니다. 후생복지 분야에 있어서는 한국과 견줄 수 없을 만큼 오랜 전통과 역사를 가진 프랑스이지만, 이러한 프랑스 내에서도 후생복지는 여전히 치열하게 논의되고 있는 현재 진행형의 문제이다.

그렇다면 과연 후생복지란 무엇인가? 이는 언뜻 간단하고 쉬워 보이는 질문이지만, 막상 이에 대한 답을 찾기란 여간 어려운 일이 아니다. 그도 그럴 것이, 무엇을 후생복지로 볼 것인가의 문제는 상황에 따라 그 의미와 기능이 변하는 유동적인 주제이기 때문이다. 그러나 일반적으로 프랑스에서는 근로 임금과는 별도로, 집단이나 개인에게 주어지는 현물 급여나 재정적 서비스 일체를 후생복지로 간주한다. 이는 다음의 사항들을 포함한다.

- 가족 지원 : 탁아나 보육시설 지원, 장애 자녀를 위한 수당, 자녀들의 방학 지원.
- 각종 경조사 지원 : 결혼, 출산, 장례, 퇴직.
- 구내식당 식사 제공.
- 문화 및 여가 활동 지원 : 여행, 휴가 숙박 시설 임대, 공연, 휴가 수표
- 생활 안정 자금 지원 : 비상환 지원금, 사회보장 대출.
- 이자 할인 대출 : 부동산, 설비, 의료비.
- 건강 보험 혹은 상해 및 생명 보험의 추가 보장을 위한 보험 지원금.
- 주거 안정 지원

이러한 후생복지제도들은 사회 복지, 사회 보장이라는 제도의 성격상, 대부분의 경우 근로자의 임금 수준에 따라 차등 적용된다. 한편, 공무원을 대상으로

제공되는 후생복지 서비스는 해당 공무원의 소속 기관에 따라 달라지기도 한다.

먼저, 국가 공무원의 경우, 1946년과 1959년에 제정된 국가 공무원법을 살펴보면, 이 당시만 해도 공무원들의 후생복지에 관한 법률이 부재하다는 것을 알 수 있다. 국가 공무원의 후생복지는 1983년 7월 13일자 법 n° 83-634 (일명 르포르 Le Pors법)에 이르러서야 언급되기 시작하였으며, 이후 국가 공무원 고유의 법적 장치와 규정들이 점진적으로 확립되어 갔다.

사실상, 후생복지에 대한 법적 정의는 오늘날까지 여전히 불분명하게 남아 있는 상태이다. 그러나 이러한 정의상의 모호함에도 불구하고, 후생복지는 근로자들의 위생이나 안전, 노동 조건과 관련된 정책, 공무원들의 추가 사회 보장 제도, 그리고 장애인들의 사회 편입 지원과 관련된 장치들과는 뚜렷하게 구분된다.

국가 공무원들의 후생복지 기관은 각각의 행정 부처에 따른 후생복지와 각부 공동의 후생복지로 구분된다. 두 기관들 모두 사회 보장을 위한 상호 대화라는 차원에서 근로자 대표에게 결정적인 역할을 부여하고 있다. 각부 공동의 후생복지의 경우, 이는 행정공직 총국 (DGAFP<sup>1)</sup>)에 의해 운영되며, 국가 행정 후생복지 각부 공동 자문위원회 (CIAS<sup>2)</sup>)와 후생복지 각부 공동 자문위원회 지부 (SRIAS<sup>3)</sup>)의 자문을 받는다. 반면, 행정 부처에 따른 후생복지 기관의 경우, 서비스의 선택지나 관리 기관, 적용 범위나 그 방식에 있어, 각 부처에 따라 매우 다양할 뿐만 아니라, 서로 상이하기도 하다.

2010년의 경우, 프랑스는 국가 공무원들의 후생복지를 위해 5억 6600만 유로에 이르는 비용을 지출하였으며, 이 중 1억 1400만 유로는 행정공직총국 (DGAFP)에 의해 각부 공동으로 직접 관리되었다. 그러나 설사 국가가 공무원 1인 당 평균 284유로에 해당하는 후생복지를 제공했을지라도, 각 부처별 후생복지에서 발생하는 수준 차는 결코 무시할 수 없을 만큼 크다. 그러한 격차는 주로 교직자들을 위한 식사 제공 서비스의 부재나, 내무부, 국방부 혹은 재정 경제부와 같은 거대 부처의 자치 정책에서 비롯된다.

국가 공무원의 후생복지 서비스를 지원 분야에 따라 범주별로 살펴보자면, 후생복지제도는 크게 식사 지원, 주거 지원, 가족 지원, 휴가-문화-여가활동 지

1) DGAFP : 행정공직총국 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

2) CIAS : 국가 행정 후생복지 각부 공동자문위원회Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État.

3) SRIAS : 후생복지 각부 공동자문위원회 지부Sections régionales interministérielles d'action sociale.

원, 구급 예방 지원으로 구분된다. 반면, 이를 서비스 적용 방식에 따라 살펴보면, 이는 법규, 재정 확보 및 관리가 모두 행정공직총국 (DGAFP)에 속하는 각 부 공동 후생복지 서비스와, 공동 법규와 예산 진행은 행정공직총국 (DGAFP)에 의해 관리되지만 각 부처에 의해 재정 지원을 받는 서비스, 그리고 법적 규정에서부터 예산에 이르기까지 모두 각 부처의 개별 책임 아래 관리되는 각 부처별 후생복지 서비스로 구분된다.

한편, 지방 공무원의 경우, 후생복지 정책에 대한 인식과 반영이 오늘날까지 제대로 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 그러나 후생복지 정책은 근로자들의 삶의 질을 향상하고 개선하는데 있어 가장 근본적이고 핵심적인 역할을 수행하는 만큼, 이러한 상황은 더 이상 간과할 수 없는 문제이다.

실제로, 지방 공무원들의 후생복지제도는 국가 공무원들의 후생복지제도를 바탕으로 기획되었다. 다시 말해, 제도의 개선이나 향상에 대한 논의 없이, 그저 국가 공무원 제도 내에 이미 존재하고 있던 제도를 그대로 가져와 적용한 경우가 적지 않은 것이다. 일례로, 공공 의료 공무원들의 후생복지제도의 경우, 이는 국가 공무원들의 경우와 마찬가지로, 선택이 아닌 의무의 성격을 띠고 있다. 그 결과, 모든 병원들이 임금 총액의 1.5%의 비율로 사회 복지 관리 위원회 (CGOS<sup>4)</sup>)에 분담금을 지불하고 있는 실정이다. 반면, 지방 단체들의 경우, 지방 공무원들의 대규모 인원을 감안하여, 후생복지제도를 의무가 아닌 선택 사항으로 규정했던 시기도 있었다.

이렇듯, 우리는 본 연구를 통해 근로자의 안녕을 위해 필수 불가결한 후생복지제도와 그 관련 정책들을 살펴보고자 한다. 요컨대, 본보고서는 후생복지에 대한 개념 정의로부터 시작해 다양한 후생복지 정책에 이르기까지, 프랑스 공무원 후생복지제도를 가능한 한 상세하게 알아보는데 그 목적이 있다. 본 연구는 크게 3 장으로 구성된다.

먼저, 제 1 장에서는 프랑스의 국가 공무원 후생복지제도가 어떻게 정의되고 있는지 알아보려고 한다. 즉, 후생복지의 법적 정의가 시대의 흐름과 사회의 요구에 따라 어떻게 변화되고, 또 발전되어 왔는지 개괄해볼 것이다. 아울러, 국가 공무원의 각부 공동 후생복지 정책의 자문을 담당하는 두 기관, 즉 후생복지 각부 공동 자문위원회 (CIAS)와 그 지부 (SRIAS)의 역할과 임무를 살펴볼 것이다. 이어 국가 공무원의 후생복지 정책을 가족, 노후설계, 주거, 외식 그리고 여가라는 주제를 중심으로 검토해보고자 한다.

다음으로, 제2장에서는 지방 자치 단체의 후생복지제도를 보다 구체적으로

4) CGOS : 사회복지관리위원회 Comité de gestions des Œuvres Sociales.

소개하고자 한다. 실제로, 2007년 2월 2일, 공적 기관의 현대화 관련법이 제정되기 전까지는, 지방 공무원의 후생복지에 관한 구체적인 법적 규정조차 제대로 마련되어 있지 않았다. 이로 말미암아, 국가 공무원과 지방 공무원 사이에는 오랜 기간 엄연한 차별이 존재해왔다. 따라서 본 연구는 정책상의 차별과 이를 개선하려는 노력, 아울러 2007년 법이 불러온 효과에 대해 고찰해볼 것이다. 이는 지방 공무원의 후생복지제도에 대한 정의와 더불어 제도의 도입 시점을 알아보는 것을 시작으로 하여, 오늘날 지방 자치 단체의 후생복지제도를 둘러싼 쟁점과 그 현황을 점검해보는 것으로 마무리될 것이다.

마지막으로, 제 3 장에서는 유럽의 경제 강국이자, 복지 선진국인 독일과 영국의 사례를 간략하게 살펴보고자 한다. 두 국가의 사회 복지제도에 관한 연구는 특히 가족과 주거라는 두 가지 키워드를 중심으로 이루어질 것이다.

사실상 프랑스 공무원들의 후생복지는 주로 가족과 주거, 외식과 여가라는 주제를 중심으로 꾸준히 성장해왔다. 그러나 그 성장 과정이 항상 순탄했던 것만은 아니다. 본보고서는 후생복지 정책의 발전 과정에 있어, 프랑스 사회가 이미 직면했던 문제점들과 그에 따른 해결 방안, 개선 사항들을 가감 없이 두루 살펴봄으로써, 프랑스의 후생복지제도에 대한 전반적인 이해의 폭을 넓히고자 한다. 그리고 이러한 프랑스의 사례를 밑거름 삼아, 향후 한국의 후생복지제도가 올바른 방향으로 나아갈 수 있기를 기대한다.

끝으로, 본보고서는 연구의 객관성과 신빙성을 보장하고자 프랑스 정부 기관에서 발표한 공식 보고서들과 정부 기관의 공식 사이트에 기재되어 있는 자료들을 중심으로 진행될 것이다. 특히 2007년 2월에 제정된 지방 공무원 후생복지 관련법의 전후 상황을 좀 더 세밀하게 살펴보고자, 법률 제정 이전인, 2006년 10월 자 보고서, « 지방 공무원 후생복지제도 L'action sociale dans la fonction publique territoriale »와 더불어 제정 이후인 2014년 3월에 발표된 보고서, « 지방 공무원 후생복지 관련 2007년 2월 법률과 그 파급 효과 Les effets des lois de février 2007 sur l'accès à l'action sociale dans la fonction publique territoriale »를 함께 참고하고자 한다. 또한 프랑스 공무원 후생복지제도의 현황을 파악하기 위해 가장 최근 프랑스 재무부에서 발표한 2017년판 연 보고서 « 공공 행정 현황에 관한 연보고서 Rapport annuel sur l'état de la fonction publique » 역시 본 연구의 주요 참고 문헌으로 삼고 있음을 미리 밝히는 바이다.

## 2. 본론

### 2.1. 국가 공무원 행정 각부 공동 후생복지

#### 2.1.1. 국가 공무원 후생복지의 법적 정의 및 정책 변화

과거 프랑스 공무원법은 - 1946년 10월 19일자 법률에서도, 1959년 2월 4일자 행정 명령 내에서도 - 국가 공무원들의 후생복지 (l'action sociale)를 하나의 특혜나 권리로 명시하지 않았다. 그럼에도 국가 공무원들의 후생복지는 예전부터 이미 몇몇 행정 기관들 내에 존재해온 제도였다.

국가 공무원들의 후생복지가 최초로 공무원법에 언급된 것은 1983년 7월 13일자 법률 n° 83-634, 제 9조로, 이는 2001년과 2007년에 걸쳐 수정되었다.

#### 공무원 후생복지의 법적 정의 (국가 공무원, 지방 공무원, 의료 공무원) 공무원들의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일자 법률 n° 83-634

##### 1983년

##### 제 9조

공무원들은 자문 기관에 소재한 행정 대행을 통해 공공 서비스의 조직과 운영 및 규정 정립 혹은 본인의 경력과 관계된 개인적 결정에 대한 심사에 참여한다. 공무원들은 본인들이 향유하거나 조직하는 문화, 스포츠, 여가 관련 후생복지의 정의 정립과 경영에 관여한다.

##### 2001년

제 9조 - 2001년 1월 3일자 법률 n° 2001-2, 제 25조에 의해 개정됨.

공무원들은 자문 기관에 소재한 행정 대행을 통해 공공 서비스의 조직과 운영 및 규정 적립 혹은 본인의 경력과 관계된 개인적 결정에 대한 심사에 참여한다. 공무원들은 본인들이 향유하거나 조직하는 문화, 스포츠, 여가 관련 후생복지의 정의 정립과 경영에 관여한다.

개인적으로 혹은 단체로 제공되는 후생복지 서비스는 본 법률의 제 20조가 정의하고 있는 임금과 구별되며, 이는 공무원의 계급과 업무, 근무 방식과는 관련없이 제공된다. 국가, 지방단체 그리고 관련 공공행정기관들은 공무원들이 향유하는 서비스의 전체 혹은 일부의 관리를 비영리단체나 사회 단체 계약에 관한 1901년 7월 1일자 법률에서 규정하는 국가 및 지역 사회 단체에 위임할 수 있다.

국가, 지방단체 및 관련 공공행정기관들은 위의 단체들의 행정 및 감독 기관에 참여할 수 있다.

##### 2007년

제 9조 - 2007년 2월 2일자 법률 n° 2007-148, 제 26조에 의해 개정됨.

공무원들은 자문 기관에 소재한 행정 대행을 통해 공공 서비스의 조직과 운영 및 규정 정립 혹은 본인의 경력과 관계된 개인적 결정에 대한 심사에 참여한다.

공무원들은 본인들이 향유하거나 조직하는 문화, 스포츠, 여가 관련 후생복지의 정의 정립과 경영에 관여한다.

개인적인 혹은 단체로 제공되는 후생복지는 공무원들과 그 가족 구성원들의 삶의 조건, 특히, 식사, 주거, 자녀 교육과 여가 분야의 조건 향상과 더불어, 어려운 상황에 처한 공무원과 그 가족에게 도움을 주는 것에 그 목적이 있다.

각 후생복지 서비스에 고유한 규정 준수를 조건으로, 후생복지 혜택은 수익자에게 약속된 비용을 지급하는데, 이는 특별한 경우를 제외하고는, 해당 수익자의 임금 수준과, 필요한 경우, 수익자의 가족 관계를 고려하여 지급된다.

개인적으로 혹은 단체로 제공되는 후생복지 서비스는 본 법률의 제 20조가 정의하고 있는 임금과 구별되며, 이는 공무원의 계급과 업무, 근무 방식과는 관련없이 제공된다. 국가, 지방 자치 단체 그리고 관련 공공행정기관들은 공무원들이 향유하는 서비스의 전체 혹은 일부의 관리를 비영리단체나 사회 단체 계약에 관한 1901년 7월 1일자 법률에서 규정하는 국가 및 지역 사회 단체에 위임할 수 있다.

국가, 지방 자치 단체 및 관련 공공행정기관들은 위의 단체들의 행정 및 감독 기관에 참여할 수 있다.

국가 공무원의 후생복지에 관한 정의는 의회의 수정안에 따라 개정된 2007년 2월 2일자 공무원법 내에 수록되었다. 이에 따라, 후생복지의 합목적성은 공무원들과 그 가족 구성원들의 삶의 조건을 향상시키고, 후생복지 서비스가 제공되는 분야들을 개선하는 것으로 확실해졌다. 수정안의 채택은 전체 공무원들을 대상으로 하는 후생복지제도의 공동의 초석을 마련하고자 했던 노동조합들의 강력한 요구와 기대에 부합하는 것이기도 하였다. 2007년 공무원법의 적용 분야와 관련해서는, 이러한 법적 정의의 정립이 공무원들의 후생복지 혜택의 확대에는 확실하게 기여했지만, 그 법적 정의의 적용 범위가 아직 퇴직자들에게까지는 미치지 못했음을 지적할 수 있다. 2006년 1월 6일자 명령 n° 2006-21만이 후생복지의 수혜 대상으로 현직 공무원과 더불어 퇴직 공무원을 규정하고 있다.

### 2.1.2. 국가 행정 후생복지 각부 공동자문위원회 (CIAS<sup>5)</sup>) 및 후생복지 각부 공동자문위원회 지부 (SRIAS<sup>6)</sup>)

앞서 언급한 바와 같이, 프랑스 공무원의 후생복지는 공무원들과 공무원 가족들의 삶의 조건을 향상시키는데 그 목적이 있다. 이는 주로 식사, 주거, 자녀

5) 국가 행정 후생복지 각부 공동자문위원회 (CIAS) : Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État. 이하 CIAS로 표기.

6) 후생복지 각부 공동자문위원회 지부 (SRIAS) : Sections régionales interministérielles d'action sociale.



교육 그리고 여가와 같은 다양한 분야들에 걸쳐 이루어진다. 아울러, 공무원들과 공무원 가족들이 어려운 상황에 처했을 경우, 이를 돕는 것 또한 공무원 후생복지의 목표라 할 수 있다. 본 연구는 먼저 국가 공무원들의 후생복지제도를 살펴보고자 하는데, 특히 각 행정 부처에 공동으로 적용되는 각부 공동의 후생복지 서비스를 중점적으로 살펴볼 것이다.

- 국가 행정 후생복지 각부 공동 자문위원회 (CIAS)

공무원들의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일자 법률 n°83-634, 제 9조는 « 공무원들은 그들이 사용하거나 혹은 조직하는 문화, 스포츠 및 여가 관련 후생복지의 정의와 경영에 참여한다 »라고 규정한다. CIAS는 전국 및 지방 차원에서의 각부 공동 후생복지의 방향성을 제안하는 협의 및 운영 결정 기관이다.

국가 공무원들을 위한 후생복지와 관련된 2006년 1월 6일자 법령 n° 2006-21, 제 6조가 공무원 관련 부처 장관에 각부 공동 자문위원회를 지명하고 있는 한편, 2006년 6월 29일의 수정 명령은 위원회의 구성과 운영 방식을 결정한다. CIAS는 9인의 행정 대표와 더불어, 국가 공무 상급 심의회에 출석하는 노동조합 단체의 13인의 대표로 구성된다. 또한 이는 노동조합 단체들 중 한 단체의 대표인 주재하에 설치된다.

위원회는 적어도 1년에 4번 개최되는데, 이는 다음의 사항들을 위함이다.

- 전국 및 지방 차원에서의 각부 공동 후생복지 서비스의 방향성 제안.
- 전국 및 지방 차원에서의 각부 공동 후생복지를 위한 예산 분배 제안.
- 다음의 세 가지 항목에 따라 각부 공동 후생복지제도의 관리 및 경영 상태 검사.
- 각부 공동 후생복지 서비스의 지방 분산화를 위한 정책 설치 및 운영에 참여하고, 그에 따른 결과를 평가한다.
- 전국적인 차원에서 관리되는 후생복지의 각부 공동 서비스의 설치 및 운영에 관한 의견을 제시한다.
- 각부 공동 자문위원회 지부(SRIAS)에서 매년 제출하는 보고서를 바탕으로, 공동 자문위원회 자체에서도 매년 한 편의 보고서를 제출한다.
- 각 부처별 후생복지 프로젝트의 실행 여부를 관찰하는 임무 수행.

다음 5곳의 준비 상임 위원회(주거, 식사, 가족 - 자녀 교육, 문화, 여가, 스포츠, 휴가 및 퇴직 -, 각부 공동 자문위원회 지부(SRIAS) 조사, 예산)가 매 CIAS회의에 선행한다.

• 후생복지 각부 공동 자문위원회 지부 (SRIAS)<sup>7)</sup>

국가 행정 후생복지 각부 공동 자문위원회(CIAS)의 지부(SRIAS)는 임금 급여가 국가 예산에서 지급되는 공무원, 즉 국가 공무원들을 대상으로 각부 공동의 후생복지제도의 설치와 운영을 위해 각 지방에 설치된 자문 결정기관이다 (1983년 7월 13일자 법률 제 9조와 2006년 1월 6일자 법령n° 2006-21, 제 1조 및 7조 참조).

SRIAS는 지방 도지사 산하에 설치되며, 또한 이는 지부 활동의 방향을 결정하는 후생복지 공동 위원회의 지시 아래 운영된다 (2006년 1월 6일자 법령n° 2006-21, 제 6조 참조).

SRIAS는 12인의 행정 대표와 13인의 노동조합 단체 대표로 구성된다. SRIAS의 회장은 노동조합 단체 출신이어야 하며, 노동조합 구성원들 중 직원 대표 유권자 집단에 의해 선출되어야 한다. 선출 투표는 지부 설치 회의 시에 이루어진다. SRIAS의 구성원들은 지방 도지사령에 의해 4년의 임기로 지명된다.

2006년 1월 6일자 법령n° 2006-21, 제 7조에 따르면, 각각의 지부는 다음의 권한을 가진다.

- 각부 공동 후생복지제도의 지방 분산화 프로그램에 관한 의사를 표명한다.
- CIAS에 의해 결정된 방향과 지방 예산을 고려하여, 착수 계획을 제안, 이 경우 각 지부는 혁신적인 계획을 제안할 뿐만 아니라, 실험적인 서비스를 시도해야 한다.
- 사회 시설의 설치와 협동 작업, 그리고 공동 사용을 장려하기 위한 제안과 더불어 지방의 공유 서비스의 제공을 제시한다.
- 지방 분산화된 각부 공동 후생복지제도의 실행과 운영에 관한 보고서를 채택한다. 보고서는 지방 예산 사용을 고려한 것이어야 하며, 또한 이는 본 법령의 제 6조 10항의 조처에 비추어 보았을 때, CIAS에 발표되기에 적합한 것이어야 한다.

### 2.1.3. 가족 관련 지원 (가족 수당 및 자녀 교육 지원)

• 포괄 고용 서비스 수표 (CESU<sup>8)</sup>) – 영유아 탁아

7) 이하 SRIAS로 표기.

8) 포괄 고용 서비스 수표(CESU) : Chèques emploi service universel. 이하 CESU로 표기.

국가는 만 6세 이하 자녀의 탁아 보조 서비스를 신청하는 공무원들을 대상으로, 포괄 고용 서비스 수표(CESU)의 형태로 후생복지 서비스를 지원한다.

탁아 관련CESU서비스는 표시 가격과 서비스 수혜자의 이름 그리고 발행 부처와 더불어 발행연도가 기입된 지불 전용 특수증서라는 형태를 띤다. 노동법에 따라, 고용주 즉 국가는 CESU의 사전지불비용의 전체를 부담하는 반면, 이 서비스의 사용을 부모들이 실제로 양육하는 자녀들의 탁아로 제한한다. 이 서비스의 수혜 대상으로는 현직의 민간 및 군인 국가 공무원과 더불어, 급여가 국가 예산에서 지급되는 국가 소속 장인, 사법관, 아울러 몇몇 공공 기관의 직원들을 포함한다. 입양 자녀의 경우 또한 탁아 서비스를 신청할 수 있다.

탁아 관련 CESU는 부모에 의해 고용된 탁아 서비스 비용의 전체 혹은 일부를 지불하는데 사용될 수 있다. 탁아 서비스 방식은 탁아소나 유아원, 베이비시터 고용 등 상관이 없으나, 그 사용에 있어 CESU의 일반 규칙과 제정 공문에서 지정하고 있는 조건들을 준수해야 한다.

« 0 - 6세 영아의 탁아 CESU » 서비스의 대상은 소득 조건에 따라 선정된다. 보조금의 총액은 가계연소득(기준과세신고소득)과 그 구성요소(기준표 등급)에 따라 결정된다. 또한 이는 신청자 자녀의 연령 조건을 충족시키는 개월 수에 비례하여 지급되는데, 예를 들어 7월에 출생한 아이의 경우, « 0 - 6세 영아의 탁아 CESU » 서비스는 출산 휴가가 끝나는 시점에서부터 해당연도의 12월까지의 기간, 그 개월 수에 비례하여 계산된다. 아울러, 보조금은 매년 단 한차례에 걸쳐 지급된다.

2009년부터 탁아 보조 서비스를 신청한 공무원들을 CESU 서비스를 기존의 종이 수표가 아닌 가상의 형태로도 사용할 수 있게 되었다. 이 경우, 보조금의 총액은 인터넷 상의 개인 전용 계정 상에서 알아볼 수 있으며, 사전에 등록된 신청자들을 대상으로 인터넷 결제 또한 가능하다.

« 0 - 6세 영유아 탁아 CESU » 서비스는 행정 기관 외부의 서비스 기관을 통해 제공된다. 따라서 각 부처별 후생복지 서비스나 인적 자원 관리 기관은 탁아 신청 관리에 관여하지 않는다. 요컨대, 행정 기관의 임무는 서비스를 신청한 공무원들이 요구할 경우 출산 휴가 혹은 입양 휴가와 관련된 증명서를 발급하는 것에 한한다.

1년간의 탁아 보조 서비스를 신청할 경우, 신청 서류 마감 기한은 우체국 소인의 기준으로 12월 31일까지이다. 반면, 관련 증명 서류 제출은 우체국 소인을 기준으로, 신청을 한 이듬해 2월 말일까지이다. 이후, CESU 수표책은 신청

공무원의 자택으로 바로 발송되며, 국가에서 우편료를 부담한다.

한편, CESU의 사용 기한은 이듬해 1월 31일 까지이다. 즉 2018년이라고 기입된 CESU의 경우, 이는 2019년 1월 31일까지 사용 가능하다. 만약 N년도라고 기입된 CESU를 제때에 다 사용하지 못할 경우, 이를 N+1년으로 교환할 수 있는데, 이 경우 신청 공무원의 아동이 N년에 만 6세미만이어야만 하며, 이미 한 차례 교환한 CESU는 재 교환이 불가능하다. 만약 교환을 원하는 경우, 이는 N+1년 1월 중에 신청할 수 있다. 아울러, 그 어떤 경우에도, 탁아 서비스 사용 기한은 탁아 아동의 6번째 생일이 있는 해의 1월 31일까지로 제한된다.

« 0 - 6세 영유아 탁아 CESU » 서비스는 사실상 « 0-3세 영아 탁아 CESU »와 « 3-6세 유아 탁아 CESU » 정책이 합쳐진 것으로, 이는 2014년 1월 1일부터 국가 공무원들을 대상으로 실시되었다. CESU 티켓 신청을 위해서는 반드시 서비스 전용 특별 신청서를 작성해야 한다. 신청 용지는 각 부처별 후생복지 서비스에서 배부하고 있으며, 전용 사이트 ([www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)) 에서 다운로드 받을 수 있다.

#### • 탁아소 우선 예약 제도

국가는 공립 탁아소 뿐만 아니라, 사설 탁아소와도 협정을 맺고, 탁아소에서 국가 공무원 자녀를 대상으로 탁아소 입소 우선권을 주는 대가로, 관련 탁아소에 일종의 보조금을 지급한다. 일단 일정 탁아소에 입소가 결정되고 나면, 해당 공무원은 탁아소 경영자와 쌍무적 관계 차원에서의 협약을 맺게 되는데, 이 쌍방 관계에 국가 고용주는 관여하지 아니한다.

한편, 탁아소 입소 대상자는 다음과 같다.

- 국가 예산에서 임금 급여가 지급되는 공무원의 부양 자녀
- 행정 관련 국립 공공기관의 예산에서 급여가 지급되는 공무원의 부양 자녀

#### • 가사 보조원 파견

건강 상의 문제가 발생하거나, 임신 혹은 출산을 하게 될 경우, 영유아 자녀를 둔 부모들은 자녀의 양육이나 집안일을 하는데 있어 도움의 손길이 절실히 필요하다. 가사 보조원 및 가사 도우미 단체들은 바로 이러한 환경에 처한 공무원 가정에 숙련된 가사 보조원을 파견한다. 국가 공무원들은 사회 보장 제도의 일반 체제에 가입한 근로자들에게 제공되는 것과 동일한 서비스를, 동일한 수준의 비용으로 이용할 수 있다.

### • 장애 아동 부모를 위한 지원 서비스

각 부처에 공동으로 적용되는 규정은 다음과 같은 네 가지 사항들을 장애 아동 부모님을 위한 서비스로 정의한다.

- 만 20세 미만의 장애 혹은 불구 자녀를 둔 부모님을 위한 보조금.
- 만성적인 질병이나 불구를 가졌으며, 그로 인해 지속적인 검사와 학습이 요구되는 자녀 (만 20세 부터 27세 까지)를 둔 부모님을 위한 특별 보조금.
- 장애인 전용 바캉스 센터 체류에 필요한 경비 부담 (성인이 된 자녀에게도 동일하게 적용됨.)
- 프랑스 지역의 공인된 가족 바캉스 센터 체류에 필요한 비용 지원 (만 20세 미만의 자녀에게만 적용).

반면, 다음의 사항들을 명심해 둘 필요가 있다.

- 만 20세 미만의 장애 혹은 불구 자녀를 둔 부모님을 위한 보조금은 특수교육 보조금 (AES : Allocation d'Éducation Spéciale) 수혜자들을 대상으로만 지급된다.
- 만성적인 질병으로 인해 지속적인 검사를 받아야 하는 자녀를 위한 보조금의 경우, 성인 장애 보조금 (AAH : Allocation Adultes Handicapés) 수혜자들은 지급 받을 수가 없다.
- 장애 자녀를 둔 부모님들을 위한 지원 서비스의 경우, 부모의 소득 여부와는 상관없이 서비스가 제공된다. 이는 여름휴가 관련 서비스의 경우에도 마찬가지이다.

### • 요양원 지원금

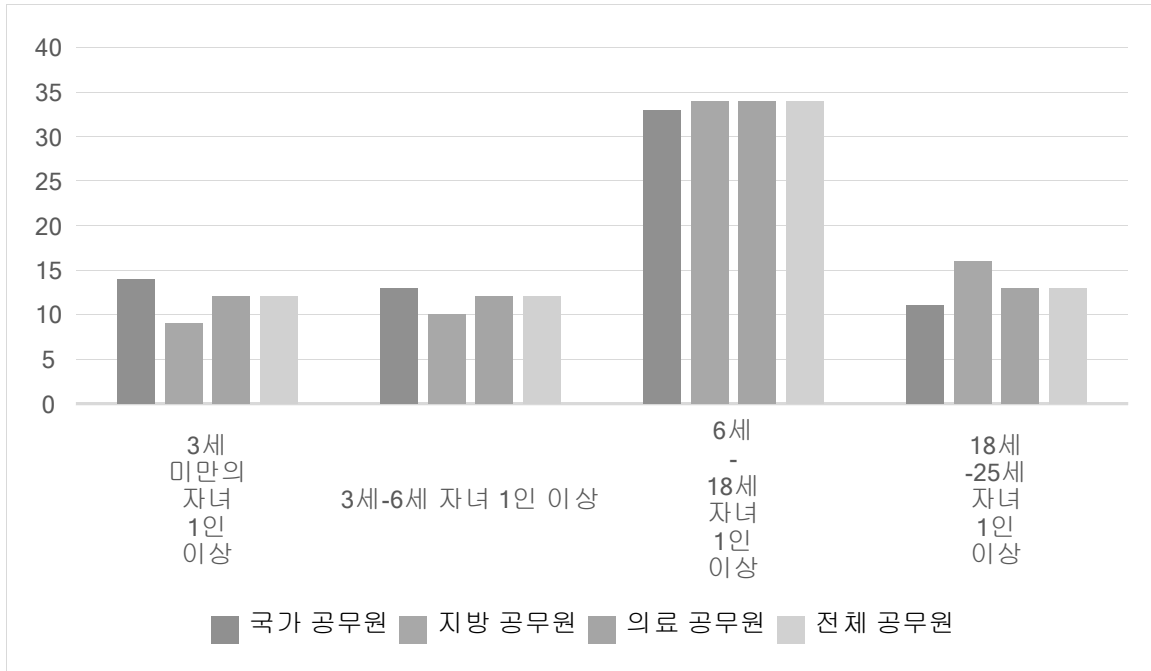
이는 요양원이나 휴양소에서 생활하는 자녀를 둔 부모님에게 자녀의 입원 비용을 지원해 주는 서비스를 가리킨다. 이때, 입원은 반드시 의학적으로 처방된 것이어야 하며, 사회 보장 제도에 의해 공인된 시설만을 대상으로 한다. 입원 시, 아동의 연령은 만 5세 미만이어야 하며, 아동이 시설에서 생활하는 경우 반드시 부모 중 1인이 자녀와 함께 생활해야 한다. 지원되는 입원 기한은 자녀 1인별로, 1년당 35일을 초과해서는 안 된다.

표 1. 공무원 유형별 가족 관계표

구 분	국가공무원	교직자	지방공무원	의료공무원	전체공무원
<b>부부</b>	<b>70.1</b>	<b>74.6</b>	<b>68.4</b>	<b>68.7</b>	<b>69.3</b>
무자녀 가정	22.7	21.4	21.9	22.4	22.4
« 전통적 형태의 가정 »	43.1	49.3	41.2	40.7	42.0
재혼 가정	4.3	3.8	5.2	5.6	4.9
<b>독신</b>	<b>29.9</b>	<b>25.4</b>	<b>31.6</b>	<b>31.3</b>	<b>30.8</b>
무자녀 가정	23.2	19.3	22.8	22.4	22.9
편부모 가정	6.7	6.1	8.9	8.9	7.9
<b>전체</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
자녀 없음	45.9	40.7	44.7	44.8	45.3
자녀 있음	54.1	59.2	55.3	55.2	54.7
만 25세 미만의 자녀	52.5	58.3	52.8	53.3	52.8
만 18세 미만의 자녀	46.3	52.5	43.5	46.3	45.4

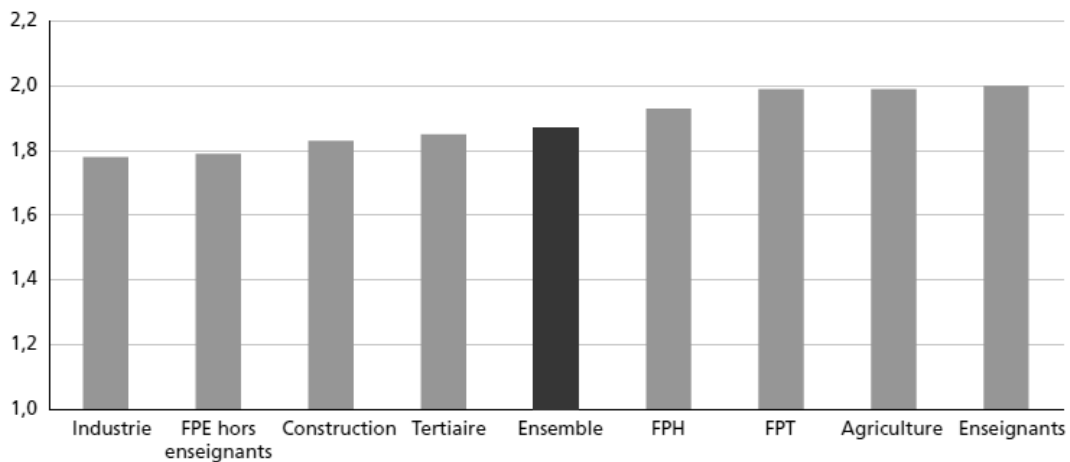
- 출처 : Insee (국립 통계 경제 연구소Institut national de la statistique et des études économiques), 2011년도 가족과 주거 앙케이트.
- 조사 대상 : 프랑스 본토, 18세 이상의 공무원 가정.
- 해설 : 본 조사에서 « 자녀 »라는 용어는 다음의 사항에 해당하는 개인을 가리킨다. 대부분의 시간을 적어도 자신의 부모들 중 1인과 동일한 거주 공간에서 지내는 독신자, 본인 스스로가 거주 공간 내에서 한 자녀의 부모이거나, 혹은 거주 공간 내에서 커플로 생활하지 않는 자. 아울러, 자녀가 있는 재혼 가정의 경우, 동일한 거주지 내에서 생활하는 자녀 - 미성년이면 아니건 간에 - 가 커플을 구성하는 2인에서 사이에서 태어난 자녀가 아닌 경우, 동일한 거주 공간에서 생활하는 모든 자녀들은 재혼 가정의 자녀들로 간주된다. 만약 동일한 거주 공간에서 생활하는 모든 자녀 - 미성년이면 아니건 간에 - 가 커플을 구성하는 2인 사이에서 태어난 경우, 이 가정은 본 연구 내에서 « 전통적 형태의 가정 »으로 구분된다.

그래프 1. 양육 자녀 연령에 따른 공무원 분류표



- 출처 : Insee (국립 통계 경제 연구소 Institut national de la statistique et des études économiques), 2011년도 가족과 주거 앙케이트.
- 조사 대상 : 프랑스 본토, 18세 이상의 공무원 가정.
- 해설 : 국가 공무원의 14%가 만 3세 미만의 자녀 (적어도 1인 이상)와 함께 거주한다.

그래프 2. 공무원 분류별 양육 자녀 수



- 출처 : Insee (국립 통계 경제 연구소 Institut national de la statistique et des études économiques), 2011년도 가족과 주거 앙케이트.

des études économiques), 2011년도 가족과 주거 양케이트.

- 조사 대상 : 프랑스 본토, 45세 - 49세의 여성 임금 노동자.
- 해설 : 그래프의 세로축은 자녀 수를 가리키며, 가로축은 좌측에서 우측의 순으로, Industrie공업, FPE hors enseignants 교직자 제외 국가 공무원, Construction 건설, Tertiaire 3차 산업, Ensemble 전체, FPH 의료 공무원, FPT지방 공무원, Agriculture 농업, Enseignants교직자를 가리킨다.

**표2. 동거 방식, 양육 자녀 수 및 거주 도시 별  
공무원들의 만 3세 이하 자녀 탁아 방식 (8시 - 19시)**

	탁아 방식	부모	조부모	보모	탁아소	유치원	가정 탁아	기타
거주 방식	부부	53	2	30	14	0	1	0
	독신	47	1	21	29	3	0	0
양육 자녀 수	1명	46	2	31	20	0	1	0
	2명	50	1	33	15	1	0	0
	3명 이상	68	2	20	9	0	0	0
거주 도시 규모	농촌	51	3	39	7	0	0	0
	49,999명 미만	56	2	29	11	1	1	0
	50,000 ~ 199,999명	64	0	17	20	0	0	0
	200,000 ~ 1,999,999명	55	1	27	16	0	0	1
	파리 수도권	39	1	27	32	0	2	0
전체 (%)		52	2	30	15	0	1	0

- 출처 : 탁아 방식 및 영유아 보육 방식 양케이트, Dress (보건복지부 산하 조사연구평가 및 통계국Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du Ministère de la Santé). 2007년, 2013년.
- 조사 대상 : 프랑스 본토에 거주하는 만3세 미만의 자녀를 둔 공무원.
- 해설 : 2013년, 53%의 공무원 부부가 주중 8시부터 19시까지 부모가 직접 만 3세 미만의 자녀를 돌보는 탁아 방식을 선택하였다. 반면 독신으로 사는 경우, 주중 근무 시간대에 부모가 자녀를 돌보는 비율은 47%이다.



#### 2.1.4. 퇴직 이후의 삶 지원 (노후 설계 지원)

##### • 퇴직자 지원

다른 체제들 내에서는 일반적으로 퇴직 연금 기금이 가입자들을 위한 후생복지를 계획하고 운영하는 한편, 퇴직 민간 및 군인 공무원 연금 체제의 후생복지제도는 퇴직 연금 기금에서 운영하는 것이 아니다. 그 결과, 고용주인 국가가 나서서 국가 공무원들을 위한 각 부처별 후생복지와 각부 공동의 후생복지 서비스를 계획하고 자금을 조달하며, 또 이를 운영한다.

한편, 국가 공무원들을 위한 후생복지제도에 관한 법령 n° 2006-21은 국가 예산에서 급여가 지급되었던 퇴직자들 역시 후생복지 서비스를 이용할 수 있다고 규정하고 있는데, 이에 따라 국가 공무원 퇴직자들은 다음과 같은 각부 공동 후생복지 서비스를 이용할 수 있다.

##### - 집안 관리 도우미 서비스 개선

퇴직 공무원들은 집안 관리 도우미라는 각부 공동의 서비스를 이용할 수 있는데, 이 서비스는 퇴직 국가 공무원들과 퇴직 국가 장인들의 가정을 방문하여 집을 청소하고 관리해주는 것과 더불어, 퇴직자들의 거동이 불편해지지 않도록 미리 예방하는 것에 그 목적이 있다. 아울러, 2012년 7월 27일자 법령 n° 2012-920이 발효된 이후로, 집안 관리 도우미 서비스는 모든 퇴직 국가 공무원으로 그 적용 대상이 확대되었는데, 이는 퇴직자들의 소득 조건에 따라 지원 형태와 금액이 달라진다.

##### - 휴가 지원

퇴직 국가 공무원들은 현직 공무원들과 마찬가지로 휴가 지원 서비스인 휴가 수표Chèque-vacances를 이용할 수 있다. 이는 국가에 소속된 민간 및 군인 공무원과 더불어 퇴직 국가 공무원과 그 권리 승계자들에게 지급된다. 각 부처 공동의 후생복지제도의 일환으로 공공 행정 부처에서 제공하는 휴가 수표는 사실상 국가 공무원들을 대상으로 하는 여가 및 여름휴가 지원 서비스이다. 본 서비스는 휴가의 일정 부분을 재정 지원하는 것뿐만 아니라, 공무원의 문화 활동과 여가를 다양한 영역에 걸쳐 제공한다.

한편, 지방 분산화된 후생복지제도가 각부 공동의 조치들을 보완하기도 한다. 지방 경시청들은 SRIAS의 제안에 따라 후생복지 서비스들을 실행한다. SRIAS는 이를 위해 지방 도지사에게 공무원들의 요구에 부합하는 새로운 서비스들을 제안할 수 있다. 지방 차원에서 제공되는 서비스는 매우 다양하다.

각 SRIAS 와 제공되는 서비스에 대한 정보는 SRIAS 에 속한 해당 경시청이나 경시청의 공식 사이트를 통해 확인할 수 있다.

아울러, 각 부처별로 제공되는 후생복지 서비스 또한 매우 다채로운데, 이는 자칫 각부 공동의 후생복지제도가 소홀할 수 있는 부분을 보완해준다. 각 부처는 자신의 소속 공무원들을 위해 부처 고유의 후생복지 서비스를 제공한다. 각 부처는 후생복지에 대한 정의를 내리고, 서비스 제공과 더불어 재정 지원도 관리한다. 제공되는 서비스는 가족 지원에서부터 여가, 문화, 주거 그리고 대출 지원에 이르기까지 매우 다양하다. 각 부처별 후생복지는 각 부처별 특징과 더불어 소속 공무원들의 특성을 고려하여 제공된다.

#### • 집안 관리 도우미 서비스 (AMD<sup>9)</sup>)

이는 사회적 소외층을 대상으로 노약자들이 겪을 수 있는 거동상의 불편을 미리 예방하고 지원하기 위한 정책의 일환으로, 전국적인 규모로 시행되는 후생복지 서비스이다. AMD는 공공 행정부에서 운영하며, 이는 도의회의 지원을 받는다.

AMD는 퇴직한 국가 공무원들이 노화나 질병 등으로 인해 거동이 불편해질 경우를 대비하여 퇴직 공무원들이 필요시 가정 방문 지원 서비스를 이용할 수 있도록 국가가 마련한 제도로, 이는 CNAV<sup>10)</sup>에서 일반 제도에 가입한 퇴직자들을 대상으로 설치한 제도나 CNRACL<sup>11)</sup>이 퇴직 지방 공무원들과 퇴직 의료 공무원들을 위해 마련한 제도, 그리고 IRCANTEC<sup>12)</sup>이 국가 공무원과 지방 단체 공무원들 중 비정규직 퇴직 공무원들을 위해 운영하는 제도들을 그 모델로 하고 있다.

그렇다면 AMD란 무엇인가 ? 이는 국가 공무원들을 위한 후생복지 차원에서 마련된 각부 공동의 서비스로, 1983년 7월 13일자 법률 9조와 2006년 1월 6일 법령에 규정되어 있다. AMD는 퇴직 국가 공무원과 퇴직 국가 장인들의 가정에 방문하여 가사에 도움을 주는 것 뿐만 아니라, 거동이 불편해지기 전에 이를 사전에 예방하는 기능도 가진다. 이 제도는 퇴직자의 요구와 기대에 관한 세심하고 심도 있는 연구와 조사를 바탕으로 마련된 것으로, 지원 계획은 퇴직자들의 생활 조건, 건강 상태 그리고 소외 정도를 고려하여 채택된다.

9) 집안 관리 도우미 서비스 (AMD) : Aide au Maintien à Domicile. 이하 AMD로 표기.

10) CNAV : 노령보험전국금고Caisse nationale d'assurance vieillesse.

11) CNRACL : 지방자치단체공무원연금기금Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

12) IRCANTEC : 공직 비정규직 요원 추가 연금 기관Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

국가가 지원하는 금액은 퇴직자의 소득 수준에 따라 달라진다. 한편 제공되는 지원 계획은 다음의 두 가지 사항을 포함한다.

- 개별 서비스 플랜 *plan d'action personnalisé*은, 퇴직자의 요구와 필요에 따라, 다음의 카테고리들 내에서 다양한 서비스를 제공한다.
  - 가사 지원
  - 집안 안전 관리 지원
  - 외출 지원
  - 병원 재입원 지원
  - 사회적 소외기 혹은 신체적 쇠약기 지원
- 주거 편의 및 생활 지원 *aide habitat et cadre de vie*의 경우, 이는 삶의 질을 향상하고 주거 생활의 편의를 위해 주거지의 정비 및 개조가 필요한 퇴직 공무원을 대상으로 재정적 지원을 제공한다.
- 주거공간 개조 및 정비 비용 지원
- 의료 장비 구입과 설치를 포함하는 예방 패키지 지원

그렇다면, AMD의 지원 대상은 누가 있는지 알아보자. AMD지원에 대한 모든 조건은 2012년 7월 27일자 법령<sup>n° 2012-920</sup> 과 퇴직 공무원 대상 AMD기준표에 관한 2014년 1월 7일자 명령에서 규정하고 있다. 한편, 퇴직 공무원들의 AMD지원 관련 각부 공동의 조처에 대한 공문 *circulaire relative au dispositif interministériel d'aide au maintien à domicile des agents retraités de l'État*은 법령 내용과 더불어 서비스 신청을 처리하는 시행 방식에 대해 자세히 기술하고 있다.

- 자격 규정 : AMD는 다음의 자격을 지닌 퇴직 공무원은 대상으로 제공된다.
  - 민간 및 군인 공무원 연금법에 따라, 민간 공무원 연금권을 가진 퇴직 국가 공무원
  - 2004년 10월 5일자 법령에서 정하고 있는 국가 산업 시설 노동자 연금 제도에 가입된 퇴직 국가 장인
  - 위에서 언급된 퇴직 공무원의 연금권 승계자 (연금 수령인의 사후, 홀로 남은 배우자가 재혼을 하지 않은 경우)
- 연령 : 본 서비스는 최소 만 55세 이상의 퇴직자들을 대상으로 제공된다.
- 장애 등급 : AMD는 노인층의 장애 정도를 가리키는 일종의 노인 장애 등급 (GIP : Groupes Iso-Ressources)의 5 등급 혹은 6등급에 해당하는 퇴직자들을 대상으로 제공된다. 이 등급은 국가 장애 등급 판정표인 AGGIR<sup>13)</sup>의 기

준에 따른다.

- 중복 수혜 불가 : 본 서비스의 지원은 동일한 성격의 지원금, 예를 들어, 도의회에서 제공하는 개인 장애 보조금(APA<sup>14</sup>)이나 장애인들을 대상으로 지급되는 기타 지원금들(AAH<sup>15</sup>, PCH<sup>16</sup>)과 중복될 수 없다.
- 소득 조건 : 국가가 지원하는 지원 금액은 퇴직자의 소득 수준에 따라서 달라진다. AMD는 해당 규정에서 정하고 있는 소득 한도보다 낮은 수준의 소득을 보이는 퇴직자들을 대상으로 제공된다.

**표 3. 퇴직자 소득 수준에 따른 AMD지원금액**  
- 개별 서비스 플랜 *plan d'action personnalisé*

월소득 (유로)		부담률 (%)	
1인당	가구당	퇴직자 부담	국가 부담
~ 843 유로	~ 1,464 유로	10 %	90 %
844 ~ 902 유로	1,465 ~ 1,563 유로	14 %	86 %
903 ~ 1,018 유로	1,564 ~ 1,712 유로	21 %	79 %
1,019 ~ 1,100 유로	1,713 ~ 1,770 유로	27 %	73 %
1,101 ~ 1,150 유로	1,771 ~ 1,835 유로	36 %	64 %
1,151 ~ 1,269 유로	1,836 ~ 1,938 유로	51 %	49 %
« 개별 서비스 플랜 » 지원금 한도 : 1년에 3 000 유로.			

13) AGGIR : Autonomie, Gérontologie, Groupes Iso-Ressources. 총 6등급으로 분류된 장애 등급 판정표를 가리킨다.

14) APA : 개인 장애 지원금 Allocation personnalisée d'autonomie.

15) AAH : 성인 장애 지원금 Allocation aux adultes handicapés

16) PCH : 장애 보상 서비스 Prestation de compensation du handicap

표 4. 퇴직자 소득 수준에 따른 AMD지원금액  
- 주거 편의 및 생활 지원 aide habitat et cadre de vie

월 소득		국가 부담률 (%) : 정해진 지원금 한도 내에서, 계획된 공사비용을 기준으로 계산된 비율
1인당	가구당	
~ 843 유로	~ 1,464 유로	65 %
844 ~ 902 유로	1,465 ~ 1,563 유로	59 %
903 ~ 1,018 유로	1,564 ~ 1,712 유로	55 %
1,019 ~ 1,100 유로	1,713 ~ 1,770 유로	50 %
1,101 ~ 1,150 유로	1,771 ~ 1,835 유로	43 %
1,151 ~ 1,269 유로	1,836 ~ 1,938 유로	37 %

« 주거 편의 및 생활 지원 »의 보조금 한도는 1년에 다음과 같이 정해져 있다 :

- 월 평균 소득 수준이 1인당 902유로, 가구당 1 563유로 미만이 퇴직자들에 대해서는 1년에 최대 3 500유로 지원.
- 월 평균 소득 수준이 1인당 1 150유로, 가구당 1 835유로 미만이 퇴직자들에 대해서는 1년에 최대 3 000유로 지원.
- 월 평균 소득 수준이 1인당 1 435유로, 가구당 2 153유로 미만이 퇴직자들에 대해서는 1년에 최대 2 500유로 지원.

### 2.1.5. 주거 안정 지원

국가 공무원들은 사회 임대 주택을 신청하거나, 공무원 입주 보조금(AIP<sup>17)</sup>)을 신청할 수 있다.

- 주거 장학금 (BALAE<sup>18</sup>) : 프랑스 수도권 지역에 임용된 국가 공무원에게 지원.

2015년 4월 17일 이래로, 파리와 파리 근교의 수도권 지역에 위치한 임대 가능한 모든 주거지(각부 공동)는 국가 공무원들의 주거 장학금의 대상이 된다. 주거 장학금 신청의 대상이 되는 주거지는 비록 국가 소유가 아니더라도 국가가 임명권을 가지고 있는 사회 주택들로, 국가는 이후 주거지의 소유주와 사회 주택에 공동으로 적용 가능한 규정에 따라 임대 계약을 맺는다. 이는 « 청약 »

17)공무원 입주 보조금(AIP) : Aide à l'installation des personnels.

18) 주거 장학금 (BALAE) : Bourse au logement.

이라고 불리우는 일종의 선점권으로, 건설 주거법(CCH<sup>19</sup>)에 따라, 혹은 국가 고용주가 계약 임대인에게 비용을 부담하는 조건을 바탕으로 한다.

조건에 해당하는 공무원들은BALAE관련 애플리케이션을 통해 매일 새롭게 업데이트되는 주택 리스트를 검색해볼 수 있을 뿐만 아니라, 인터넷 상으로 주택 신청을 할 수 있다. 아울러, 후보 주택들에 관한 정보를 통해 각각의 주택이 가지는 특징과 더불어, 해당 주택의 신청 가능 여부를 알 수 있다. 한편, 각 부 공동의 사회 주택은 사실상 신청 공무원의 소득 수준과 가족 관계에 따라 지원 여부가 달라진다.

#### • 공무원 입주 보조금(AIP)

국가 공무원 입주 보조금은 국가의 공공 임무에 새로 부임한 국가 공무원들의 입주 비용 중 일부를 국가에서 부담하는 제도이다. 보조금 지원 조건은 2014년 12월 24일자 국가 공무원 입주 보조금 관련 공문에 상세하게 기술되어 있다.

AIP는 쉽게 말해 새로 부임한 국가 공무원의 첫 달 월세를 비롯하여 부동산 중개 수수료, 임대 계약서 작성 수수료, 보증금 및 이사 비용에 대해 국가가 부담하는 재정적 지원을 가리킨다.

보조금의 지원 한도는 신청자의 부임지에 따라 달라진다.

- 월세와 생활 물가가 비교적 비싼 수도권 지역(régions Ile-de-France)과 프로방스-알프스-코다주르 지역(Provence-Alpes-Côte-d'Azur) 및 도시 정책 우선 지역에 부임한 공무원의 경우 900 유로 지원.
- 위에 언급된 지역 이외의 지역에 부임한 공무원의 경우 500 유로 지원.

아울러 국가에서 지원되는 보조금은 공무원이 실제로 지출한 비용을 초과할 수 없다.

한편, AIP의 신청 자격은 다음과 같다 : 정규직 국가 공무원과 인턴 사원, 정규직 사법관과 인턴 사법관, 1984년 1월 11일자 법률 n° 84-16, 제 27조에 따라 고용된 공무원 및 국가 장인의 경우.

- 국가 공공 임무에 새로 임명된 « 신규 부임자 »
- 도시 정책 우선 지역에 부임한 공무원
- 기준 과세 신고 소득(RFR<sup>20</sup>)이 24,818유로 이하 (신청 가구의 소득원이 하

19) 건설 주거법(CCH) : Code de la construction et de l'habitation.

20) 기준 과세 신고 소득 (RFR) : Revenu Fiscal de Référence.

나인 경우)이거나 36,093유로 이하 (신청 가구의 소득원이 둘인 경우).

### • 사회 임대 주택 예약제

사회 임대 주택 예약제는 파리 수도권 지역에서 근무하는 공무원들의 보금자리 마련을 위해 새롭게 도입된 제도이다. 다음은 이 제도와 관련하여 2017년 1월 19일에 발행된 공문의 일부이다.

« 공공 행정 본부<sup>21)</sup>와 공무원 추가 연금 제도 기관(ERAFP<sup>22)</sup>) 그리고 SNI 그룹은 파리 수도권 지역에 거주하는 국가 공무원들을 위한 저가 임대 아파트 – SNI그룹과 AMPERE경영이 공동 설립한 중개주택기금(FLI<sup>23)</sup>) 소유 – 의 청약 협정을 체결하였다. 이에 따라, 2017년 2월을 기점으로, 아파트 청약을 원하는 공무원들은, 파리 수도권 지역의 주거 주택 지방청(DRIHL<sup>24)</sup>)가 운영하는 주거 장학금 제도를 통해, 임대 가능한 매물들에 대한 정보를 얻을 수 있다.

새로 야심차게 도입된 이 제도는 주택난이 치열한 수도권 지역에 근무하는 국가 공무원들의 후생복지를 위한 구체적인 해결 방안이 될 것으로 기대된다. 아울러, 이 제도를 이용하여 집을 구할 경우 평균적으로 매달 100 ~ 130유로 정도의 월세(평균 55m<sup>2</sup>의 아파트 기준)를 절약할 수 있을 것으로 예상된다.

공무원들의 주택 마련을 위한 이번 협상은 사실상 FLI 에 6천만 유로를 투자한 ERAFP의 참여로 가능한 것이었다. ERAFP의 대표, 도미니크 라미오 Dominique Lamiot는, FLI를 통해 시도된 이번 발의를 « 공무원의 후생복지에 직접적이고 효과적인 혜택을 주고자 했던 행정 위원회의 바람이 구체화된 첫 번째 성과 »로 평가하며, « 사회적 책임을 가진 투자자로서, 개인의 소득에 비해 상대적으로 높은 대도시 주택 가격으로 인해 근무지 부근에 주거지를 구하기가 어려운 공무원들의 요구에 답하고자 했다 »고 밝혔다.

공공 행정 본부장, 티에리 르 고프Thierry Le Goff는 « 이번 조치는 국가의 후생복지 정책의 일환 »으로 볼 수 있으며, 아울러 « 이 청약 프로그램은 공무원들의 위한 새로운 형태의 사회 주택 지원으로, 이는 특히 파리 수도권 지역의 치열한 주택 시장에 대한 해결책이 될 것으로 기대된다 »고 전했다.

한편, 주택 청약에 대한 규제는 건설 주거법(CCH)에 규정되어 있다. 먼저, L.441-1, L.441-1-1, L. 441-5에 따르면, 지방의 도청은 국가가 시공 혹은 재건

21) 공공 행정 본부 : Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

22) 공무원 추가 연금제도 기관(ERAFP) : Établissement de Retraite additionnelle de la Fonction publique. 이후 ERAFP로 표기.

23) 중개주택기금(FLI) : Fonds de logement intermédiaire. 이후 FLI로 표기.

24) 주거주택 지방청(DRIHL) : Direction régionale de l'hébergement et du logement.

축한 주택지의 5%를 국가 공무원들의 주거지 마련을 목적으로 예약할 수 있다. 반면, R.314-4에 따르면, 사회임대주택은 각 부처별 혹은 각부 공동의 사회 신용을 바탕으로 한다.

주택 청약을 하고자 하는 공무원들은 그들의 속한 행정 부처의 사회 서비스 기관에 신청서를 제출해야 한다. 국가 공무원들을 위한 주거 시설의 월세는 사회 기관 관련 규정을 통해 고정되어 있다. 해당 공무원의 수입이 허가된 한도보다 높을 경우, 초과금이 요구될 수도 있다.

### 2.1.6. 식사 지원

공무원들의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일자 수정법률 n° 83-634 제 9조에 따르면, 국가는 공무원과 공무원 가족들의 삶의 질을 향상시키며, 이를 위해 식사 지원을 비롯한 다양한 후생복지 정책을 발달시키고자 한다.

#### • 행정 기관 공동 식당

행정 기관의 식사 지원은 국가의 후생복지 서비스 가운데 특히 중시되는 서비스이다. 이를 통해 최대 다수의 공무원 인원에게 근무지 근처에서, 저렴한 가격으로, 균형있는 식사를 제공할 수 있기 때문이며, 아울러, 식사 지원이야말로 공무원들간의 연대감과 친밀도를 높일 수 있는 가장 확실한 방법이기 때문이다.

행정 기관 공동 식당(RIA<sup>25</sup>)의 창설과 조직, 운영과 재정에 관한 규정은 RIA의 조직과 운영과 관한 2015년 12월 21일자 공문에 자세하게 기술되어 있다. 먼저 RIA는 적어도 두 개 이상의 행정 기관 혹은 두 곳 이상의 부처가 공동으로 마련한 식당으로, 이는 소속 공무원들의 식사를 지원하기 위해 마련된 필요 장비가 갖추어진 장소 전체 (식사 장소 및 요리를 위한 도구 및 기계 설비 일체)를 가리킨다.

RIA의 실현가능성과 영속성에 관한 연구와 더불어, SRIAS과 CIAS의 의견을 참고하여, 담당 행정 부처는 새로운 RIA의 건설에 대한 투자, 기존 식당에 대한 확장 혹은 변경 공사에 대한 재정을 책임지게 된다.

25) 상호행정 식당(RIA) : Restaurant interadministratif.



### • 각부 공동 식사 보조금

행정 기관은 일종의 보조금의 형태로 기관의 개별 식당이나 공동 식당에서의 식사 비용을 지원한다. 보조금은 공무원에게 직접 지급되는 것이 아니라, 식당을 운영하는 업체에 지급되는데, 이를 통해 공무원은 할인된 가격으로 식사를 이용할 수 있다.

행정 학교 출신의 인턴 사원이나 비정규직 사원 역시 식사 보조금 지원 대상이며, 국가 행정 기관 퇴직 공무원과 퇴직 공무원 배우자 또한 행정 기관 식당에서 할인된 가격으로 식사를 즐길 수 있다.

한편, 행정 기관 부근에 기관 고유의 개별 식당이 존재하지 않을 경우, 관련 행정 기관은 민간 기업의 직원 식당 운영 업체와의 협정을 통해 소속 공무원들이 해당 식당을 이용할 수 있도록 조치한다.

## 2.1.7. 휴가 및 여가 활동 지원

### • 휴가 수표 Chèques-vacances

각부 공동의 후생복지의 일환으로 제공되는 휴가 수표는 공무원들의 여가와 바캉스를 위한 서비스이다. 이는 여름 휴가와 더불어 다양한 방면의 문화 활동이나 여가 생활을 지원해준다.

휴가 수표는 사용자의 이름이 기재되어 있는 일종의 증서로, 이는 법인체나 승인된 서비스 업체(이동 수단, 숙박, 외식 및 여가 활동)내에서 바캉스 비용의 지불 방식들 중 하나로 사용될 수 있다. 이는 사용자와 그 고용주가 사전 납입하는 일종의 적립금을 기반으로 한다. 매달 납입하는 적립 비용은 월 최저 임금의 최소 2%에서 최대 20%까지 차지한다.

휴가 수표 서비스는 국가의 민간 및 군인 공무원과 더불어, 퇴직 국가 공무원, 그 권리 승계자 그리고 교육 분야의 보조 교사를 대상으로 제공된다. 국가가 부담하는 비용은 4~12개월 동안 공무원 개인이 적립한 수익의 10%에서 35%까지 차지할 수 있다. 30세 미만의 공무원의 경우, 국가의 부담률은 35%에 이른다.

2011년 10월 1일부터 시행된 본 서비스의 자격 조건은 2014년 4월 22일자 공문에 자세하게 나타나 있다. 이에 따르면, 휴가 수표 제도는 신청 공무원의 소득 수준과 가족 관계를 고려하여 제공된다. 한편, 현직에 있는 장애 공무원

의 경우, 만약 해당 공무원이 요구된 자격 조건에 모두 부합할 시, 공공기관 장애인 고용보장기금(FIPHFP<sup>26</sup>) 에서 지급하는 가산의 혜택을 볼 수 있다. 이 경우 국가가 지급하는 이익금은 30%에 이른다.

• 프랑스 내의 가족 단위 바캉스 센터centres familiaux de vacances 및 숙소Gîte

국가는 만 18세 미만의 국가 공무원 자녀들을 대상으로, 자녀 1인 당 1년에 약 45일간의 바캉스 서비스를 제공한다. 장애 자녀의 경우 연령 제한은 만 20세이다. 프랑스 내에 위치한 가족 단위 바캉스 센터 및 숙소는 다음의 시설들을 가리킨다.

- 보건 복지부에서 승인한 바캉스 가족 주택
- 관광부에서 승인한 바캉스 패밀리 빌리지 (편의 시설을 갖춘 텐트촌이나 캠핑카 빌리지 포함)
- 프랑스 숙소 연맹<sup>27</sup>)에서 승인한 시설

• 바캉스 센터 (숙박 포함)

이는 일종의 여름 학교의 형태를 띠는데, 어린이 바캉스 센터나 청소년 여름 방학 센터 혹은 스카우트 캠프 등이 이 카테고리에 속한다. 여름 학교 체류는 프랑스 전역 뿐만 아니라, 외국도 가능하다. 한편, 후생복지의 일환으로 지급되는 비용이 실제 지출 비용보다 많아서는 안된다. 관련 행정 기관은 해당 공무원에 이에 필요한 증명 서류 제출을 요구할 수 있다. 한편, 본 서비스는 다음의 공무원 자녀를 대상으로 지원된다.

- 국가 공공 기관이나 행정 기관에서 근무하는 현직 공무원 및 인턴 사원
- 현직에 있는 계약직 직원 혹은 유급 휴가 중인 공무원
- 의무 군복무 중인 공무원
- 퇴직 공무원 및 국가 공무원 유아遺兒 후견인

어린이 방학 체류 서비스는 만 18세 미만 (체류 시작일을 기준으로)의 공무원 자녀들을 대상으로 지원되며, 이는 후생복지제도의 가족 지원에 해당한다. 서비스는 관련 서비스 업체에 의해 제공되며, 업체는 국가에서 지원되는 보조

26) 공공기관 장애인 고용보장기금 (FIPHFP) : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

27) 프랑스 숙소 연맹 : Fédération des gîtes de France.

금에 따라 체류 비용을 책정하게 된다. 국가 보조금은 해당 공무원의 소득 조건에 따라 달라지며, 소득세의 가족 계수<sup>28)</sup> 또한 고려 대상에 포함된다.

#### • 레저 센터 (숙박 불포함)

이는 여름 방학 기간의 주간에 어린이들에게 여러 가지 다채로운 활동을 제공하는 시설을 가리킨다. 이러한 종류의 시설들은 반드시 아동체육 관련 부처의 승인이 있어야 한다. 이 서비스는 날짜 제한 없이 지원된다.

#### • 장애 아동을 위한 바캉스 센터

이는 장애 아동을 위한 바캉스 센터에서의 체류를 가리키는데, 이러한 특수 시설은 주로 비영리단체나 법인에 의해 운영된다. 이 서비스의 경우, 자녀의 연령이나 해당 공무원의 소득 조건과는 상관 없이 지원된다.

#### • 해외 어학 연수

해외 어학 연수 지원 프로그램은 공무원 자녀가 여름 방학 기간동안 문화 활동이나 여가 생활 및 언어 학습을 위해 해외에 체류하는 경우, 국가에서 체류 경비의 일정 부분을 지원해 주는 것을 가리킨다. 이는 다음의 경우를 포함한다

- 국가 행정 기관이 직접 (혹은 서비스 업체에 의뢰) 기획하고, 재정 지원을 하는 해외 체류. 반면, 행정 기관이 위에 앞서 언급된 것과 같은 방식으로 해외 체류를 지원할 수 없거나 해외 체류와 관련된 갖가지 등록 사항들을 책임질 수 없을 경우, 자녀의 해외 체류는 반드시 여행 판매에 관한 1992년 7월 13일자 법률n°92-845 제 4조에 의거, 여행사 라이선스를 소지하고 있는 개인이나 단체, 혹은 동일 법률 제 7조에서 규정하는 비영리단체나 업체에 의해 기획되어야 한다. 한편, 자녀의 해외 체류와 관련된 결정은 해당 부모의 의사에 따라 자유롭게 이루어진다.
- 교육 시설이 방학 기간동안 운영하는 언어 및 문화 해외 연수.

공무원 자녀들의 해외 어학 연수 지원은 현직에 있는 정규직 공무원과 계약직 공무원을 대상으로 제공된다. 이 서비스는 공무원 자녀들의 수에 관계 없이 모든 자녀들 (해외 체류 시작일을 기준으로 만 18세 미만) 에게 동등하게 주어진다.

해외 연수가 행정 기관에 의해 기획된 경우, 서비스는 보조금의 형태로 행정

28) 소득세 가족 계수(係數) : Quotient familial.

기관에 바로 지급되며, 지원된 보조금만큼 공무원 가족이 부담하는 체류 비용이 줄어든다. 그 밖의 경우, 지원금은 해당 공무원에게 직접 지급되는데, 이를 위해서는 해외 체류 증명서와 함께 체류 경비에 관한 증빙 서류를 제출해야 한다. 한편, 해외 연수 보조금 지원은 연간 21일로 제한된다. 보조금 금액은 자녀의 연령에 따라 달라지는데, 만 13세 미만의 자녀의 경우, 1일 당 7,29유로, 만 13세-18세의 자녀의 경우에는 매일 11,04유로의 지원금이 지급된다.

## 2.2. 지방 공무원 후생복지제도

### 2.2.1. 지방 공무원 후생복지제도의 정의

지방 공무원 후생복지는 1946년부터 공문을 통해 정립된 국가 공무원들의 후생복지 서비스를 기준으로 구축되었다. 실제로, 공무원 제도의 현대화와 관련된 2007년 2월 2일자 법률이 채택되기 전까지는 지방 공무원들을 위한 후생복지제도의 명확한 정의조차 제대로 찾아볼 수 없었다.

지방 공무원 후생복지에 관한 정의는 다음의 두 가지 법적 근거들을 바탕으로 정립되었다. 그 첫 번째가 2003년의 최고 행정 재판소 의견서 « 장 물랭 재단Fondation Jean Moulin »이고, 두 번째가 바로 국가 공무원들과 관련된 2006년 1월 6일자 법령이다.

이때부터 후생복지 서비스는 공무원의 상황(소득과 가족 관계)을 고려하여 제공된다는 점과 더불어, 후생복지의 목적이 공무원과 공무원 가족의 삶의 조건을 향상시키고 어려운 상황에 처했을 경우 이를 돕는데 있음이 확실시되었다.

이와 같은 정의는 앞에서 인용한 공무원 제도 현대화에 관한 법률에 의해 공무원 전체에 확대 적용되었다. 참고로, 공무원 제도 현대화에 관한 법률은 공무원들의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일자 법률 제 9조를 수정한 것으로, 수정된 제 9조는 다음과 같이 명시한다. « 단체 혹은 개인에게 제공되는 공무원 후생복지는 공무원과 그 가족들의 삶의 조건을 향상시키는 것을 목적으로 한다. 이는 특히 식사, 주거, 자녀 교육 및 여가라는 분야에 걸쳐 제공된다. 아울러, 공무원과 그 가족 구성원들이 어려운 상황에 처했을 경우, 이를 돕는 것 또한 후생복지의 주요 목표라 할 수 있다. 제공되는 각각의 서비스에 따른 규정과 조건들에 따라, 서비스 이용자는 경비의 일부를 부담해야 한다. 이는, 몇몇 예외적인 경우를 제외하고는, 이용자의 소득과 가족 관계를 고려하여

책정된다 ».

한편, 2007년 2월 19일자 법률 제 70조는 지방 자치 단체의 규정에 관한 1984년 1월 26일자 법률 내에 88-1조를 포함시키고 있는데, 제 88-1조는 지방 자치 단체와 지방 공공 기관이 소속 공무원들을 위해 도입한 후생복지제도의 설치 원칙에 대해 명시하고 있다.

소속 공무원들을 위한 지방 자치 단체의 후생복지는 이렇듯 지방 자치 단체의 권한과 관할에 관한 법률에 포함되어 있으며, 이는 지방자치제의 인적 자원 관리와 그 권한 강화라는 차원에 속한다. 자유 행정의 원리를 기반으로, 관련 법률은 지방 자치 단체에 소속 지방 공무원들을 위한 후생복지제도의 종류와 지원 금액 그리고 시행 방식에 대한 권한 모두를 위임하고 있다.

이렇듯, 지방 공무원의 후생복지와 관련된 법률은 자치 단체나 공공 기관에서 다루어야 할 후생복지의 영역에 대한 결정을 심의회에 맡기고 있는데, 가족 지원 (포괄 고용 서비스 수표CESU 지원으로 자녀 탁아 비용 일부 지급)이나 자녀 교육 지원 (자녀들의 해외 연수, 여름 학교, 레이저 센터 지원), 식사 지원 분야 등을 그 예로 들 수 있다.

또한 심의회는 후생복지를 위한 지원 금액을 정하기도 하는데, 이는 지방 자치 단체의 의무 지출과 관련된 지방 자치제 일반 법률(2007년 2월 19일자 법률 제 71조)의 규정에 따른다. 후생복지와 관련된 지출은 이렇듯 지방 자치 단체의 일반법(CGCT<sup>29)</sup>)의 제 L23321-2조에 명시된 의무 지출의 차원에서 이루어 진다.

아울러, 심의회는 후생복지제도의 실행 방식 또한 자유롭게 정할 수 있다. 후생복지는 지방 자치 단체에서 직접 지원하거나, 하나 혹은 여러 개의 서비스 업체를 통한 간접적인 방식(후생복지 국립 위원회CNAS<sup>30)</sup> 혹은 후생복지 위원회와 동일한 성격의 지방 단체들)으로 지원될 수 있다.

한편, 지방 공공 행정 상임 위원회<sup>31)</sup>는 지방 자치 단체가 제공한 후생복지 서비스에 관한 현황서를 작성하기로 결정하였는데, 작성 시기는 2007년 2월자 법률이 발효된 이후 6년이 지난 시점으로 정해졌다. 이러한 결정에 따라 다양한 연구들이 이루어졌는데, 그 결과 2007년자 법률이 가져온 긍정적인 효과에

29) 지방 자치 단체 일반법(CGCT) : Code général des collectivités territoriales.

30) 후생복지 국립 위원회(CNAS) : Comité national d'action sociale. 1967년 창설된 사회보험기관. 지방 자치 단체와 공공 시설을 그 가입 대상으로 한다. 이는 프랑스 제 1의 후생복지 서비스 기관으로, 19,200개의 지방 단체와 607,000명의 지방 공무원이 가입되어 있다. 이하 CNAS로 표기.

31) 지방 공공 행정 상임 위원회 : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

대한 보고서가 2014년에 발표되었다. 이 보고서는 특히 지방 자치 단체의 규모에 따라 서로 다르게 나타난 법률의 영향력에 집중하였는데, 연구에 따르면, 대규모 지방 자치 단체들의 경우, 지방 공무원 후생복지제도가 눈에 띄는 발전을 이룬 반면, 중소 지방 자치 단체들의 경우, 그 영향력이 보다 미미하게 나타났다. 아울러 보고서는 후생복지제도의 의무적인 성격을 환기시키며, 소속 공무원들을 위한 진정한 의미에서의 후생복지 정책을 정립하고 발전시키기를 권고하고 있다.

### 2.2.2. 지방 공무원 후생복지제도의 도입

비교적 최근까지 프랑스에서는 모든 종류의 공무원, 즉 국가 공무원, 지방 공무원 그리고 의료 공무원들의 후생복지를 위한 구체적인 법적 근거나 규정을 찾아볼 수 없었다. 국가 공무원, 특히 공무원 개인에게 제공되는 서비스에 대해 정의하고 있는 공문이 사실상 후생복지제도에 관한 유일한 법적 근거였다. 공문에는 후생복지 서비스가 공무원의 수입원 혹은 최소 지표에 따라 제공된다는 내용과 함께, 이는 사회 분담금의 납입 여부나 소득세와는 어떠한 상관도 없다는 점이 포함되어 있다. 또한 후생복지는 식사 지원과 함께 영유아 자녀의 탁아 그리고 자녀들의 단기 혹은 장기 국내외 여름 학교 및 언어 연수 등의 다양한 분야에 포괄한다는 사실과 더불어, 장애 자녀를 둔 공무원 자녀에게 지급되는 각종 지원금 또한 규정되어 있다.

한편, 지금까지 연구 대상이 된 후생복지 서비스들은 대부분 각부 공동의 정책들에 대한 것으로 국한되어 있었다. 행정부의 각 부처는 사실상 부처 고유의 후생복지 정책을 가질 수 있는데, 이러한 부처별 정책들은 각부 공동 정책들보다 더 혜택이 풍요로울 뿐만 아니라, 그 종류와 특징들을 일일이 규정하기가 어렵다는 특징을 가진다. 국가는 공무원 협동 조합<sup>32)</sup>에 각부 공동의 후생복지 서비스의 관리와 운영 일체를 위임하고 있다.

제공되는 후생복지 서비스는, 2005년을 기준으로 다음과 같다.

- 휴가 수표
- 수도권 지역이나 프로방스-알프스-코타쥐르Provence-Alpes-Côte-d'Azur 지역에 근무하는 공무원들을 위한 주택 보조 혹은 대출

32) 공무원 협동 조합 : Mutualité de la Fonction Publique.

- 퇴직자들을 대상으로 하는 가사 도우미

상기에 언급된 서비스들은 이론적으로 지방 공무원들에게도 적용 가능한 것들이었다. 반면, 2001년 공무원 법이 마련되기 이전에, 우리가 찾아볼 수 있었던 지방 공무원들의 후생복지제도에 관한 법적 규정은 다음과 같은 언급이 전부였다.

- 1983년 7월 1일자 법률 제 9조에 언급된 사항 « 공무원들은 자신이 이용하는 문화적 후생복지 및 여가 관련 서비스의 관리와 운영에 참여해야 한다 ».
- 1984년 1월 24일자 법률 제 24조 및 25조는 지방 자치 단체 공무원 연금 기금(CNRACL)과 지방 관리 센터로 하여금 « 현직 공무원과 퇴직 공무원들 대상으로 하는 후생복지를 운영 »하도록 규정한다.

#### • 프랑스 공무원 후생복지에 관한 정의의 변천

이처럼, 지방 공무원 후생복지제도에 대한 명확한 정의가 부재함에 따라, 이에 대한 혼동이 생기기도 했다. 특히 후생복지 서비스와 보충 임금의 문제가 그러하다. 지방 금융 회의소<sup>33)</sup>의 행정 판례와 운영 감독 역시 이 두 용어들 사이의 혼동 문제에 대해 지적하고 있다. 만약 제공되는 서비스가 보충 임금으로 분류되는 경우, 서비스는 평등의 원칙에 놓이게 된다. 따라서 지방 공무원들은 국가 공무원들에게는 제공되지 않는, 다시 말해 지방 공무원들만을 대상으로 하는 특정 서비스는 이용할 수 없다. 실제로 식사 수표(일종의 식권) 제공 서비스를 둘러싸고 이러한 차별의 문제가 제기되기도 하였다. 최고 행정 재판소<sup>34)</sup>는 소속 공무원들에게 식사 수표를 지급했던 몇몇 지방 단체들을 규제하였는데, 이는 동일한 조건에서 근무하는 국가 공무원들은 식사 수표를 제공받지 않는다는 이유에서 였다(1994년 10월 21일, 최고 행정 재판소).

후생복지 서비스와 추가 임금과의 차이에 대해서는 행정 재판소 및 지방 금융 회의소의 판결이나 운영 보고서 내에서도 동일한 유형의 분석을 찾아볼 수 있다. 제공 서비스가 개인의 사회적 상황에 달리 적용된다면, 이는 « 사회 복지적 » 성격을 띤 후생복지 서비스의 일환이지만, 만약 제공 서비스가 개인의 상황에 따라 달라지지 않는다면, 이는 추가 임금으로 보아야 한다. 그러나 지방 금융 회의소는 이러한 판단이나 구분이 쉽지 않음을 지적한다.

« 명확한 법적 정의가 부재함에 따라, 어떤 서비스가 사회 복지에 속하고,

33) 지방 금융 회의소 : Chambres Régionales des Comptes.

34) 최고 행정 재판소 : Conseil d'Etat.

어떤 서비스가 추가 임금에 속하는지 종종 구별하기가 어려울 때가 있다. 이러한 분류의 어려움은 사회 분담금과 소득세와 관련된 서비스들 내에서도 발견된다. 아울러 국가 공무원에게 제공되는 혜택들의 경우, 이 서비스들이 평등의 원칙에 부합하는지 알아 보기가 쉽지 않다. 왜냐하면 기준이 되는 각부 공동의 제도 이외에도 각 부처별로 달라지는 추가 제도가 존재하기 때문이다. »

마지막으로, 지방 금융 회의소의 운영 감사는 경우에 따라 달라질 수 밖에 없다는 점을 지적해야 한다. 어떤 지방 자치 단체에서는 통용되었던 규정이 다른 자치체에서는 규제의 대상이 되기도 하기 때문이다. 또한 금융 회의소에 제재를 받지 않은 자치체의 경우, 문제가 될 수 있을 만한 규제 규정을 그대로 유지하기도 한다. 앞서 언급된 식사 수표의 예를 여기서도 그대로 들 수 있다. 규제 대상이 된다는 판례에도 불구하고, 소속 공무원들에게 식사 수표를 지급하는 지방 자치 단체들이 아직까지 여전히 존재하기 때문이다.

이렇듯, 법적 정의상의 모호함과 그에 따른 문제점을 인지한 공공 행정 부처는 1998년 당시의 행정 총감이었던 안느 마리 에스코피에 Anne-Marie ESCOFFIER 총 감독관에게 지방 자치 단체 내에서의 후생복지라는 테마로 앙케이트 및 연구 조사를 진행하도록 임무를 위임하였다.

#### • 안느 마리 에스코피에 Anne-Marie ESCOFFIER 보고서

안느 마리 에스코피에 행정 총감과 아네스 폰타나 Agnès FONTANA 부감독관의 공조하에 작성 및 발표된 이 보고서의 영향으로, 지방 공무원들의 후생복지와 관련된 법적 규정상의 문제점들이 수면 위로 드러났을 뿐만 아니라, 제도의 보다 엄격한 적용 및 운영에 대한 필요성이 강조되었다고 볼 수 있다. 보고서는 1998년 9월 공식 발표되었다.

보고서의 첫 번째 장에서는, 서비스의 정의나 운영 구조 상에서 전반적으로 나타나는 법적 근거의 부재와 더불어, 다음과 같은 사항들에 지적한다.

- 서비스 운영 구조의 통일성 지향. 이와 관련하여, 특히 서비스를 제공하는 협회 및 단체를 관리하는 데 있어, 사실상의 공금 관리의 중요성과 더불어 재정 중복 및 낭비의 위험성을 경고.
  - 후생복지제도와 평등의 원리에 기반한 기타 관련 복지 서비스들과의 혼동 제거. 지방 공무원과 국가 공무원들 사이의 불평등 지적.
  - 후생복지제도의 의무성 부재. 이는 지방 자치 단체들 간의 불평등에서 기인.
- 반면, 보고서의 두 번째 장은 주로 권고 사항들로 구성된다. 이는 우선적으로



후생복지에 관한 구체적이고 명확한 정의를 정립할 것을 제안하는데, 이를 통해 비슷한 종류의 재정적 지원을 제공하는 추가 임금과의 혼동을 피하고, 추가 임금과의 분명한 구별이 가능해 질 것으로 전망하였다. 한편, 후생복지제도의 정의는 1984년 3월 29일자 공문 내에서 이미 언급되어 있는 하나의 기준으로부터 출발되어야 한다고 쓰고 있다. 여기서 말하는 기준이란, 사실상 후생복지란 일과 가족 사이의 조화를 이롭게 하기 위한 서비스를 제공함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키는 것을 목적으로 한다는 점과 후생복지는 근로자의 직급이 아닌, 개인적인 상황과 가족 관계를 고려해야 한다는 점이다.

#### • 2001년 1월 3일자 법률의 도입

그토록 기다려왔던, 다시 말해 후생복지 서비스와 추가 임금 간의 혼동에 마침표를 찍어줄 것으로 예상되었던, 2001년 1월 3일자 법률은 사실상 기대되었던 바와는 달리, 후생복지제도에 대한 정의를 포함하고 있지 않다. 그러나 이는 « 대립된 추론 »이라는 방식을 통해 우회적으로나마 후생복지제도에 대한 정의를 내린다.

실제로, 2001년 법률은 후생복지제도는 근로 임금과는 분명히 구분된다는 점과 더불어, 후생복지 서비스는 공무원의 직급이나 업무 그리고 고용 방식과는 어떠한 상관없이 제공된다는 사실을 분명히 하고 있다. 아울러, 임금과 뚜렷이 구분되는 사회 서비스는 이론적으로 평등의 원칙과는 거리가 멀다. 왜냐하면 이 평등의 원리라는 것은 오로지 임금과 관련되었을 때만 적용 가능한 원칙이기 때문이다.

#### • 최고 행정 재판소 의견서

후생복지제도의 정의 정립에 있어서 또 다른 근거를 제공한 것으로는 « 장물랭 재단Fondation Jean Moulin »에서 발표한 의견서를 들 수 있다. 최고 행정 재판소는 이를 통해 후생복지제도에 제한 범위를 설정해주었다고도 볼 수 있다. 2003년 10월 23일에 발표된 의견서에 따르면, 프랑스 최고 행정 재판소는 내무부와 공공 행정부의 요청에 따라 다음과 같이 후생복지제도를 정의한다.

« 후생복지는 업무 조건과 고용 조건의 향상시키고 공무원과 공무원 가족들의 운택한 삶의 조건을 위해 제공되는 서비스 전체를 포함하는 제도로, 특히 이는 공무원과 공무원 가족이 어려운 상황에 놓였을 경우 이를 타개할 수 있도록 지원하고, 집단으로 제공되는 서비스에 해당 공무원들이 보다 쉽게 접근할 수 있도록 돕는데 그 목적이 있다. 반면, 후생복지라는 명칭은 오로지 다음

의 사항에 해당하는 서비스에만 적용될 수 있다. 먼저, 제공되는 서비스의 내용이 후생복지제도의 사명이라 할 수 있는 사회 복지에 부합하는 것이어야 하며, 또한 상업적인 목적을 가진 서비스들과 확연하게 구분되는 것이어야 한다. 아울러, 서비스 제공의 장소나 비용의 차원에서 보았을 때 접근성이 용이하거나 이용가능성이 높은 서비스들만을 제공하는데 국한되지 아니하며, 오히려 시장의 관점에서 보았을 때 서비스 이용의 비용이나 조건이 전체 공무원, 특히 임금 수준이 낮은 공무원들에게도 접근 가능한 것이어야 한다. »

상기의 정의는 프랑스 최고 행정 재판소가 내놓은 최초의 정의로, 여기서 주목할 점은 하나의 서비스가 후생복지로 간주되기 위해서는 해당 서비스가 일반적이거나 균등한 방식으로 제공되는 것이 아니라, 공무원의 사회적 상황에 따라 제공되어야 한다는 점이다.

#### • 국가 공무원 후생복지제도, 최초의 법적 정의

2006년 1월 6일자 법령 n° 2006-21은 공무원 후생복지제도에 대한 법적 정의를 내리고 있는 최초의 법규라고 할 수 있다. 이는 국가 공무원들의 사회 복지 서비스의 내용들과 제공 기준에 대해 명확하게 규정하고 있다.

제 1조 « 개인적으로 혹은 단체로 제공되는 후생복지제도는 공무원들과 공무원 가족들의 삶의 조건, 특히, 식사, 주거, 자녀 교육과 여가 분야의 조건 향상과 더불어, 어려운 형편에 처한 공무원과 그 가족들을 지원해 주는 것에 그 목적이 있다. 후생복지 서비스의 이용자는 각각의 복지 서비스에 고유한 규정을 준수해야 하며, 또한 이용자는 일정한 금액의 해당 서비스 비용을 부담해야 한다. 이러한 부담 비용은 특별한 경우를 제외하고는, 이용자의 임금 수준과 더불어, 필요할 경우 이용자의 가족 관계를 고려하여 책정된다. 국가 고용주는 후생복지에 배정된 예산 내에서 일련의 후생복지 서비스를 기획하고 제공해야 할 책임이 있으며, 반면 후생복지 서비스의 이용 여부는 공무원들의 임의 선택에 달려 있다 ».

상기의 법규는 « 장 물랭 재단 » 의견서에서 이미 언급되었던 사항인, 즉 후생복지제도는 공무원의 개인적인 상황과 임금 수준에 따라 지원 서비스가 달라진다는 원칙을 그대로 계승하고 있다. 국가 공무원들을 대상으로 했던 상기의 정의는 사실 모든 공무원들을 대상으로 확대 적용되어야만 했다. 그러나 지방 자치체의 경우, 추가 임금과 사회 복지 서비스 간의 구분이 아직까지 명확하게 이루어지지 않았다. 1983년 7월 13일 법률 제 9조에 따라 임금과 후생복지가 서로 뚜렷이 구별되고 있음에도 불구하고, 지방 자치 단체와 자치체의 후

생복지를 담당하는 두 기관, 후생복지 국립 위원회와 사회 보건 복지 국립 기금 (FNASS)<sup>35)</sup>은 지속적으로 사회보장 및 가족수당 부담금 징수 조합 (URSSAF)<sup>36)</sup>에 몇몇 서비스들에 대한 분담금을 납입하고 있는 실정이다.

그러나 이러한 법적 규정의 부재와 여러 차례의 시행 착오에도 불구하고 지방 자치 단체들은 지방 자치제 고유의 후생복지 정책의 개발과 발전을 멈추지 않았으며, 소속 공무원들의 삶의 질을 향상시키기 위한 노력을 지속적으로 기울여 왔다. 2007년 2월 19에 제정된 지방 공무원 관련법 n° 2007-209 역시 이러한 노력의 일환이라고 볼 수 있다.

### 2.2.3. 지방 공무원 후생복지제도의 쟁점 및 현황

앞서 잠시 언급한 바와 같이, 지방 공공 행정 상임 위원회는 2007년 2월에 제정된 법률들<sup>37)</sup>의 시행으로부터 6년이 지난 시점에 지방 자치 단체가 제공한 후생복지 서비스에 대한 일종의 현황서를 작성하기로 결정하였다. 이 현황서는 2006년 10월에 발표된 보고서의 뒤를 계승하고 있다고 볼 수 있는데, 2006년도 보고서는 지방 공무원들을 대상으로 하는 후생복지 서비스의 중요성과 함께, 모든 지방 단체들이 소속 공무원들을 위한 후생복지제도를 의무적으로 마련해야 한다고 강조하고 있다.

본 보고서에서 이미 살펴본 것처럼, 공공 행정의 현대화에 관한 2007년 2월 2일자 법률 n° 2007-148은 후생복지를 « 공무원들과 그 가족 구성원들의 삶의 조건, 특히, 식사, 주거, 자녀 교육과 여가 분야의 조건 향상과 더불어, 어려운 상황에 처한 공무원과 그 가족에게 도움을 주는 것에 그 목적이 있다 »고 정의한다. 또한 동일법 제 9조에서는 이러한 후생복지 서비스는 특수한 경우를 제외하고는, 이용자의 소득과 가족 관계에 따라 제공된다고 정하고 있다.

이후, 지방 공무원 후생복지제도는 지방 공직과 관련된 2007년 2월 19일자 법률 n° 2007-209의 시행과 함께 크게 발전한다. 특히 제 70조는 지방 자치 단체와 지방 공공 시설이 소속 공무원들을 위해 마련한 후생복지 서비스의 시행

35) 사회보건복지 국립 기금 (FNASS) : Fonds National d'Action Sanitaire et Sociale. 지방 공무원들의 후생복지 서비스를 담당하는 비영리 단체. 지방 자치 단체 고용주가 부담하는 납입금을 바탕으로 운영된다. 이하 FNASS로 표기.

36) 사회보장 및 가족수당 부담금 징수 조합 (URSSAF) : Union pour le recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'allocations familiales.

37) 여기서 2007년 2월에 제정된 법률들이란, 공공 행정의 현대화에 관한 2007년 2월 2일자 법률 n° 2007-148과 지방 공공 행정과 관련된 2007년 2월 19일자 법률 n° 2007-209를 모두 가리킨다.

원리에 대해 규정하고 있다. 지방 자치체의 독립성을 존중하는 차원에서, 법률은 각 지방 단체에 후생복지제도의 원칙과 비용, 적용 방식의 결정을 위임한다. 한편 같은 법 제 71조에서는 후생복지 서비스의 비용은 지방 자치 단체의 의무 지출 중 하나로 포함되어야 하며, 서비스 제공에 따른 지방 단체의 지출 규모는 소속 공무원들의 급여 지급 바로 다음에 위치해야 한다고 쓰고 있다. 즉, 후생복지 서비스는 더 이상 선택 사항이 아니라, 지방 자치 단체가 소속 공무원들을 대상으로 제공해야 하는 하나의 의무이며, 따라서 각각의 지방 자치 단체들과 지방 공공 시설들은 반드시 후생복지제도를 마련해야만 한다.

바로 이러한 관점에서 지방 공공 행정 상임 위원회는 지방 공직 국립 센터(CNFPT<sup>38</sup>)와 국립 운영 센터 연맹<sup>39</sup>의 협력하에, 전국적인 규모의 앙케이트를 진행하였다. 이는 후생복지 서비스에 대한 상기 법률들의 영향력과 더불어 서비스 접근의 용이성, 지원 방식의 다양성들을 보다 심층적으로 알아보기 위함이었다.

보고서에 따르면, 관련법이 시행된 이후, 후생복지 서비스를 이용하는 지방 공무원들의 수가 전체 25 %에서 31%로 증가하였다. 그러나 이러한 증가 추세는 최대치에 다다른 이후 안정세를 보이다가 소규모 지방 자치제의 경우 오히려 그 추세가 감소하였다. 예를 들어, 2006년 12월의 경우, CNAS는 총 11 426 개의 단체에서 368 089 명의 후생복지 수혜자를 기록하였다. 이듬해인 2007년에는 수혜 공무원의 수가 14,5%, 2008년에는 13,5% 증가하였다.

표 5. CNAS 가입 지방 공무원 후생복지제도 이용 실태

연도	증가율	후생복지 서비스 이용 공무원	지방자치단체	증가율
2006년 12월	+ 6 %	368,089	11,426	+ 6 %
2007년 12월	+ 14.5 %	421,736	12,891	+ 13 %
2008년 12월	+ 13.5 %	478,503	15,087	+ 17 %
2009년 12월	+ 12 %	537,724	16,732	+ 11 %
2011년 12월	+ 4 %	597,502	18,665	+ 4.5 %

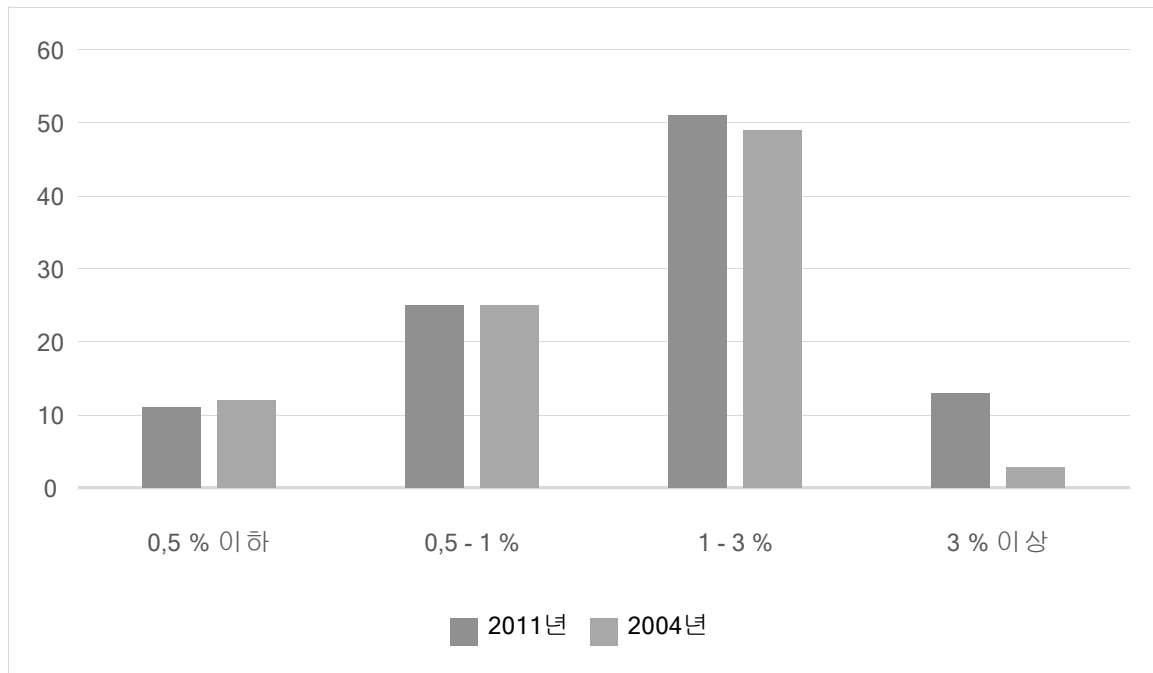
38) 지방 공직 국립 센터 (CNFPT) : Centre national de la fonction publique territoriale.

39) 국립 운영 센터 연맹 : Fédération nationale des centres de gestion.

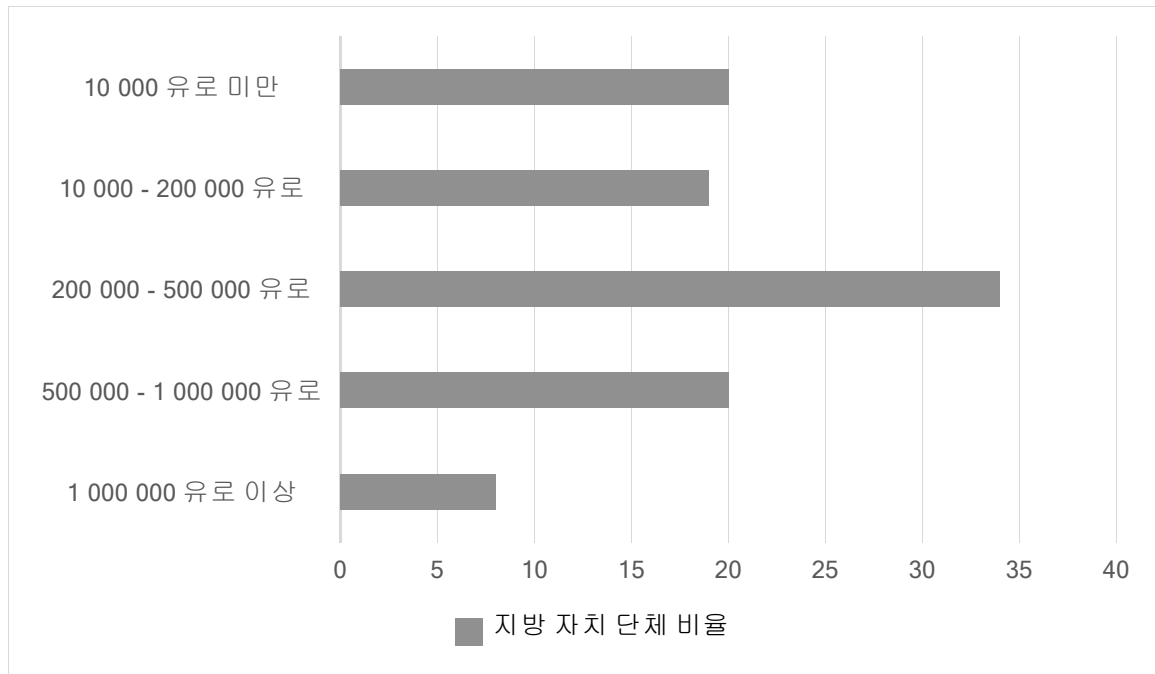
표 6. FNASS가입 지방 공무원 후생복지제도 이용 실태

구 분	2007년	2011년	증가율
가입 단체 수	588	944	60.54 % (+356)
서비스 이용자	46,969	62,596	33.27 % (+ 15,627)
« 대학 등록금 » 수당	3,930	4,252	8.19 % (+322)
« 성탄절 » 수당	7,864	11,606	47.58 % (+3,742)
« 휴가 수표 » 수당	13,338	16,278	22.04 % (+2,940)
« 자녀 방학 » 수당	20,965	24,103	14.96 % (+3,138)

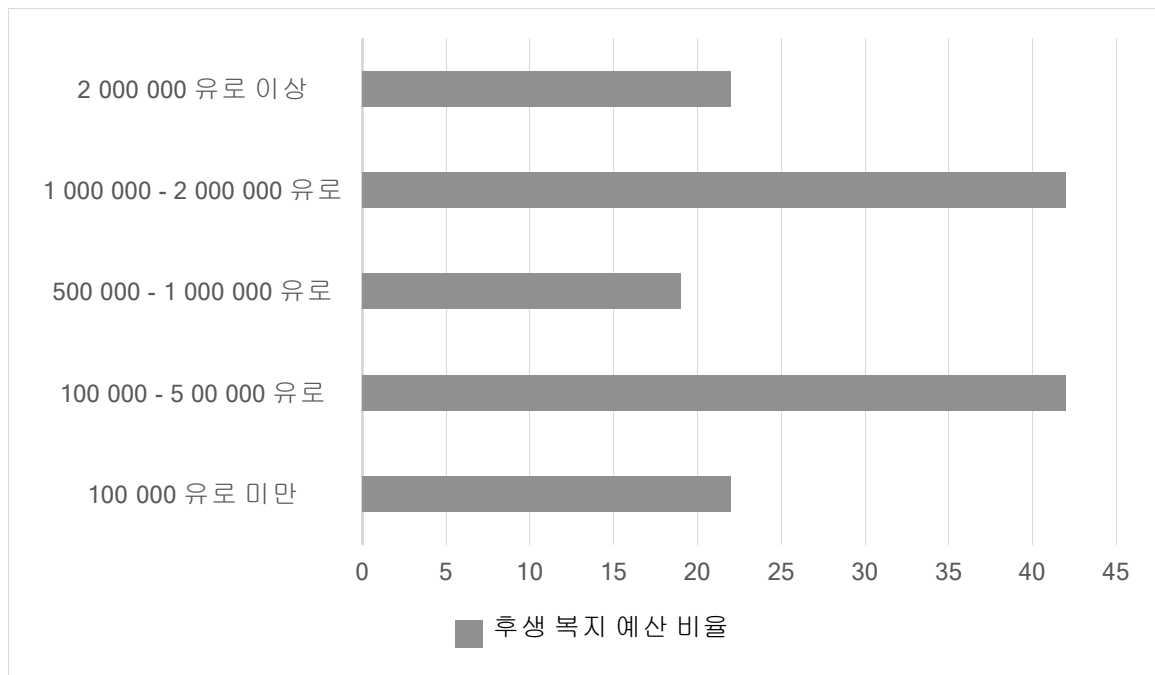
그래프 3. 지방 자치 단체의 임금 총액 중 후생복지가 차지하는 비율



**그래프 4. 2011년도 지방 자치 단체가 후생복지 서비스 단체 및 기관 (CNAS, FNASS 등)에 지급한 분담금 총액 (유로)**



**그래프 5. 2011년도 CNAS후생복지 예산 (후생복지 예산 / 전체 예산)**



그래프 6. 지방 자치 단체가 제공한 후생복지 서비스의 종류 및 차지 비율

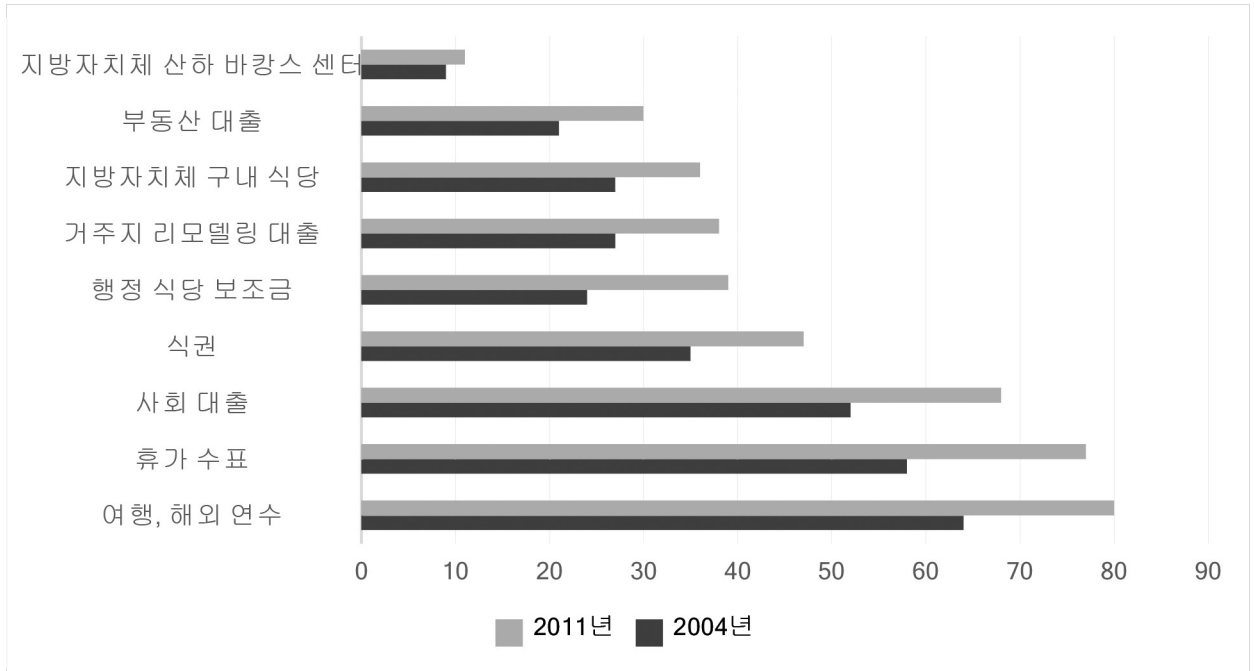


표 7. 2011년도 지방 자치 단체별 제공된 후생복지 서비스

해당 서비스를 제공한 지방자치 단체 비율(%)	전체	지방 의회	도의회	시	도시협력 공공시설
<b>가족</b>					
집안 경조사 : 결혼, 출생, 이혼, 장례, 퇴직, 노동훈장	89 %	95 %	80 %	94 %	89 %
장애 자녀 보조금	83 %	86 %	93 %	75 %	89 %
영유아 탁아 서비스	60 %	71 %	80 %	49 %	52 %
자녀 학업 지원, 개학 지원금	60 %	76 %	57 %	56 %	70 %
포괄고용서비스수표	37 %	62 %	46 %	29 %	37 %
지방자치체 구내 탁아소	8 %	5 %	13 %	8 %	0 %
탁아소 입소 예약	8 %	19 %	4 %	6 %	15 %
<b>식사 및 교통</b>					
식권	47 %	86 %	78 %	26 %	41 %
행정 식당 보조금	39 %	48 %	52 %	27 %	52 %
지방자치체 구내 식당	36 %	29 %	26 %	42 %	37 %
교통비 지원	25 %	38 %	15 %	24 %	41 %
<b>대출</b>					

특별 지원 및 응급 지원	78 %	86 %	91 %	69 %	85 %
사회 대출	68 %	81 %	81 %	59 %	63 %
개인 대출	37 %	52 %	37 %	35 %	33 %
의료비 대출 (안과 및 치과)	33 %	52 %	33 %	29 %	30 %
주거					
거주지 리모델링 대출	38 %	57 %	37 %	38 %	33%
부동산 대출	30 %	62 %	26 %	30 %	22 %
임대 보증금 지원	14 %	19 %	2 %	2 %	15 %
숙소 제공	11 %	14 %	13 %	10 %	11 %
OPH <sup>40)</sup> 숙소 예약 서비스	11 %	0 %	22 %	8 %	7 %
휴가, 문화 및 여가					
성탄절 기념선물 및 성탄목 지원	94 %	100 %	98 %	90 %	96 %
자녀들의 여름 학교	87 %	95 %	96 %	81 %	89 %
문화, 스포츠 및 여가 활동	82 %	81 %	76 %	84 %	89 %
여가 센터	80 %	95 %	83 %	75 %	81 %
여행, 국내외 연수	80 %	76 %	80 %	78 %	89 %
휴가 수표	77 %	86 %	87 %	66 %	93 %
지방자치체 산하 바캉스 센터	11%	0 %	9 %	13 %	11 %

### • 향후 개선 및 발전 방향

앞서 살펴본 바와 같이, 2007년 2월 19일자 법률은 후생복지에 대한 관심과 참여를 높였을 뿐만 아니라, 실제로 지방 자치 단체들에 다양한 형태의 변화들을 가져왔다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 지금까지 이룬 성과들을 유지하는 것과 더불어, 후생복지제도의 향후 개선 방향을 올바르게 설정하고 지속적인 발전을 이루는데 있다. 후생복지제도의 설치 및 시행에 있어 앞으로 추구해야 할 목표는 크게 두 가지를 들 수 있다. 그 첫번째가 공무원들의 물질적인 환경을 개선하는 것이고, 두 번째로는 지방 자치 단체내에서 긍정적인 작업 분위기를 유지하는 것이라 할 수 있다.

#### - 공무원들의 물질적인 환경 개선

기실, 후생복지란 일반적으로 보상 제도나 사회 복지, 노동 조건 등을 포함하는 이른바 공무원들의 물질적인 환경을 향상하는데 그 목적이 있다. 후생복지 제도는 공무원들의 비교적 낮은 임금 인상률을 보완해주는 하나의 형태로 기능할 때가 많다. 또한 지방 자치 단체들이 제공하는 다양한 복지 혜택들은 공무원 채용에 있어 후보자들을 끄는 강한 이점으로 작용하기도 한다. 반대로,

40) OPH : Office Public de l'Habitat 주거 공동 사무소.



지자체들 간의 서로 다른 후생복지 혜택은 때로는 지방 공무원들간의 차별의 원인이 되기도 한다.

- 긍정적인 근로 환경 조성

한편, 친목 대회나 축하 이벤트를 기획함으로써 공무원들간의 친목을 도모하거나 긍정적이고 가족적인 근로 환경을 조성하는 것 또한 후생복지제도의 목표라고 할 수 있다. 특히 인적 자원 관리라는 관점에서 보았을 때, 후생복지는 공무원들의 사기를 고양시키고, 직원들간의 단합을 이루는데 반드시 필요한 요소이기 때문이다.

## 2.3. 독일과 영국의 사회복지제도

### 2.3.1. 독일의 복지제도

#### • 가족 지원 서비스

가족 수당(Bundeskindergeldgesetz)에 관한 독일 연방법에 따라, 가족 지원 서비스는 고용 연맹 기구의 가족 수당 기금(Familienkasse)에 신청해야 한다. 다만, 공공 행정 기관에 근무하는 공무원의 경우, 해당 근무 기관에 신청하면 된다. 독일에 거주하며, 1명 이상의 자녀를 양육하는 부모를 대상으로 가족 수당이 지원되는데, 이는 독일내에서 소득세를 납입하는 근로자들에 한한다.

#### • 가족 수당 (Kindergeld)

가족 수당은 부모의 수입원이나 소득 조건과 상관 없이 지급되는데, 지급 대상은 다음과 같다

- 만 18세 미만의 아동 (자격 조건 없음).
- 직업이 없거나 고용 센터에 실업자로 등록되어 있는 만18 -21세의 자녀.
- 만18 - 25세의 자녀 : 대학교 혹은 직업 학교에 재학 중인 자녀 (주 20시간 미만의 아르바이트 허용).
- 만25세 이상의 대학생 혹은 인턴 사원인 자녀 (만약 군 복무 등으로 인해 학업이나 직업 교육의 연령이 연장되었을 경우, 25세라는 나이 제한은 군 복무 기간만큼 연장된다).
- 자녀의 연령과 상관없이, 장애로 인해 생활이 불편한 자녀 (이 경우, 자녀

가 장애를 가지게 된 시점이 만 25세 미만이어야 한다).

- 자녀가 독일, 유럽 연합 내의 국가 혹은 스위스에 거주 중이어야 한다.

가족 수당의 지급 금액은 자녀가 태어난 순서에 따라 달라지는데, 그 금액은 다음과 같다 (2017년 1월 1일 기준)

- 첫째와 둘째의 경우, 자녀 당 각각 월 192유로.
- 셋째의 경우, 월 198유로.
- 넷째부터는 자녀 한 명당 월 223유로.

한편, 자녀 가산제 (Kinderzuschlag)는 1명 이상의 미혼 자녀(만 25세 미만)가 부모와 같은 집에 사는 경우에 지급되는데, 이를 위해서는 부모의 소득이 최저 임금 한도 (부부의 경우, 월 900유로, 편부모 가정의 경우 600유로)에 해당해야 한다. 가산 금액은 자녀 1인당 월 170유로이다.

#### • 부모 수당 (Elterngeld)

부모 수당은 실업 상태 혹은 시간제로 근무(주 30시간 미만)하는 부모, 특히 부모가 직접 자녀의 양육을 책임지는 경우, 해당 부모의 소득 조건에 따라 지급된다. 부모 수당을 지원받는 부모가 사망하거나 혹은 질병이나 장애로 인해 자녀의 양육이 더 이상 불가능하게 되는 경우, 가족 구성원 혹은 동거인이 수당을 지원받게 된다. 입양 자녀의 경우, 수당은 아동이 입양되는 순간(만8세 미만)부터 지급된다.

#### • 주거 보조금(Wohngeld)

주거 보조금은 주거지의 세입자나 소유자가 월세를 지불하거나 주거 대출을 상환하는데 있어 경제적인 어려움을 겪는 경우에 제공되는 지원금이다. 주거 보조금은 해당 가정의 전체 소득과 가족 관계, 지불하는 월세에 따라 다르게 책정된다. 일반적으로 주거 보조금은 12개월을 기준으로 지원되며, 조건이 충족될 경우 재신청 또한 가능하다.

### 2.3.2. 영국의 복지제도

#### • 자녀 보조금 (Child Benefit)

자녀 보조금은 만16세 미만의 자녀 (대학 진학 자녀의 경우 만20세 미만)를

양육하는 영국 거주민을 대상으로 지급되며, 이는 자녀가 주 24시간 이상의 노동을 시작하는 시점부터 지원이 중단된다. 2013년 1월 7일부터, 가족 수당 수혜자 본인이나 배우자의 연 세제 소득이 50 000 파운드를 초과하는 경우, 이는 HICBC (High income child benefit charge)로 분류되며, 그 시점부터 지원받는 가족 수당에도 세금이 부과된다. 부과되는 세금(Tax charge)은 지원받는 금액의 1%에 해당한다. 자녀 보조금은 일반적으로 매달 지급되며, 저소득자나 편부모 가정의 경우 주당 지급이 되기도 한다. 지원 금액은 외동 혹은 첫째 자녀의 경우 주 20,70 파운드, 그 외의 자녀의 경우 자녀1인당 주 13,70 파운드이다.

#### • 후견 보조금 (Guardian's Allowance)

후견 보조금은 아동의 부모가 둘 다 사망하였을 경우, 해당 아동의 양육을 책임지는 이를 대상으로 지급된다. 신청자는 자녀 보조금 (Child Benefit)의 수혜자이어야 하며, 아래의 두 가지 조건들 중 하나를 충족시켜야 한다.

- 해당 아동의 부모들 중 적어도 한 명이 영국에서 출생한 경우.
- 부모의 사망 시점에서 보았을 때, 두 명 중 적어도 한 명이 만 16세에서 18세에 이르는 기간동안 최소 52주 이상 영국에서 거주했다는 증명이 가능한 경우.

후견 보조금의 금액은 주당 16,55 파운드로, 후견 보조금의 세제의 대상이 아니다. 또한 이는 자녀 보조금(Child Benefit)과 동일한 시기에 지급된다.

#### • 출생 보조금 (Sure Start Maternity Grant)

출생 보조금은 출산을 하거나 만 1세 미만의 아동을 입양한 경우, 부모의 소득 조건에 따라 지급된다. 이는 단 한번 지급되는 도급 서비스로, 세제의 대상이 아니다. 만약 출생하는 자녀의 수가 여럿인 경우 (쌍둥이 혹은 세쌍둥이), 태어나는 자녀의 수만큼 지원된다.

#### • 주거 보조금 (Housing benefit)

주거 보조금은 소득 수준이 낮은 이들을 대상으로, 월세의 일부를 지원하는 제도이다. 지원 금액은 신청자의 근로 소득과 기타 수입원, 가족 관계, 연령, 거주지의 월세와 크기를 고려하여 책정된다. 만약 해당 신청자 가구의 전체 자산이 16 000파운드를 초과하는 경우, 주거 보조금은 지원되지 않는다. 또한 부부의 경우, 주거 보조금은 해당 가구의 1인에게만 지급된다.

### 3. 참고 문헌

- 다니엘 르루와Daniel Leroy 책임 집필, 지방 공공 행정 상임 위원회 Conseil supérieur de la fonction publique territoriale 보고서 « 지방 공무원 후생복지제도 *L'action sociale dans la fonction publique territoriale* », 2006년 10월 25일.  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000270.pdf>
- 공공행정부 Ministère de la fonction publique 보고서, « 국가 공무원 후생복지제도 *L'action publique dans la fonction publique de l'Etat* », 2011년 10월.  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/124000217.pdf>
- 다니엘 르루와Daniel Leroy 책임 집필, 지방 공공 행정 상임 위원회 Conseil supérieur de la fonction publique territoriale 보고서 : « 지방 공무원 후생복지 관련 2007년 2월 법률과 그 파급 효과 *Les effets des lois de février 2007 sur l'accès à l'action sociale dans la fonction publique territoriale* », 2014년 3월 12일  
[https://www.csft.org/sites/default/files/30\\_-\\_rapport\\_effets\\_des\\_lois\\_2007\\_sur\\_action\\_sociale.pdf](https://www.csft.org/sites/default/files/30_-_rapport_effets_des_lois_2007_sur_action_sociale.pdf)
- 재무부Ministère de l'action et des comptes publics, « 공공 행정 현황에 관한 연보고서 : 인적 자원 정책과 적용*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : Politiques et pratiques de ressources humaines* », 2017년 판.  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports\\_annuels/2017/Rapport\\_annuel-FP\\_2017.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2017/Rapport_annuel-FP_2017.pdf)
- 참고 사이트 : CLEISS<sup>41)</sup> 공식 사이트  
독일사회복지제도  
[https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_allemande.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_allemande.html)  
영국사회복지제도  
[https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_royaumeunien.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_royaumeunien.html)

---

41) CLEISS : Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale 유럽 및 국제 관계 사회 복지 센터.

## **2. 일본 과로사등의 공무상 재해보상**

일본해외통신원 서 건 진



## &lt; 요약문 &gt;

최근 일본에서는 업무와 관련한 과로사 및 자살, 뇌혈관·심장질환 및 정신장애 등이 많이 발생하여 큰 사회문제가 되고 있다. 연간 약 3만건 정도의 자살 중에서 근로문제가 원인·동기로 추정되는 자살자 수는 약 2천여명에 달한다. 또한 업무로 인한 정신장애는 매년 증가하는 추세이다.

이에 일본정부는 2014년에 ‘과로사등방지대책추진법’을 제정하여, 과로사등의 원인규명을 위한 연구조사활동과 상담체제의 정비, 민간 단체의 활동 지원을 통해 대책을 강구하고 있다. 동법에 따르면, ‘과로사 등’이란 업무에 있어서 과중한 부담으로 인한 뇌혈관질환·심장질환을 원인으로 한 사망이나, 업무에 있어서 강한 심리적 부담으로 인한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망, 사망에 이르지 않았으나 이에 따른 뇌혈관질환·심장질환과 정신장애를 말한다.

또한 과로사등의 실태를 다각적으로 파악하기 위해서 노동자건강안전기구의 노동안정위행종합연구소에 설치된 과로사등조사연구센터에서는 과거 5년간의 뇌심혈관질환과 정신장애의 재해인정사례의 조사자료를 수집하고 있다.

이에 한국과 산업구조와 고용형태가 유사한 일본의 공무상 재해보상제도를 분석하여 한국제도에 대한 시사점을 도출하고자 한다

본 보고서는 총 4장으로 구성한다. 제1장은 일본의 공무상 재해보상제도를 개관한다. 제2장에서는 과로사방지법의 시행으로 실시하고 있는 연구결과를 토대로 과로사등의 원인이나 현황, 심리상담 등의 대책등을 살펴본다. 제3장에서는 과로사를 공무상 재해로 인정하는데 있어서의 지침을 소개한다. 끝으로, 제4장은 과로사등에 관련된 공무재해에 관련 판례들을 구체적인 사안별로 살펴본다.

일본의 공무상 재해보상제도를 개관하기에 앞서, 일본공무원은 크게 국가공무원과 지방공무원으로 나뉜다는 점을 염두에 둘 필요가 있다. 공무재해인정기준에 대해서는 대략 양자가 비슷하지만, 실시기관과 신청절차, 불복청구 등에 있어서 상이함이 있다. 민간노동자의 경우에는 후생노동성 관할의 노동기준감독서가 취급한다. 국가공무원은 각 부성(府省)의 보상실시기관(각 부성 및 외국(外局))이, 지방공무원은 각 도도부현에 설치된 지방공무원재해보상기금(이하,

지공재)에서 실시한다.

이러한 기본적인 구조 속에서 지방공무원재해보상제도의 몇 가지 문제점이 있다. 신청·조사가 임명권자·소속장을 통해서 실시되는 문제, 심사기간이 매우 길다는 문제, 지공재 지부장의 공무상 판단이 본부와의 협의에서 뒤집히는 문제, 민간에 비해 인정건수가 적다는 문제, 감독권한이 없는 문제 등이다.

과로사등과 밀접하게 관련있는 초과근무시간을 살펴보면, 국가공무원의 2015년 초과근무의 연간 총 시간수는, 전체 부성(府省) 평균 233시간이다. 이를 조직구분별로 보면, 본부성은 363시간, 본부성 이외는 206시간이다.

지방공무원의 시간외 근무시간의 전국 평균은 연간 약 158시간, 1개월당 약 13시간이며, 30인 이상 사업소의 민간노동자(연간 154시간)와 거의 동등하며, 국가공무원(연간 233시간)에 비해 적은 현황이다.

직장 권력(상사)의 괴롭힘 문제에 대해서는, 최근 전국의 종합노동상담코너에 괴롭힘 등의 상담건수가 증가하는 등, 사회문제로 두드러지고 있다. 구체적으로는 종합노동상담코너에, 민사상의 개별노동분쟁에 관련된 상담을 2016년 255,460건을 접수하였는데, 그 중 직장내 괴롭힘에 관한 상담건수는 70,917건 (22.8%)로 상담내용으로는 가장 많았다.

근무문제가 원인·동기의 하나로 추정되는 자살자수의 추이를 원인·동기의 상세별로 보면, 근무시간중 과로가 약 30%를 차지하고, 다음으로 직장의 인간관계가 약20%, 일의 실패가 약 20%, 직장환경의 변화가 약 10%를 차지하고 있다.

일이 주된 원인으로 발병한 심근경색 등의 심질환, 뇌경색 등의 뇌혈관질환, 그리고 일에 의한 스트레스가 관련된 정신장애에 대해서는 업무상 질병으로 인정되지만, 이 인정에 있어서의 기준은 통달(通達)로 정해져 있다.

이 통달 지침은 공무에 기인하여 뇌혈관 및 심장질환, 정신질환이 발병한 직원 등에 대하여 보상 등을 실시하기 위한 것이지만, 이러한 질환이 공무에 기인하여 발병하지 않도록 노력하는 것이 더욱 중요하기 때문에, 각 직장의 관리자 등의 관계자들에게 항상 직원의 건강상태를 파악하는데 노력하고, 피로가 장기간에 걸쳐서 축적되지 않도록 적절한 배려를 함과 동시에, 뇌혈관질환 및



심장질환의 예방을 위한 보건지침 등으로 활용을 부탁하고 있다.

뇌·심장질환의 공무재해인정기준에 대해서는, 공무에 의한 분명한 과중부하를 특이한 사건, 단기간의 과중업무, 장기간의 과중업무 등 구체적이고 상세하게 정하고 있다. 정신질환의 인정기준에 있어서는 개체적인 요인은 배제하고, 특이한 사건과 조우하는 등에 업무내적·외적 심리적 부하, 과중업무 등을 종합하여 공무에 관련한 부하를 분석한다.

재판소의 재판기준과, 공무재해의 인정기준은 다르기 때문에, 재판소는 지공재나 인사원의 인정기준에 반드시 구속되지 않는다. 민간노동자의 노동재해인정과 마찬가지로 재판소는 독자적인 입장에서 증거를 평가하고, 사회통념에 기초하여 판단한다.

이에 과로사등의 관련된 공무상 재해보상 재판 사례들을 구체적인 사안에 재판소가 어떻게 판단했는지 살펴본다. 예를 들면, 묵시의 잔업명령, 자택에서의 잔업이나 연구·자습 등이 시간외 근무에 해당하는지 여부등이다. 그 이외에도 출장, 승진, 이동 등의 업무 내용의 양과 질의 변화 등의 사안에 있어서 과중한 부하를 어떠한 방식으로 인정했는지 살펴볼 필요가 있다.

# I. 일본의 공무상 재해보상제도

## 1 국가공무원과 지방공무원

### 1. 공무원의 구분

일본의 공무원은 크게 국가공무원과 지방공무원으로 나뉜다. 국가의 업무에 종사하는 국가공무원은 국가의 각 기관의 직원, 특정독립행정법인의 임직원이며, 지방공무원은 지방공공단체의 직원, 특정지방독립행정법인의 임직원으로 구성된다.

또한 국가공무원과 지방공무원은 주로 임용제도상의 차이점이나 직무내용의 종별에 따라 일반직과 특별직으로 구성된다. 특별직공무원은, 선거에 의해 취임하는 직(국회의원, 지방공공단체의 장, 지방의회의원 등), 임명권자의 재량에 의해 정치적으로 임명되는 직(국무대신, 부대신, 내각법제국장관 등), 임명에 국회·지방의회의 의결 또는 동의가 필요한 직(인사관, 검사관, 부지사, 부시장 등), 권력분립의 원칙에 따라 내각의 감독으로부터 제외되어야 하는 입법이나 사법의 직(재판관, 재판소직원, 국회직원), 직무의 성질에 따라 특별이 취급하는 직(궁내청의 간부직원, 방위성의 직원 등), 내각총리대신과 국무대신이 설치하는 공설적인 자문회의 위원, 지방자치법에 근거한 심의회의 위원, 수장이 설치하는 위원회의 위원 등을 말한다. 특별직외의 대부분은 일반직에 해당한다.

인사원에 따르면, 2018년도 예산상 정원 기준으로, 전체 공무원 수는 약 332.8만명, 이 중 국가공무원은 약 58.3만명(17.5%), 지방공무원은 약 274.4만명(82.5%)이다. 일반직국가공무원은 약 28.5만명(48.9%)이며, 특별직국가공무원은 약 29.8만명(51.1%)이다.<sup>42)</sup>

【 2018년도 일본 공무원 수 】

전체 공무원 수 : 332.8만명		
국가공무원		지방공무원
58.3만명(17.5%)		274.4만명(82.5%)
일반직 28.5만명	특별직 29.8만명	

42) <http://www.jinji.go.jp/saiyo/syokai/syokai.htm>

## 2 공무원 재해보상제도의 개요

### 1. 재해보상제도의 운영 주체

민간노동자(사립학교 교원도 포함)가 노동재해를 입은 경우의 노동재해보상은, 국가기관인 노동기준감독서(労働基準監督署)가 취급한다. 공무원의 경우, 국가직과 지방직에 따라 보상제도의 운영 주체가 다르다. 국가공무원은 각 부성(府省)의 보상실시기관(각 부성 및 외국(外局))이, 지방공무원은 각 도도부현에 설치된 지방공무원재해보상기금(이하, 지공재)에서 실시한다. 보상실시기관과 지공재는 공무원·통근에 의한 재해의 인정, 평균급여액의 결정, 상병·장애등급의 결정, 보상금액의 결정 등, 보상에 관한 업무를 행한다.

지공재는 지방공공단체가 주체가 되어 업무운영을 하는 「지방공동법인」이며, 임원은 총무대신의 인가를 받아 취임한다(노동기준감독서와 같이 후생노동성의 관할이 아님). 예전에는 지방공무원의 공무재해 보상은 각 지자체가 독자적으로 실시했다. 그러나 지자체에 의한 보상 내용에 차이가 발생하는 문제가 있었기 때문에, 제도를 통일·정비하기 위하여 1967년 공무재해에 대한 법률이 제정됨에 맞추어 그 실시기관으로서 지공재가 설치되었다.

【 국가공무원 재해보상 실시기관 】

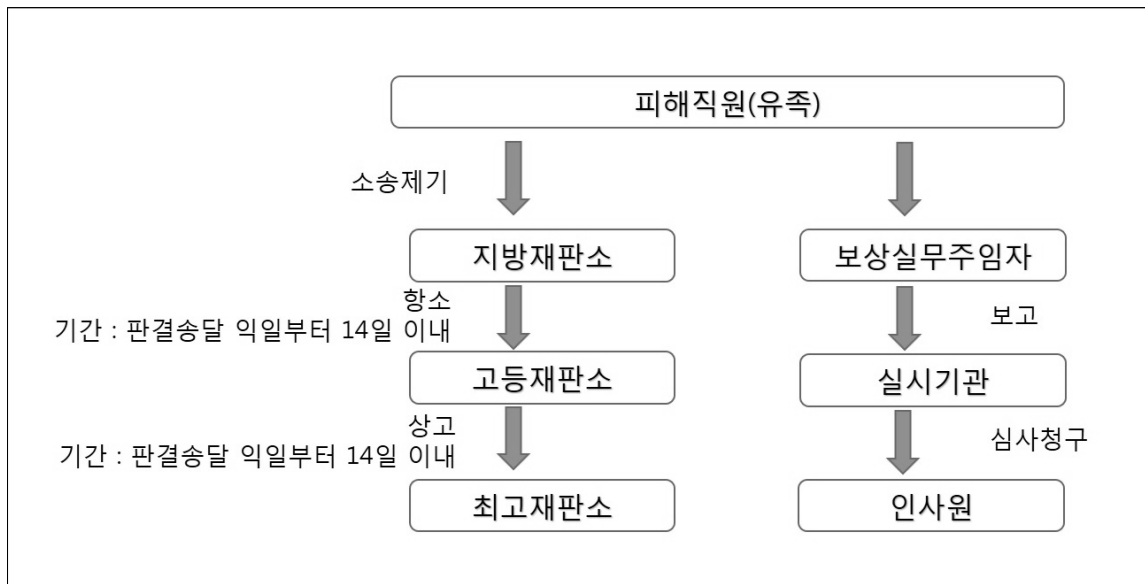
부성 등(26개)		행정법인 등(8개)
내각부 궁내청 공정거래위원회 경찰청 (도도부현 경찰 포함) 금융청 부흥청 총무성 외무성 재무성 국세청 문부과학성 문화청	후생노동성 농림수산성 임야청 수산청 경제산업성 특허청 국토교통성 기상청 해상보안청 환경성 방위성 인사원 회계검사원	국립공문서관 주류군(駐留軍)등노동자노무관리기구 통계센터 조폐국 국립인쇄국 농림수산소비안정기술센터 제품평가기술기반기구 일본우정주식회사

## 2. 공무재해신청 절차

### (1) 국가공무원

국가공무원의 경우에는, 각 부성(府省)의 보상실시기관(각 부성 및 외국(外局))에 대하여, 공무상 인정을 청구한다. 공무외 인정에 불복하는 경우에는 인사원에 대하여 심사를 청구할 수 있다. 국가공무원에 대해서는 실시기관이 보상을 받아야 하는 자에 대하여 보상을 청구하는 권리를 있다는 뜻의 통지를 한 때부터 시효가 진행됨으로, 이 통지를 받지 않았다면 언제든지 청구할 수 있는 구조로 되어있다(국가공무원재해보상법제28조). 또한 국가공무원의 경우에는 처음부터 재판소에 대하여 인정을 구하는 소송을 제기할 수도 있다(병행 가능).

【 국가공무원의 재해보상 절차 】



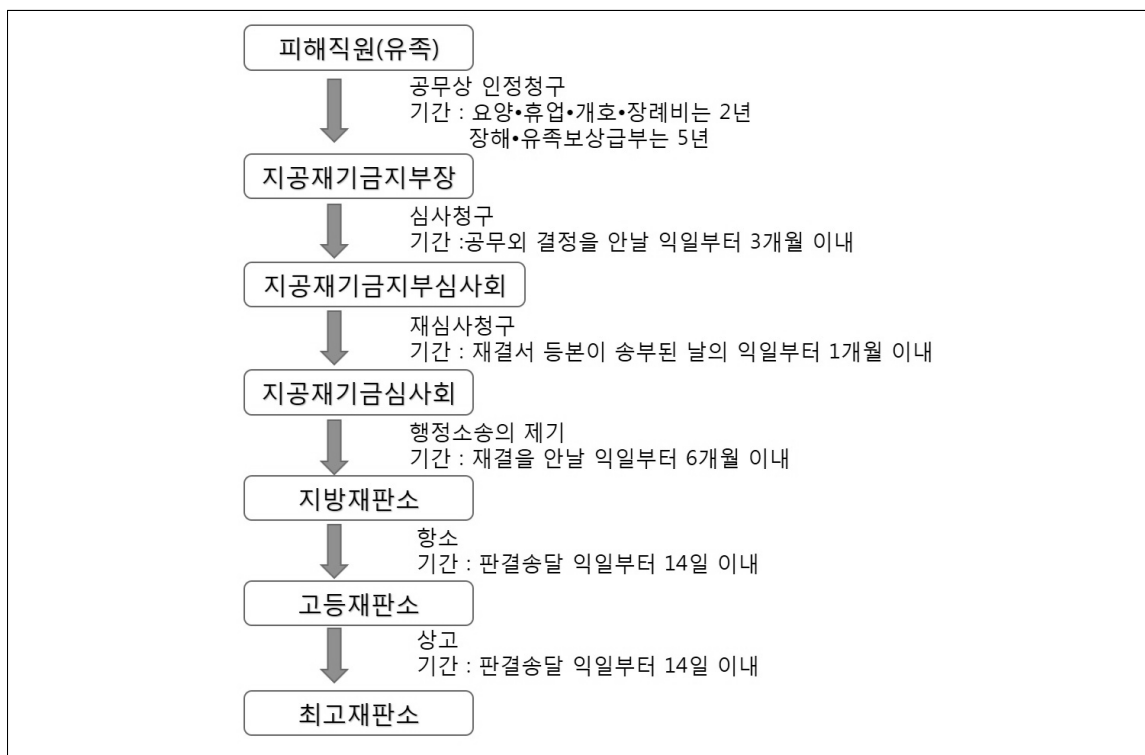
### (2) 지방공무원

지방공무원의 경우에는 각 도도부현에 설치된 지방공무원재해보상기금(지공재) 지부장에 대하여, 임명권자를 경유하여 공무재해인정청구서를 제출하여 실시한다. 공무외 인정에 불복하는 경우에는, 공무외 결정을 알게 된 날 익일부터 3개월 이내에 각 도도부현에 설치된 지공재지부심사회에 심사청구를 할 수 있다(행정불복심사법제18조1항<sup>43)</sup>). 여기에서도 공무외로 된 경우에는 지부심사회의 재결서가 도착한 날 익일부터 1개월 이내에 동경에 있는 지공재심사

43) 지방공무원재해보상법 일부개정(2016년6월12일부터 시행) : 심사청구 60일→3개월, 재심청구 30일→1개월

회에 재심사청구를 할 수 있다(동법 제62조). 민간노동자의 노동재해와 달리, 재심사청구의 기간이 1개월로 짧다. 재심사청구가 기각된 경우에는 6개월 이내에 지공재를 피고로 하여 행정소송을 제기하는 것 등은 민간노동자의 노동재해의 행정소송 제기 기간과 같다. 재심사청구절차를 거치지 않고도, 심사청구인은 지부심사회의 재결을 받은 후에, 원처분의 취소소송을 제기하는 것이 가능하도록 일부개정되었다. 지부심사회의 재결에 대해서 재심사청구를 했지만, 6개월을 경과한 경우에는 일단 행정소송을 제기할 수 없게 되지만 심사회의 재결이 없으면 다시 6개월 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

#### 【 지방공무원의 재해보상 절차 】



### 3. 공무재해 인정기준

#### (1) 민간노동자와 공무원의 재해인정기준

민간노동자와 마찬가지로, 공무원에 대해서도 공무재해의 인정기준이 책정되어 있다. 국가공무원에 대해서는 인사원이, 지방공무원에 대해서는 지방공무원재해보상기금이 각각의 기준을 정하고 있다.

업무의 과중성 평가에 있어서는 대부분 공통되나, 일부 상이한 점이 있다. 예를 들면, 민간노동자의 경우 시간외 노동시간은 월별 시간수를 문제로 하지만, 지방공무원의 경우에는 주별 시간수를 문제로 하고 있다.

또한 정신장애나 자살에 관한 업무상 사건의 심리적 부하 평가의 방법 등에 관해서, 민간노동자의 경우의 「업무에 의한 심리적 부하 평가표」와, 지방공무원의 경우의 「업무부하의 분석표」와는 업무상 발생사건의 분류나 그 평가가 상이한 부분이 있다. 과로사등에 대한 공무재해의 인정기준에 대해서는 다음 장에서 상세하게 기술한다.

## (2) 재판에 있어서 공무재해의 인정기준

재판소의 재판기준과, 공무재해의 인정기준은 다르기 때문에, 재판소는 지공재나 인사원의 인정기준에 반드시 구속되지 않는다. 민간노동자의 노동재해 인정과 마찬가지로 재판소는 독자적인 입장에서 증거를 평가하고, 사회통념에 기초하여 판단한다.

예를 들면, 재판소는 민간노동재해와 공무재해의 업무(공무)의 과중성 평가를 구별하는 입장을 취하지 않고 있다. 지공재는 주당 시간수를 문제로 하고 있지만, 재판소는 원칙적으로 1개월당의 시간외 근무시간에 의한 부하를 종합적으로 평가하고 있다.

또한 지공재와 인사원은, 「동종 직원」 등을 기준으로 하고 있으나, 재판소는 꼭 그런 직원을 기준으로 하고 있지 않다. 실제로, 후쿠오카현 공립소학교의 신입 여성 교사가 과로에 의한 우울증이 원인으로 자살한 사건에 관해서, 동종 노동자 중에서 그 성격경향이 가장 취약한 자를 기준으로 하여, 공무재해로 인정한 재판 사례가 있다(후쿠오카지법2011년12월15일 판결).

## 4. 공무상 재해보상의 종류와 내용

국가공무원 보상실시기관과 지공재가 실시하는 보상은 노동보험급부와 거의 동일하다. 요양보상, 휴업보상, 상병보상연금, 장해보상(연금·일시금), 개호보상, 유족보상(연금·일시금), 장제(葬祭)보상, 장해보상연금차액일시금, 장해보상연금선불일시금, 유족보상연금선불일시금이 있으며, 그 외에 선원(船員)에 대한 예후(予後)보상 및 행방불명보상이 있다.

### 3 지방공무원 재해보상제도의 문제점

#### 1. 민간노동자와 지방공무원 노동재해보상제도의 상이점

지방공무원의 공무상 재해보상을 다루는 지공재는 지방공공단체가 주체가 되어 업무운영을 하는 「지방공동법인」이며, 임원은 총무대신의 인가를 받아 취임한다(노동기준감독서와 같이 후생노동성의 관할이 아님). 공무재해의 신청을 받아, 조사하고 공무상 여부의 판단을 제일 먼저 실시하는 것은, 지공재의 각 도도부현(都道府県) 및 정령지정도시(政令指定都市)<sup>44)</sup>의 지부장이다. 지부장의 공무상 여부 인정에 불복하는 때에는, 심사청구의 심리를 지부심사회가, 재심사청구의 심리를 본부심사회가 실시한다.

민간노동자와 지방공무원의 노동재해의 보상내용이나, 과로사·과로자살의 인정기준, 불복청구 제도 등은 거의 비슷하게 되어 있고, 큰 차이가 없는 것처럼 여겨진다. 그러나, 실제에 있어서 지공재 특유의 문제가 많이 존재한다.

#### 2. 신청·조사가 임명권자·소속장을 통해서 실시하는 문제

민간노동자의 경우, 노동재해 신청은, 피해자(또는 유족)와 사업주가 작성하여 노동기준감독서에 제출한다. 사업주가 「과로사가 아님」이라고 하여 신청서의 서명날인을 거부하더라도, 노동기준감독서는 신청을 수리하여 조사를 개시한다. 그리고 담당관이 직접 사업주로부터 자료의 제출을 요구하고 관계자로부터 직접 사실관계의 청취를 실시하여 청취서를 작성해 간다.

그러나 지방공무원의 경우, 공무재해의 신청 자체를, 임명권자(교원이면 교육위원회)나 소속장(교장)을 통해야 한다. 교장이나 교육위원회가 「과로사가 아님」 등으로 공무재해신청에 협력하지 않고, 방해하는 예도 발생하고 있다. 목·어깨 장애자의 사안으로, 1998년에 구립중학교 교인이 공무재해신청을 하려고 했을 때, 교장이 신청서를 장기간 보관한 채로 방치한(기금에 송부된 것은 2010년) 사안에 대해서, 동경지방재판소는 구 및 도에 대하여 위자료의 지급을 명했다.(2010년 8월 25일 판결)

그리고, 과중노동 실태 조사도, 지공재의 담당자가 직접 자료수집을 하기

44) 일본의 행정구역

나, 관계자로부터 직접 청취를 하지 않는다. 지공재부터 임명권자, 임명권에서 소속장이라는 흐름으로 사실관계의 조사 의뢰가 진행되고, 회답도 소속장으로부터 임명권자, 임명권자가 지공재에 하는 방식으로 실시된다. 이처럼 조사에서는 장시간 걸리는 것 뿐만아니라, 바쁜 학교현장에서는 매일 일상공무를 하면서 지공재로 부터의 질문 내용을 조사하여 회답해야하므로 신속하게 회답하는 것이 곤란하고 내용도 불충분하게 된다(특히 타임카드가 없는 교원에 대해서, 매일의 노동시간·내용을 특정하는 작업은 매우 곤란하다). 그래서 무엇보다도, 교원의 과중노동이 교장의 학교경영문제에 기인하고 있는 경우나, 교장의 갑질(파워하라)등 부적절한 대응에 기인하고 있는 경우에는, 사실이 제대로 지공재에 전달되지 않거나 교장의 사정에 부합하는 내용으로 지공재에 전달되고 마는 일이 많다.

### 3. 심사기간이 매우 길다는 문제

이전에는 과로사 사건에 대해서, 민간노동자 경우의 노동기준감독서의 심리도 수년을 요하는 것이 있었지만, 현재는 대략 10개월 정도에 결론이 나는 경우가 많고, 반년 정도에 결론이 나는 경우도 있다.

그러나, 지공재의 심리는, 극히 장기간이 걸린다. 예를 들면, 2006년도에는, 동경도내의 공립소학교의 신입 여성 교원 2명이 연속해서 자살로 사망했다. 6월에 자살한 신주쿠구의 케이스에서는 2006년 10월에 공무재해를 신청하여, 2008년 9월에 지공재 지부장이 불지급결정을 내기까지 약 2년 정도가 걸렸다. 유족이 심사청구하고, 지공재 지부 심사회로 부터의 역전 공무상재해인정을 받은 것은, 거기에 1년 반이 지난 2010년 3월이었다. 또 다른 10월에 자살을 기도하고 12월에 사망한 니시도쿄시의 케이스에서는 2008년 2월에 공무재해를 신청했지만, 불지급결정이 나온 것은 3년 후인 2011년 2월이었다. 그 후의 심사청구도 진행되지 않다가 2년 후인 2013년 2월에 심사청구가 기각되었다(그사이 유족은 심사가 지연됨을 이유로 하는 「부작위위법확인청구소송」을 제기했지만, 기각 결정이 나오에 따라 취하로 종료). 이 케이스는 그 후의 재심사청구도 기각됨에 따라, 지공재를 피고로한 행정소송이 시작되었다. 이러한 장기간의 심사기간은 유족의 부담을 가중시킨다.

재심사청구도 기각된 후에, 공무재해로 다투는 데에는, 지공재를 피고로 하여 「불지급처분취소소송」이라는 행정소송을 제기하게 된다. 이 점은, 민간노



동자의 경우도 재심사청구 후에 국가를 피고로하여 행정소송을 제기하는 것과 동일한다. 그러나, 민간노동자의 경우, 피고 국가측이 패소하면, 국가가 항소·상고를 단념하여 해결되는 사례가 많으나, 지방공무원의 경우 피고 지공재가 패소하여도 항소·상고를 계속하여, 피해자·유족에게 장기간 소송활동을 강요하는 사례가 많다는 것이 문제이다(이런 이유로 지금까지의 과로사에 대한 최고재판소의 판단도 지방공무원에 관한 것이 많음).

#### 4. 지공재 지부장의 공무상 판단이 본부와의 협의에서 뒤집히는 문제

공무상의 판단을 실시하는 것은 지공재의 각 도도부현 및 정령지정도시의 지부장이다. 그런데, 지공재의 내부 통지에는 과로사(뇌·심장질환과 정신질환)의 공무상 인정에 대해서는 지부장이 본부(이사장)에 사전에 협의해야한다고 되어 있다.

그래서 지부장이 조사·판단하여 공무상 재해로 인정하는 것이 타당하다는 의견을 붙여서 본부에 협의를 요청했음에도 불구하고, 본부가 공무외가 상당하다는 의견을 내면, 결과적으로 지부장이 공무외 판단을 내는 것이 계속되고 있다. 최종적인 지부장의 공무외 결정문서는 본부가 작성한 문서를 그대로 복사한 것이나 다름없다. 위에서 소개한 2006년 소학교 신입교원의 자살사건례에서는, 2건 모두 그러한 부당한 취급이 이뤄졌다.

공무상외 판단은 지부장이 그 책임과 권한을 가지고 판단해야 하며, 현장에 보다 가까운 곳에서 조사한 지부장의 판단을 존중하지 않고, 합리적인 근거가 없는 채로 본부가 공무인정을 통제하는 것은 부당하다.

#### 5. 인정건수가 적다는 문제

예전에는 과로질환에 대해서는, 민간노동자의 재해인정보다 공무원의 공무상재해가 인정율이 높았었다. 예를 들면, 1988년에는 민간노동자의 재해인정건수는 뇌·심장질환 합계 29건임에 반해, 지방공무원의 공무상재해인정건수는 32건이었다.

후생노동성·지공재 모두 1999년에는 정신질환의 지참 등을 만들어 2001년에는 뇌·심장질환의 인정기준을 개정했다. 이 개정에 의해 구제의 폭이 넓어질

것으로 예상 되었다. 실제로 민간노동자는 노동재해인정건수가 급증하여 2012년도 뇌·심장질환의 인정건수는 합계 338건, 정신질환은 475건(이중 자살 93건)이었다. 그러나 지방공무원의 경우에는 뇌·심장질환에서는 오히려 인정건수가 감소하여 2011년도의 인정건수는 합계 20건이었다. 정신질환도 12건(이 중 자살 4건)밖에 인정되지 않았다. 이 기간동안 지방공무원의 노동환경이 개선되었다고 할 것이 특별히 없고, 노동재해 보상의 측면에 있어서 민간노동자와의 격차가 확대되고 있다.

## 6. 지공재에 감독권한이 없는 문제

노동기준감독서는 노동재해보험의 취급사무를 담당하는 「노동재해과」 과 함께 「감독과」 를 가지고 있어 노동기준법에 위반한 노동실태를 감독하고 시정을 권고, 악질적인 경우에는 형사책임의 수사를 실시하는 등, 사업소에 대한 강한 감독권한을 가지고 있다. 과로사가 발생하는 사업소에서는 위법한 서비스 산업이나 노동안전위행법에 위반한 상황이 일상화되어 있는 경우가 많아 노동재해인정 후에는 감독과가 해당 사업소에 시정권고를 실시하는 것이 통상적이다.

그런데, 지공재는 그 설립의 연혁에서부터 어디까지나 보상을 실시하기 위한 기관에 지나지 않고 지방공무원의 과중노동의 실태를 현장에서 시정시키기 위한 권한까지는 가지고 있지 않다.

피해자·유족은 노동재해·공무상재해로서 인정되는 것이, 자신의 생활보장뿐만 아니라, 직장에서 불행하게 목숨과 건강을 해하는 사태가 두 번 다시 발생하기 않도록 제2, 제3의 피해자가 나오지 않도록 직장이 변하기 위한 기회가 되는 것을 강하게 바라고 있다.

그러나 지공재의 현장에의 감독권한이 없기 때문에, 보상을 받아도 노동현장의 개선, 과로사의 재발예방으로 연결되기 어려운 면이 있다. 실제로 지금까지 교원 등이 공무상재해인정을 받아 보도가 되어도, 학교현장에서 교원의 노동환경은 개선되지 않은 경우가 많다.

## II. 과로사등의 현황

### 1 과로사등의 방지대책추진법

#### 1. 과로사의 정의

후생노동성은 노동기준법시행규칙35조는 별표 제1의2에 추가한 뇌·심장질환에 대해서 과로사로 인정하고 있다. 다만, 과로사를 뇌·심장질환에 한정하고 있으며, 자살을 과로사로 인정하고 있지 않은 것이 문제이다. 게다가 대상으로 되는 뇌·심장질환도 한정되어있다. 그럼에도 후생노동성은 1980년대에 과로사가 사회문제화되고 나서도 「과로사」라는 용어를 부정하고 있었기에, 피해자와 유족의 운동에 의한 발전이라고 말할 수 있다.

원래 「과로사」는 1978년에 사회의학상의 용어로 명명되어, 1988년에 결성된 과로사변호단전국연락회의가 「과로에 의해 인간의 생체리듬이 붕괴되어, 생명유지의 기능이 파탄을 가져온 치명적인 극한 상태」로 정의했다. 이 정의에는 뇌·심장질환 이외의 기관지천식이나 정신장애 등의 질병과 생존의 경우도 포함된다.

「과로사」라는 개념은 일본사회의 병리현상을 나타내는 것으로 정착되었지만, 임상의학용어나 법률용어는 아니다. 그럼에도 불구하고 과로사라는 일본어의 영어 표기인 ‘KAROSHI’는 국제적으로 통용되는 용어이다.

#### 2. 과로사 보상과 예방에 관한 행정·사법 동향

1998년에 자살자 수가 3만명을 넘음에 따라 정신장애·자살에 관한 업무재해인정이 증가하여, 기업의 손해배상책임을 인정하는 판결이 나오고, 보상이 충실해짐과 함께 예방 대책이 의논되기 시작했다.

##### 【 과로사의 보상과 예방에 관한 행정·사법의 주요한 움직임 】

2000.3.24	덴츠(電通)사건 최고재판소 판결
2000.7.17	요코하마 미나미노동기준감독서(도쿄해상요코하마지점) 사건, 니시

	미야 사건에서 최고재판소판결- 장기간 축적피로를 인정
2001.4.1	과로사예방을 목적으로 하는 이차건강진단등의 급부 창설
2001.4.6	노동시간의 적정한 파악을 위해서 사용자가 강구해야 할 조치에 관한 기준 책정
2001.12.12	뇌·심장질환의 노동재해인정기준의 개정
2003.8.8	신경계통의 기능 및 정신장애에 관한 인정기준의 책정
2004.10.14	마음의 건강문제에 의해 휴업한 노동자의 직장복귀지원 절차를 작성(2009.3.23.개정)
2006.1.5	위생위원회의 조사심의사항에 「노동자의 정신적 건강의 유지, 증진을 꾀하기 위한 대책의 수립」을 추가
2006.3.17	과중노동에 의한 건강장애 방지를 위한 종합대책의 책정
2006.3.31	노동자의 마음의 건강의 유지, 증진을 위한 지침 책정
2006.4.1	개정노동안전위생법의 시행(장시간 노동자에 대한 면접지도 제도) 노동시간등설정개선법의 시행(시간단축촉진법의 폐지)
2006.10.28	자살대책기준법의 시행
2008.3.24	노동시간등설정개선지침(노동시간등의 재검토 가이드라인)의 개정(2009. 2010.에 일부 개정)
2011.12.26	심리적 부하에 의한 정신장애의 인정기준 제정
2014.6.25	노동안전위생법의 개정(스트레칭제도의 창설)
2014.11.1	과로사등방지대책추진법의 시행

### 3. 과로사등방지대책추진법

2014년 통상국회(정기국회)에서 과로사등방지대책추진법이 중의원·참의원 양원에서 전원일치로 가결, 성립하였다. 이 법률은 과로사등의 방지를 위한 대책을 추진하고, 과로사등이 없어지고, 일과 생활을 조화시켜, 건강하고 충실하게 일을 계속해 나갈 수 있는 사회의 실현에 기여하는 것을 목적으로 하고 있다.(제1조)

이 법률에 있어서 「과로사등」은(제2조),

- 업무의 과중한 부하에 의해 뇌혈관질환·심장질환을 원인으로 하는 사망
- 업무의 강한 심리적 부하에 의해 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망
- 사망에는 이르지 않았으나, 이러한 뇌혈관질환·심장질환, 정신장애를 말한다.

국가가 조사연구를 실시함으로써 과로사등에 관한 실태를 명확하게 하고, 그 성과를 과로사등의 효과적인 방지를 위한 대책으로 활용하는 것, 과로사등을 방지하는 것의 중요성에 대해서 국민의 자각을 촉진하고, 여기에 대한 국민의 관심과 이해를 깊게 하는 것 등을 기본이념으로 하여(제3조 1항), 국가, 지방공공단체, 사업주등 관계자는 상호 밀접한 연계 하에 과로사방지대책을 실시해야 한다(제3조2항).

정부는, 매년 국회에 일본국에 있어서 과로사등의 개요 및 정부가 과로사등의 방지를 위해 강구한 시책의 현황에 관한 보고서를 제출하는 것(제6조), 과로사방지대책을 효과적으로 추진하기 위한 과로사등의 방지를 위한 대책에 관한 대강(大綱)을 정하는 것(제7조1항)이 의무화 되었다.

앞으로 국가는, ①과로사등에 관한 실태의 조사, 과로사등의 효과적인 방지에 관한 연구(제8조1항), ②과로사등에 관한 정보의 수집, 정리, 분석 및 제공(제8조2항), ③교육활동, 홍보활동 등을 통해, 국민의 관심과 이해를 제고하는 시책(제9조), ④과로사등의 염려가 있는 자에 대해 조기에 대응하여, 과로사등을 방지하기 위한 적절한 대처를 실시하는 상담체제의 정비·충실히게 필요한 시책(제10조)을 실시하는 것으로 되어있다.

## 2 노동시간과 정신건강대책 등의 현황

### 1. 노동시간의 현황

일본 노동자 1인당 연간 총 실제 노동시간은 완만하게 감소하고 있다. 2016년은 전년대비 10시간 감소하여, 4년 연속으로 감소하고 있다. 총 실노동시간을 소정내 노동시간, 소정외 노동시간별로 보면, 소정내 노동시간은 장기적으로 감소경향이 계속되는 한편, 소정외 노동시간은 2009년 이후, 증가경향이 있지만 2016년은 전년대비 3시간 감소의 129시간이다. 2015년 후생노동성의 매월노동통계조사에 따르면, 30인 이상 사업소에 있어서 민간노동자의 연간 소정외 근무시간은 154시간이다.

일반노동자와 파트타임 노동자별로 보면, 일반노동자의 총 실노동시간은 2009년을 제외하고 2,000시간을 넘고 있지만, 파트타임 노동자의 총 실노동시간은 동일 수준으로 유지되다가 경감하는 추세이다. 한편, 파트타임 노동자의

비율은, 최근 증가 경향에 있는 점에서 최근 노동자 1인당 연간 총 실노동시간의 감소는 파트타임 노동자의 비율의 증가에 의한 것으로 여겨진다.

주요 산업별로 보면, 건설업, 운송업·우편업, 제조업, 정보통신업이 전체 산업 평균보다 노동시간이 길다.

과로사등의 방지를 위한 대책에 관한 대강(2015년 7월 24일 각의결정. 이하, 대강이라고 함.)에 있어서 수치 목표로 되어 있는 1주간의 취업시간이 60시간 이상의 장시간 노동자에 대해서 살펴본다

총무성 「노동력 조사」에서 고용자(비농림업)의 월말 1주간의 취업시간별 고용자의 비율 추이를 보면, 1주간의 취업시간이 60시간이상인 자의 비율은, 최근에는 2003, 2004년의 12.2%를 정점으로 하여 감소 경향에 있다. 2009년에 크게 감소한 후, 2010년에 한때 증가했지만, 2010년 이후는 완만하게 감소하고 있으며, 2016년은 전년대비 0.5포인트, 약 21만명 감소하여, 7.7%의 429만명이다. 또한 대강에서는 2020년까지 주노동시간 60시간 이상의 고용자의 비율을 5%이하로 한다는 것을 목표로 하고 있다.

성별, 연령층별로는, 모든 연령의 남성 중 30대 남성, 40대 남성에서 주 60시간 이상 취업하고 있는 자의 비율이 높다. 또한 가장 최근에는 30대 남성 비율의 감소에 비하여, 40대 남성의 비율 감소폭이 작고, 2015년 이후 30대 남성보다 40대 남성이 주 60시간이상 취업하고 있는 자의 비율이 높으며, 2016년에는 40대 남성의 15.7%, 30대 남성의 15.1%이다. 한편, 여성의 경우에는 다른 연령층과 비교하여, 30대, 40대에서 주 60시간 이상 취업하고 있는 자의 비율이 낮다. 또한 고용자가 차지하는 비율을 보면, 30대, 40대 남성이 주 60시간 이상 취업하고 있는 자의 비율이 높고, 2016년은 40대 남성의 15.2%, 30대 남성의 14.7%로 나타난다.

## 2. 공무원의 초과근무 현황

### (1) 국가공무원의 초과근무 현황

국가공무원 2015년 초과근무의 연간 총 시간수는, 전체 부성(府省) 평균 233시간이다. 이를 조직구분별로 보면, 본부성은 363시간, 본부성 이외는 206시간이다.

## 【 초과근무 현황 】

(단위 : 시간)

구분	전체 조직		
		본부성	본부성 이외
평균 연간초과근무시간 수	233	363	206

## (2) 지방공무원의 노동시간

총무성에서는 지방공무원의 워크-라이프 발란스의 추이 등에 기여하기 위한 기초자료를 얻기 위한 목적으로 도도부현(47단체), 정령지정도시(20단체), 현청소재시(정령지정도시를 제외. 32단체)(이하 조사대상단체라고 함.)의 지사부국·시구장부국의 일반직에 속한 임기의 정함이 없는 상근직원을 대상으로 2014년도 및 2015년도의 시간외 근무시간의 현황 등에 대한 조사를 실시했다.

## 가) 지방공무원의 시간외 근무시간

지방공무원의 시간외 근무시간의 전국 평균은 연간 약 158시간, 1개월당 약 13시간이며, 30인 이상 사업소의 민간노동자(연간 154시간)과 거의 동등하며, 국가공무원(연간 233시간)에 비해 적은 현황이다.

## 【 2015년 지방공무원의 시간외 근무시간 시간수 】

(단위 : 시간)

		시간/월	시간/년	14년 대비
전체		13.2	158.4	0.1
	도도부현	12.5	150.0	▲0.2
	정령지정도시	14.5	174.0	0.3
	현청소재시	13.3	159.6	0.4
본청		18.3	219.6	0.2
	도도부현	18.6	223.2	▲0.1
	정령지정도시	19.5	234.0	0.0
	현청소재시	16.5	198.0	0.6
파견기관 등		9.9	118.8	▲0.1

	도도부현	8.8	105.6	▲0.3
	정령지정도시	12.0	144.0	0.5
	현청소재시	9.8	117.6	▲0.1

나) 시간외 근무가 많은 직원의 비율

시간외 근무가 많은 직원의 비율은 1개월당 60시간 초과가 2.8%, 80시간 초과가 1.1%이다.

【 2015년 지방공무원의 시간외 근무근무 시간수 】

(단위 : %)

		60시간 초과/월	60시간~80 시간	80시간 초과
전체		2.8	1.7	1.1
	도도부현	2.5	1.6	0.9
	정령지정도시	3.1	1.9	1.2
	현청소재시	3.0	1.7	1.3
본청		5.4	3.2	2.2
	도도부현	5.3	3.1	2.2
	정령지정도시	5.8	3.5	2.3
	현청소재시	4.8	2.7	2.1
파견기관 등		1.2	0.8	0.4
	도도부현	0.9	0.6	0.2
	정령지정도시	1.7	1.1	0.6
	현청소재시	1.4	0.9	0.5

다) 노동시간관리의 상황

시간외 근무명령의 방법으로는, 모든 조사대상단체에 있어서 사전에 상사에 게 신청을 하고, 시간외 근무명령을 받고 있는 것이 조사결과로 확인되었다.

또한, 출퇴근시간의 파악방법으로는, 도도부현과 현청소재시에서는 직원의



신고에 의한 방법이, 정령지정도시에서는 타임카드, IC카드 등의 객관적인 기록에 의한 방법이 가장 많았다.

【 2015년 출퇴근시간 파악방법 】

(단위 :단체수)

	단체수	타임카드 IC카드등	임명권자의 현장확인	직원의 신고
전체	99	25	30	44
도도부현	47	7[15%]	18[38%]	22[47%]
정령지정도시	20	9[45%]	5[25%]	6[30%]
현청소재시	32	9[28%]	7[22%]	16[50%]

### 3. 직장에서의 정신건강 대책의 현황

직장생활에 관련하여 강한 불안, 고민, 스트레스를 느끼는 노동자의 비율은 2015년에는 55.7%로 절반을 넘고 있다.

직장생활에 관련하여 강한 불안, 고민, 스트레스를 느낀다고 한 노동자 중, 그 내용을 보면, 일의 질·양(57.5%)이 가장 많고, 다음으로 대인관계(성희롱, 직장 권력(상사)의 괴롭힘=파워하라<sup>45)</sup>를 포함)(36.4%), 일의 실패, 책임발생 등(33.2%)의 순이다.

현재 자신의 일이나 직장생활에서의 스트레스에 대해 상담할 수 있는 사람이 있다고 한 노동자의 비율은 84.6%이며 상담자는 가족·친구(83.1%)가 가장 많고 다음으로 상사·동료(77.9%)였다.

또한 스트레스를 상담할 수 있는 사람이 있다고 한 노동자 중, 실제로 상담했던 사람이 있는 노동자의 비율은 78.1%로, 실제 상담자를 보면, 가족·친구(77.7%)가 가장 많고 다음으로 상사·동료(73.2%)였다.

정신건강케어에 대응하고 있는 사업소의 비율은 59.7%(2015년)이다. 또한 사업소의 규모별로 보면, 50인 이상의 사업소는 80%를 넘는 반면, 10~29인 사업소는 52.9%이다. 대강에서는 2017년까지 정신건강대책에 대응하는 사업장의 비율을 80%이상으로 한다는 것을 목표로 하고 있다. 대응내용을 보면, 사

45) 일본어 power + harassment : 직장 권력(상사)의 괴롭힘: 직장에서 업무상의 지위나 인간 관계 등을 이용한 정신적·신체적 괴롭힘(업무에 적정한 범위를 넘어서 상대방에게 고통을 주거나 직장 환경을 악화시키는 등의 행위).

업소내에서 상담체제의 정비(44.4%)가 가장 많고, 다음으로 노동자의 교육연수·정보제공(42.0%), 관리감독자의 교육연수·정보제공(38.6%) 순이다.

직장 권력(상사)의 괴롭힘 문제에 대해서는, 최근 전국의 종합노동상담코너에 괴롭힘 등의 상담건수가 증가하는 등, 사회문제로 두드러지고 있다. 구체적으로는 종합노동상담코너에, 민사상의 개별노동분쟁에 관련된 상담을 2016년 255,460건을 접수하였는데, 그 중 직장 내 괴롭힘에 관한 상담건수는 70,917건(22.8%)로 상담내용으로는 가장 많았다.

#### 4. 자살 현황

일본의 자살자수는 1998년 이후 14년 연속으로 3만명으로 넘고 있으나 2010년 이후 감소하여 2016년에는 약 2만2천명이다.

직업별로 보면, 피고용자·근무자(자영업·가족종사자를 뺀 것으로, 회사 임원 등을 포함.)의 자살자수는 최근 총수는 감소하는 가운데 2016년은 6,324명이다.

원인·동기별(유서 등의 자살을 뒷받침하는 자료에 의해 확실히 추정할 수 있는 원인·동기를 자살자 1인당 세 가지까지 상정한 것)로 보면, 근무시간이 원인·동기의 하나로 추정되는 자살자수는 2007년부터 2011년에 걸쳐서 자살자 총수가 보합세에서 감소경향인 가운데 증가했지만, 그 후 감소하여 2016년에는 1,978명이다.

근무문제가 원인·동기의 하나로 추정되는 자살자수의 추이를 원인·동기의 상세별로 보면, 근무시간중 과로가 약 30%를 차지하고, 다음으로 직장의 인간관계가 약 20%, 일의 실패가 약 20%, 직장환경의 변화가 약 10%를 차지하고 있다.

직업별로 보면, 피용자·근무자가 80%이상을 차지, 다음으로 무직자, 자영업자·가족종사자 순이다.

연령층별로는 대략 40~49세, 30~39세, 50~59세, 20~29세 순으로 많고, 이 계층은 모두 대략 전체의 4분의 1에서 5분의 1을 차지하고 있다.

### 3 공무원의 과로사등의 현황

#### 1. 전체 공무원의 과로사등의 추이

연도	지방공무원			국가공무원		
	뇌질환	심장질환	정신질환	뇌질환	심장질환	정신질환
1988	20(9)	12(10)	0	7(3)	5(4)	
1989	15(7)	17(16)	1(1)	6(4)	6(6)	
1990	21(8)	11(11)	0	2(1)	2(2)	
1991	15(10)	11(8)	2(2)	11(3)	4(3)	
1992	15(8)	14(13)	1(0)	6(2)	6(6)	
1993	12(3)	10(8)	0	10(6)	7(7)	
1994	17(10)	13(11)	1(1)	6(1)	6(5)	
1995	25(12)	14(11)	2(1)	12(7)	5(5)	
1996	17(3)	21(19)	2(1)	8(2)	1(1)	0
1997	15(5)	16(13)	3(3)	6(1)	4(4)	3(2)
1998	14(7)	12(12)	1(1)	8(6)	3(2)	3(3)
1999	6(2)	9(9)	8(4)	1(1)	3(3)	5(5)
2000	9(4)	11(8)	6(6)	4(3)	4(3)	7(7)
2001	4(0)	6(4)	2(2)	2(1)	2(2)	5(4)
2002	12(4)	5(5)	3(1)	3(1)	3(3)	11(7)
2003	8(2)	6(6)	5(4)	5(2)	4(4)	9(6)
2004	11(7)	8(8)	6(2)	5(1)	3(2)	10(4)
2005	7(3)	6(6)	14(6)	8(2)	5(4)	9(3)
2006	12(4)	8(8)	12(6)	4(3)	0	9(6)
2007	6(1)	9(6)	14(11)	10(6)	5(3)	17(3)
2008	7(2)	3(2)	12(4)	3(1)	3(3)	3(1)
2009	2(1)	3(3)	8(2)	4(1)	0	5(2)
2010	8(1)	3(3)	11(4)	0	2(2)	5(3)
2011	16(6)	4(3)	12(4)	3(0)	0	11(4)
2012	14(3)	7(3)	22(4)	4(1)	3(2)	6
2013	16(9)		17(1)	5(3)		16(5)
2014	21(6)		37(17)	4(1)		10(2)
2015	32(16)		32(11)	1(1)		9(0)
2016	17(8)		50(14)	3(2)		5(3)

※ 출처 : 1988-2012년: 과로자살,

2013-2016년: 인사원 및 지공재

※ ( )는 사망사안

## 2. 국가공무원의 공무상 재해보상 현황

### (1) 뇌·심장질환 공무상 재해보상 현황

구분 \ 연도		2013	2014	2015	2016	2017
뇌·심장 질환	협의 건수	6	6	7	5	4
	판단 건수	9	7	3	5	3
	인정건수	5	4	1	3	1
	사망	협의 건수	1	1	1	2
		판단 건수	6	1	1	2
		인정건수	3	1	1	2

※ 출처 : 인사원

※ 협의건수는, 각 부성이 뇌·심장질환의 공무상외 인정에 있어서, 사전에 인사원과 협의가 진행된 건수

※ 판단건수는, 해당 연도내에 공무상 또는 공무외의 판단을 한 건수로, 해당연도전에 협의가 있었던 것이나 심사신청에 의해 공무상 재해로 해야 한다고 하여 해당 연도내에 새로 판단한 건수

※ 인정건수는, 판단건수 중 공무상 인정을 받은 건수

### (2) 정신질환 공무상 재해보상 현황

구분 \ 연도		2013	2014	2015	2016	2017
정신 질환	협의 건수	21	22	23	14	15
	판단 건수	53	26	14	14	21
	인정건수	16	10	9	5	12
	사망	협의 건수	2	4	0	2
		판단 건수	15	4	0	4
		인정건수	5	2	0	3

※ 출처 : 인사원

### 3. 지방공무원의 공무원 재해보상 현황

#### (1) 뇌·심장질환 공무원 재해보상 현황

구분 \ 연도		2012	2013	2014	2015	2016
뇌·심장 질환	수리 건수	34	24	29	38	49
	인정 건수	17	16	21	21	17
	수리 건수	11	6	3	12	17
	인정 건수	8	9	6	13	8

※ 출처 : 지방공무원재해보상기금

※ 수리건수는, 해당 연도내에 지공재 각 지부에 해당사안을 수리한 건수

※ 인정건수는, 해당 연도내에 공무원으로 인정된 건수로, 해당 연도 이전에 수리한 건수도 포함

#### (2) 정신질환 공무원 재해보상 현황

구분 \ 연도		2012	2013	2014	2015	2016
정신 질환	수리 건수	67	70	49	97	116
	인정 건수	22	17	37	32	50
	수리 건수	7	7	2	12	28
	인정 건수	4	1	17	11	14

※ 출처 : 지방공무원재해보상기금

※ 수리건수는, 해당 연도내에 지공재 각 지부에 해당사안을 수리한 건수

※ 인정건수는, 해당 연도내에 공무원으로 인정된 건수로, 해당 연도 이전에 수리한 건수도 포함

### Ⅲ. 과로사등 공무상재해보상 인정기준

#### 1 과로사등의 인정기준에 관한 통달

일이 주된 원인으로 발병한 심근경색 등의 심장질환, 뇌경색 등의 뇌혈관 질환, 그리고 일에 의한 스트레스가 관련된 정신장애에 대해서는 업무상 질병으로 인정되지만, 이 인정에 있어서의 기준은 이하와 같이 통달(通達)<sup>46)</sup>로 정해져 있다.

##### (1) 민간노동자에 대한 노동재해 인정기준

###### ① 뇌혈관질환·심장질환

2001년12월12일자(基発第1063号) 「뇌혈관질환 및 허혈성심질환등(부상에 기인한 것은 제외)의 인정기준에 대하여」

###### ② 정신장해

2011년12월26일자(基発1226第1号) 「심리적 부하에 의한 정신장해의 인정기준에 대하여」

##### (2) 국가공무원의 공무재해인정기준

###### ① 뇌혈관질환·심장질환

2001년12월12일자(勤補-323) 「심·혈관질환 및 뇌혈관질환의 공무상재해의 인정에 대해서」

###### ② 정신장해

2008년4월1일자(職補-114) 「정신질환등의 공무상 재해의 인정기준에 대해서」

##### (3) 지방공무원의 공무재해인정기준

###### ① 2001년12월12일자(地基補第239号) 「심·혈관질환 및 뇌혈관질환의 공

46) 통달通達 ( circular notice ) 은, 행정기관내부의 상급기관이 하급기관에 대하여, 지휘감독관계에 근거하여 그 기관의 소장업무에 대해서 지시하는 것을 말함.

무상재해의 인정에 대해서」

② 2001년12월12일자(地基補第240号) 「「심·혈관질환 및 뇌혈관질환의 공무상재해의 인정에 대해서」의 실시 및 공무기인성 판단을 위한 조사사항에 대해서」

③ 2012년3월16일자(地基補第61号) 「정신질환등의 공무상 재해의 인정기준에 대해서」」

④ 2012년3월16일자(地基補第62号) 「「정신질환등의 공무상 재해의 인정기준에 대해서」의 실시에 대해서」

## 2 국가공무원의 과로사등의 공무재해 인정기준

### 1. 심혈관질환 및 뇌혈관질환의 공무상 재해인정 지침

인사원은 2001년12월12일자(勤補-323) 「심·혈관질환 및 뇌혈관질환의 공무상재해의 인정에 대해서」를 실시하여 오다가, 그 후의 의학적 견해 등을 감안하여, 판단기준을 더욱 구체화·명확화하여 인정지침을 2010년7월1일 최종 개정하였다.

이 지침은 공무에 기인하여 심혈관질환 및 뇌혈관질환이 발병한 직원 등에 대하여 보상 등을 실시하기 위한 것이지만, 이러한 질환이 공무에 기인하여 발병하지 않도록 노력하는 것이 더욱 중요하기 때문에, 각 직장의 관리자 등의 관계자들에게 항상 직원의 건강상태를 파악하는데 노력하고, 피로가 장기간에 걸쳐서 축적되지 않도록 적절한 배려를 함과 동시에, 2010 4월에 새롭게 도입된 뇌혈관질환 및 심장질환의 예방을 위한 보건지침등으로 활용을 부탁하고 있다.

다음의 표에 해당하는 심·혈관질환 및 뇌혈관질환(이하 대상질환이라고 함.)을 공무상 재해로 인정하는 것과 관련해서는 이하의 사항에 유의하여 실시한다.

#### 【 대상질환 】

심혈관질환	뇌혈관질환
협심증 심근경색	지주막하출혈 뇌출혈

심정지(심장성돌연사를 포함) 중증의 부정맥(심실세동 등) 폐색전증 대동맥류파열(해리성대동맥류를 포함)	뇌경색 뇌혈전증 뇌색전증 라쿠나경색 고혈압성뇌증
---	--

### (1) 정신적 또는 육체적인 부하(과중부하)

발병전에 ①업무에 관련하여 그 발생상태를 시간적, 장소적으로 명확하게 하여 특이한 사건·돌발적인 사태에 조우한 것에 의해, 또는 ②통상 일상의 업무(피해직원의 관직에 할당된 직무 중, 정규 근무시간내에 행하는 일상업무를 말함. 이하 동일)에 비하여 특별히 질적으로 혹은 양적으로 과중한 업무에 종사했던 것에 의해, 의학경험칙상 대상질환의 발병의 기초가 되는 병태(혈관병변 등)를 가령(加齡: 고령화에 따른 육체적 쇠퇴 과정), 일반생활 등에 의한 이른바 자연적 경과를 넘는 현저하게 증상이 악화되어 대상질환의 발병원인으로 하기에 충분한 강도의 정신적 또는 육체적인 부하(이하 과중부하라고 함)를 받았았을 것이 필요하다.

### (2) 과중부하의 판단

가) 상기 (1)①의 특이한 사건·돌발적인 사태는, 통상 일어날 수 있는 것으로 상정할 수 있는 것을 현저하게 뛰어넘는 특이한 사건·돌발적인 사태로 강한 정도의 경악, 공포 등의 정신적 또는 육체적인 부하를 야기하는 것이 경험칙상 분명한 것을 말하고, 구체적으로는 폭풍우, 홍수, 토사붕괴, 대지진 등의 특이한 현상 외에 돌발적인 사고, 항해중의 행방불명, 불상사 등의 돌발적으로 발생한 예측 곤란한 비상사태·긴급사태 등이 해당한다.

또한, 「업무에 관련하여...조우한」 이라는 것은, 일상업무를 수행하는 중에 특이한 사건 등에 접한 것 외에 그 긴급대응, 사후대응 등을 위한 업무에 종사하여, 강도의 정신적 또는 육체적 부하를 단기간이면서 강요당한 경우를 포함한 것이다.

나) 상기 (1)②의 「통상 일상의 업무에 비교하여 특별히 질적으로 혹은 양적으로 과중한 업무」는 통상 할당된 업무 내용 등에 비교하여 특히 과중하다고 객관적으로 인정된 것을 말하고, 그 판단에 있어서는 업무량(근무시간, 근



무밀도), 업무내용(난이도, 정신적 긴장의 대소, 책임의 경중, 강제성·재량성의 유무 등), 업무형태(이른 출근, 늦은 퇴근 등 불규칙 근무, 심야근무, 휴일근무 등), 업무환경(한랭, 더위 등) 등을 평가한다.

여기에 해당하는 업무로는, 예를 들면, ①업무상 필요에 의해, 발병 전 1개월간에 정규 근무시간을 초과하여 100시간 정도의 초과근무를 한 경우로, 그 근무밀도가 통상 일상의 업무와 비교하여 동등 이상일 때, ②업무상 필요에 의해, 발병 전 2개월간 이상에 걸쳐 정규 근무시간을 초과하여 1개월당 80시간 정도의 초과근무를 계속적으로 한 경우에, 그 근무밀도가 통상 일상의 업무와 비교하여 동등 이상일 때, ③대외 절충<sup>47)</sup> 등으로 현저하게 정신적 긴장을 동반한다고 인정되는 업무에 상당 정도의 기간 종사한 때, ④제도의 창설·개폐, 대형 프로젝트의 기획·운영, 조직개폐 등으로 특히 곤란하다고 인정되는 업무에 상당정도의 기간 종사한 때, ⑤폭풍우, 한랭, 더위 등의 특별한 업무환경 하에서 업무를 장시간에 걸쳐 행한 경우, ⑥특별한 사태의 발생에 의해, 일상적으로 하지 않는 강도의 정신적 또는 육체적인 부하를 동반한 업무를 어쩔 수 없이 행한 때 등이 있다.

또한 ③ 및 ④의 「상당정도의 기간」에 대해서는, 대략 3개월간 정도를 기준으로 하면서, 업무량, 업무내용 등을 감안하여 판단한다.

#### 다) 업무의 과중성 평가요소

다음에 열거하는 모든 사항의 내용이 그 평가요소임으로 신속하고 적정하게 조사하여 그 결과를 업무종사상황, 업무환경 등을 기초로 하여, 의학경험칙에 비추어서 종합적으로 평가하여 판단한다.

피해를 입은 직원(이하 본인)이 소인(素因: 그 병에 걸리기 쉬운 소질) 또는 기초질환을 가지고 있어도, 일상 업무를 지장없이 수행할 수 있는 상태인 경우에는, 공무재해 인정에 있어서는, 업무의 과중성이 객관적으로 인정되는 여부에 따라 판단해도 지장이 없다.

#### 【 업무의 과중성 평가요소 】

평가요소	주요 내용
기초적 사항	① 본인의 성명, 성별 및 생년월일 ② 소속 조직명, 직명 및 봉급표(급, 호봉) ③ 소속 조직의 조직도 또는 기구도 ④ 본인의 인사기록

47) 対外折衝 : 조직 외부의 이해관계가 일치하지 않는 사람에 대하여, 설득이나 교섭 등을 진행하여 합의형성을 목표로 하는 것을 의미한다.

<p><b>재해발생의 상황 등</b></p>	<p>① 재해발생의 개황(발생일시, 상병명, 장소, 발명상황 및 입원상황 등)                  ② 재해발생 현장의 도면 및 사진                  ③ 본인 또는 가족의 신청서</p>
<p><b>재해발생 전의 업무 종사 상황 등</b>                  (원칙적으로, 직무 명령권자인 상사 등 으로부터 업무종사 상황에 관련된 보고 서를 제출 받을 것.)</p>	<p>① 본인이 속한 조직 전체의 업무상황 및 분담상황, 상사 부하 등의 병가, 결원 등의 상황                  ② 본인의 통상 일상업무내용과 피해 전의 업무내용 각각의 자세한 내용 및 비교                  ③ 발병 전일부터 직전까지의 근무상황의 자세한 내용(이 기간의 업무가 발병에 가장 밀접한 관련을 가지므로, 특별히 과중하다고 객관적으로 인정될지 여부, 상세하게 조사할 것.                  ④ 발병 전 1주일간의 근무상황의 자세한 내용(발병 전 1주일간 이내에 과중한 업무가 계속된 경우에는 현저히 더 악화됨에 특별히 관련이 있다고 인정됨으로 상세하게 조사할 것.                  ⑤ 발병 전 1개월간의 근무상황의 자세한 내용(상기 ④에 준하는 과중한 업무가 발병전 1개월간 계속 된 경우 또는 여기에 상당하는 경우에는, 현저하게 더 악화됨에 관련이 있다고 인정됨으로 상세하게 조사할 것.                  ⑥ 발병 전 6개월간의 근무상황(반드시 전 기간에 대하여 상세하게 조사할 필요는 없고, 상당 정도의 정신적 또는 육체적인 부하를 줬다고 인정될 것에 대하여 중점적으로 조사할 것. 이 때, 현저하게 피로의 축적이나 과도한 스트레스의 지속이 있는 경우에는 현저히 더 악화됨에 관련이 있다고 인정됨으로 피로의 축적 등이 있었는지 여부의 관점에서도 조사할 것. 또한 발병 전 6개월간보다 전부터 상당 정도의 정신적 또는 육체적인 부하를 줬다고 인정되는 업무가 계속된 경우에는, 그 개시 시기 등에 대해서도 조사할 것                  ⑦ 상기 ③부터 ⑥까지의 각 기간에 있어서 초과근무 시간수 및 그 업무내용 등                  ⑧ 발병 전 6개월간에 있어서 「대외 절충 등으로 정신적 긴장을 수반하는 근무」, 「제도의 창설, 조직의 개폐 등 곤란한 업무」, 「한랭, 더위 등 특별한 업무환경 등에서의 업무」, 「특별한 사태의 발생에 의해 필요해진 일상에는 하지 않던 업무」, 「이른 출근, 늦은 퇴근의 불규칙 근무」, 「17시간 30분을 넘는 것과 같은 구속시간이 긴 근무」, 휴일근무, 심야근무, 교체제근무, 숙직근무, 출장(해외출장의 경우, 시차 정도를 포함), 공무외출 등의 상황의 자세한 내용(이러한 근무 등이 있는 경우에는, 종사한 기간, 구체적인 업무내용 등에 대해서 조사할 것.)                  ⑨ 업무와 관련하여 특이한 사건·돌발적인 사태에 조우한 경우는, 그 내용 및 원인(필요에 따라 소방서, 기상청 등의 증명 및 목격자 등의 증언 등)                  ⑩ 자택 등에서 논문, 보고서 등을 작성했다고 하는 경우는,</p>

	그 이유 및 성과물의 확인(논문리스트, 보고소 등) ⑪ 단신부임의 상황 ⑫ 통근 실태(편도 통근시간이 대략 1시간 30분이상인 경우에 한함.) ⑬ 연차휴가 등의 취득 상황
발병시의 의사소견 등	① 주치의의 진단서·의견, 진찰기록·진찰요약, 혈압검사, 혈액생화학검사 등 모든 임상조사, 심전도검사, 초음파검사·X선사진·관동맥조형·CT·MRI 등 화상 검사 등 ② 해부소견
건강상황 등	① 본인의 신장·체중 ② 발병 전 본인의 아픔호소 및 전구증상(前驅症狀) ③ 정기건강검진 등의 기록, 지도구분 및 사후조치의 내용 ④ 본인의 소인, 기초질환 및 기존질환 그리고 그 치료상황·요양경과 ⑤ 상기 ④에 관련된 주치의의 진단서·의견, 진찰기록·진찰요약, 혈압검사, 혈액생화학검사 등 모든 임상조사, 심전도검사, 초음파검사·X선사진·관동맥조형·CT·MRI 등 화상 검사 등
일상생활	① 발병 전 1주일간 생활상황의 자세한 내용(특히 일상과 다른 사건 등의 유무 등) ② 발병 전 1개월간의 생활상황 ③ 발병 전 6개월간의 생활상황(반드시 전 기간에 대해 상세하게 조사할 필요는 없고, 상당 정도의 정신적 또는 육체적 부하가 가해졌다고 인정될 만한 것에 대해서 중점적으로 조사할 것.)
취미, 기호, 가족상황 등	① 기호품(술, 담배 등) 및 그 정도 ② 취미, 스포츠 등 ③ 약 복용 상황 및 내용 ④ 자동차의 운전상황 등 ⑤ 가족상황, 가족력 ⑥ 본인의 성격
그 외 업무환경 등에 관련한 사항	① 발병 시의 사무실, 근무장소 등의 도면, 사진 등 및 소음, 조명도, 온도 등의 업무환경 ② 발병일의 기온, 습도 등의 기상 조건

라) 과중부하를 받은 다음부터 대상질환의 병증이 드러나기까지의 시간적 간격이 의학상 타당하다고 인정되는 것이 필요하다. 통상은 과중부하를 받은 후 24시간 이내에 병증이 드러나지만, 병증이 드러나기까지 수일을 경과한 병례가 있는 것에 유의할 것. 여기서 병증의 드러난다는 것은 자(타)각 병증이 명확하게 인정할 수 있는 것을, 수일이라는 것은 2일에서 3일 정도를 말한다.

마) 대상질환과 관련한 사안의 신속하고 적정한 인정에 있어서는, 상기 다)에 나타난 모든 사실 등을 발병직후에 수집하는 것이 매우 중요하므로, 과중부

하를 받아 발병한 가능성이 있다고 사료된 것에 대해서는 발병직후에 대상질환에 관련된 간이인정조사표에 따라 점검을 실시한다.

그 결과, 해당 사안이 공무상 재해의 가능성이 있는 경우에는, 「재해보상 제도의 운용에 대해서(1973년11월1일職厚-905 인사원사무총장)」 제2의 2의 절차에 따라 인정을 실시할 필요가 있으므로, 「특정질병에 관련된 재해인정절차 등에 대해서(2008년4월1일職補-115 인사원사무총국직원복지국장)」에 정해진 대로, 해당 간이인정조사표를 사용하여 소요의 보고를 실시한다.

또한, 대상질환 이외의 심·혈관질환 및 뇌혈관질환에 관련된 사안에 대해서도 똑같이 한다.

## 2. 정신질환의 공무상 재해인정 지침

인사원은 정신질환 또는 정신질환에 기인하는 자살 등의 자해행위에 의한 부상, 질병 또는 사망을 공무상 재해로 인정함에 있어서 2008년4월1일자(職補-114) 「정신질환등의 공무상 재해의 인정기준에 대해서」를 작성하고 통달하였다. (2012년3월26일 최종 개정)

### (1) 정신질환 인정의 기본적 사고방식

정신질환으로 다음의 가) 및 나)의 요건 어느 쪽이든 충족하는 경우에는, 인사원규칙16-0(직원의 재해보상) 별표 제1제9호에 해당하는 질병으로서 다루는 것으로 한다.

가) 정신질환의 발병 전 대략 6개월간, 의학경험칙에 비추어 해당 질환의 발병원인으로 하기에 충분한 정도의 정신적 또는 육체적 부하를 업무(일반적으로 업무상 모든 현상의 중적(重積)에 의해 받았다는 것이 인정될 것.

나) 개별적인 요인, 사적인 요인에 의해 발병한 것은 인정하지 않을 것.

또한 상기의 요건을 충족하는 정신질환에 함께 발생한 질병에 대해서는, 해당 정신질환에 수반하는 질병으로 인정될지 여부를 개별적으로 판단하고, 이것이 인정된 경우에는, 해당 정신질환과 일체인 것으로 하고 인사원규칙 16-0 별표 제1 제9호에 해당하는 질환으로서 취급한다.

### (2) 인정지침의 대상 정신질환

본 지침의 대상이 되는 정신질환은, 세계보건기구(WHO)가 책정한 「질병

및 관련 보건 문제의 국제통계분류 제10회 수정판」(이하 「ICD-10」이라고 함.) 제4장 「정신 및 행동 장애」에 분류된 정신장애로, 기질성인 것 및 정신 작용물질에 기인하는 것을 제외하는 것으로 한다.

본 지침의 대상이 되는 정신질환 중, 업무에 관련하여 발병하는 가능성이 있는 것은, 주로 「ICD-10」의 F2부터 F4에 분류된 정신장애이다.

### (3) 업무부하의 분석을 실시할 때 착안점

정신질환의 발병에는 복수의 부하가 복합적으로 영향을 미치는 가능성이 있기 때문에, 사실관계의 확인, 업무부하의 구체적인 조사에 있어서는 별표 「공무에 관련한 부하의 분석표」(이하 별표)를 참고하여, 정신질환의 발병의 원인이 될 수 있는 사건 등을 충분히 색출하여 다각적인 검토를 명심해야 한다.

#### 가) 기본적 사항

정신질환의 발병 전 대략 6개월간의 업무에 관하여, 정신적 또는 육체적 부하에 대해서 검토할 것. 또한 과중한 부하가 될 가능성이 있는 업무가 6개월 보다 전부터 계속된 경우에는 그 점에 유의하여 검토할 것.

업무부하의 분석에 있어서는, 별표에 열거된 「사건례」 및 「과중한 부하가 될 가능성이 있는 업무 예시」를 감안하면서, 「업무부하의 유형」별 「작목할 요소」를 참고하여 검토를 실시할 것. 구체적으로는 이하의 점에 유의한다.

#### ① 별표의 「사건례」를 참고하여 업무에 관한 사건을 색출 검토할 것.

업무에 관한 사건에 대해서, 별표의 「업무부하의 유형」란의 유형별로, 별표의 「사건례」란에 나타난 예를 참고하여 색출하고, 그 업무부하의 정도에 대해서 검토한다.

그 중에서도 제도의 창설, 사고에의 긴급한 대응 등의 업무에 종사한 경우에는, 일상적으로 익숙한 부하와 달리, 과중한 부하를 받았을 가능성이 있다는 점에서 특히 유의한다.

#### ② 별표의 「과중한 부담이 될 가능성이 있는 업무 예시」에 유의할 것.

별표의 해당란에 열거된 업무 예시는 과거 사례 등을 참고하여 종합한 것으로, 유사 사안이 바로 공무기인성이 있다고 인정되는 것은 아니지만, 정신질환의 발병원인으로 하는데에 충분한 강도의 정신적 또는 육체적 부하를 받았다는 가능성이 있다는 것에 충분히 유의하여 신중하게 검토할 필요가 있다.

③ 별표의 「착안할 요소」를 참고하여 다각적으로 부하를 분석할 것.

업무부하의 과중성을 판단함에 있어서는, 예를 들면 업무 내용이라면 그 난이도, 정신적 긴장, 책임의 경중, 강제성, 재량성의 유무 등, 다양한 각도에서 검토가 필요하기 때문에, 부하의 과중성을 분석할 때에는 별표의 「착안할 요소」란에 열거된 사항을 참고하여 다각적인 검토를 해야한다.

#### 나) 초과근무 등

① 초과근무 분석에 있어서는, 초과근무 시간수뿐만 아니라 초과근무의 필요성, 근무의 밀도 및 내용, 시간대, 불규칙성, 실질적인 수면시간의 확보 등의 사정을 종합적으로 검토할 필요가 있다.

정신질환의 발병 전 6개월간에, 공무상 필요에 의해 기간이 정해진 업무를 집중적으로 처리하는 등, 이 때문에 1개월간에 대략 80시간 이상의 초과근무를 했던 경우에는 특히 유의하여 과중성을 검토할 것.

#### ② 발병의 시기와 초과근무

초과근무시간의 증가는 정신질환의 발병에 의한 근무효율의 저하에 수반하는 것도 있을 수 있으므로 정신질환의 발병 시기와 초과근무의 증가와의 관계에 대해서도 충분히 주의할 필요가 있음.

#### ③ 초과근무 등의 부하의 과중성을 검토하는 관점

- 초과근무, 심야근무 및 휴일근무에 대해서는, 초과근무등명령부에 의한 시간 수, 시간대만을 착안하는 것이 아니라, 직장 내에 한하지 않고 피해를 입은 직원(이하, 본인)의 실제 업무에 관련한 행동의 실태에 충분히 유의할 것.

- 초과근무의 부하의 분석에 있어서는, 그 원인, 업무의 내용, 업무의 집행체제 등의 종합적인 검토가 필요하며, 이하 사항에 유의할 것.

##### i) 초과근무가 필요하게 된 원인, 사정

특별한 사건에의 긴급대응, 이동직후의 환경변화에 따르는 영향 등

##### ii) 초과근무에 의해 실시한 업무의 내용

- 업무의 난이도(부하가 강한 업무의 유무, 성패의 중대성)
- 처리기한의 유무와 결과
- 초과근무에 의한 대응이 필요했던 업무의 계속 기간
- 당시, 업무에 어느 정도 일단락을 지을 수 있는 전망이 있었는지 여부

## iii) 초과근무를 할 때의 집행체제

- 상사의 지도, 동료 등의 응원, 협력의 유무

④ 정신질환의 발병원인으로 하기에 충분한 강도의 정신적 또는 육체적 부하라고 평가할 수 있는 초과근무 사례

초과근무의 부하를 평가함에 있어서는, 초과근무에 관련된 각종의 사정을 종합적으로 검토해야 하지만, 일상적인 장기간의 근무는 심신의 피로를 증가시켜 스트레스 대응능력을 저하시키는 요인임으로 예를 들면, 다음과 같은 초과근무를 실시한 경우에는 정신질환의 발병원인으로 하기에 충분한 강도의 정신적 또는 육체적 부하를 받은 것으로 한다.

i) 정신질환의 발병 직전 1개월간에 대략 160시간 이상 또는 발병 직전의 3주간에 대략 120시간 이상의 초과근무(그 기간의 업무밀도가 특히 낮은 경우는 제외)

ii) 정신질환의 발병 직전 2개월간에 1개월당 대략 120시간 이상 또는 발병 직전의 3개월간에 1개월당 대략 100시간 이상의 초과근무(그 기간의 업무내용이 통상 그 정도의 업무시간을 요하는 것)를 실시한 경우

iii) 별표의 「과중한 부담이 될 가능성이 있는 업무 예시」란에 열거된 업무가 발생하고, 그 대응을 위하여 정신질환의 발병 직전 1개월간에 대략 100시간 이상의 초과근무(그 기간의 업무내용이 통상 그 정도의 업무시간을 요하는 것)를 실시한 경우

## (4) 업무부하의 과중성을 분석하는 기준

가) 직종, 직급(役職), 업무경험 등이 대략 동일한 직원을 기준

업무에 관련한 부하의 과중성을 분석함에 있어서는, 직종, 직급, 업무경험 등이 본인과 대략 같은 직원을 기준으로 하여 고려할 것.

이런 경우에 있어서, 업무처리에 대한 적응성에는 개인차가 있기 때문에, 특단의 근무경감을 필요하지 않는 일상적인 업무를 지장없이 수행할 수 있는 정도의 일반적인 자를 기준으로 판단할 것.

나) 업무의 지식·경험의 다소와 부하의 과중성

동일한 업무에 종사한 경우에도, 업무경험, 업무지식의 차에 의해 받는 부하의 과중성에는 차이가 발생할 수 있기 때문에, 이러한 사정이 있다는 것을 전

제로 하여 업무부하의 과중성의 분석을 실시할 것.

#### (5) 공무기인성의 고려 방법

공무기인성의 판단에 있어서는, 업무의 과중성뿐만 아니라 직원의 개별적 요인 및 사적인 요인(본인 및 가족의 부상, 질병, 사별, 교통사고, 경제문제 등)에 대해서도 조사를 실시하고, 개별적인 요인 및 사적인 요인이 객관적으로 정신질환을 발병시킬 염려가 있는 정도라고 인정될지 여부에 대해서도 검토할 것. 그 결과, 강도의 업무부하가 인정되는 경우에는, 개별적이고 사적인 요인은 인정하면서, 그것에 의하여 발병된 것이 의학적으로 분명하다고 판단할 수 없는 때에는 (1)의 공무상의 질환의 요건을 충족한 것으로 한다.

또한, 개별적인 요인에 의해 발병한 것이 의학적으로 분명한 경우라는 것은, 예를 들면, 취업 연령 전의 청년기부터 정신질환의 발병과 증상완화(寛解)가 반복되어 현재의 정신질환이 그 일련의 병태인 경우나 중증의 알콜의존상황에 있는 경우 등을 생각할 수 있다.

#### (6) 정신질환 악화의 공무기인성

업무이외의 원인에 의해 정신질환이 발병하고, 치료가 필요한 상태에 있는 직원의 정신질환이 악화된 경우, 악화 전에 강한 업무부하가 인정되더라도 그 업무부하가 해당 악화의 원인이라고 바로 판단하는 것은 곤란하다.

다만, 예를 들면, 생사에 관련되거나 영구적으로 노동불능상태가 되는 후유장애를 남기는 공무상의 부상 및 질병처럼 극히 강한 업무부하를 받아, 그 후 대략 6개월 이내에 정신질환이 자연경과를 넘어서 현저하게 악화됐다고 의학적으로 인정되는 경우에 대해서는, 그 업무부하가 악화의 원인이라고 추인하고 공무기인성을 인정하는 것으로 한다.

또한 상기의 「치료가 필요한 상태」라는 것은 실제로 치료가 행해지고 있는 것 뿐만 아니라, 의학적으로 그 상태라고 판단되는 것을 포함한다.

#### (7) 치유(증상 고정)

##### 가) 적절한 시기를 놓치지 않는 적절한 치료인정의 필요성

현행 재해보상제도하에서는 의학상 일반적으로 승인되는 치료방법에 의해서 상병에 대한 의료효과가 기대할 수 없게 되어, 잔존하는 증상이 자연경과에



의해 도달한다고 인정되는 최후의 상태에 이른 때에는, 상병은 치유(증상 고정)되었다고 인정되어, 그 인정에 의해 요양보상은 종료함과 동시에, 필요에 따른 애프터 케어는 장애보상을 실시하는 것으로 되어 있어 적절한 시기를 놓치지 않는 적절한 치료인정을 실시할 필요가 있다.

#### 나) 정신질환의 치유(증상 고정)

정신질환의 진단은, 인간의 변화하는 정신활동이 대상이 되기 때문에 증상이 소실 또는 안정되어도 장래에 있어서 변화의 가능성은 부정할 수 없는 특질을 가지지만, 재해보상제도에 있어서는, 증상이 소실 또는 안정된 경우에는 치유(증상 고정)의 판단을 행하는 것으로 한다. 즉, 재해보상제도가 공무에 기인한 상병에 대한 보상책임을 다하는 것임을 감안하면, 정신질환의 경우에는 일반적으로 공무재해에 의한 증상이 필요한 치료에 의해 경쾌하게 통상의 근무가 가능하다고 판단되는 상태가 되어 그 상태가 안정된 때에는, 일반의 상병과 마찬가지로 치유(증상 고정)된 것으로 취급한다.

구체적으로는, 정신질환의 증상이 치료에 의해 소실되어, 그 상태가 의학경험칙에 비추어 안정되었다고 인정되는 경우에는 물론, 급성기를 지나 회복은 했지만 약한 정도의 잔존증상을 남긴채로 안정기로 이행한 경우에도, 통상 근무가 가능하다고 판단되는 상태가 되어 그 상태가 의학경험칙에 비추어 장래에 있어서도 계속되는 것이 전망되는 때는 치유(증상 고정)된 것으로 취급한다.

#### 다) 치유(증상 고정)의 검증 시기

요양개시후 대략 2년이 경과한 시점에서, 요양이 계속하여 치유가 되지 않는 경우에는, 증상의 변화 전망 등에 관한 주치의 등의 소견을 정취하고, 치유(증상 고정)여부의 검증을 실시한다.

그 결과, 치유됐다고 인정되지 않은 경우에는 그 후 1년이 경과할 때마다 검증을 실시한다.

#### 라) 정신질환이 재발한 경우의 취급

치유의 인정 후에, 일정기간이 경과하여 다시 정신질환이 발병한 경우에 있어서의 공무기인성에 대해서는, 당초의 정신질환과 재발한 정신질환과의 관련성에 대해서 전문의의 소견을 청취한 후에, 그 시점에 있어서 업무부하의 과중성을 검증한다.

## (8) 자살등의 자해행위

### 가) 자살등의 상당인과관계

정신질환이 발병하여 자살등을 한 경우에는, ①공무와 정신질환과의 상당인과관계 및 ②해당 정신질환과 자살등과의 상당인과관계가 인정되는 때에는 공무기인성을 인정하는 것으로 한다.

### 나) 정신질환과 자살등과의 상당인과관계의 인정

i) 공무에 기인하여 대상 정신질환이 발병후에 증상이 계속되었던 경우에는, 정신질환의 병태로서 자살염려가 발생하는 개연성이 높다고 의학경험칙상 인정되는 점에서, 업무이외의 사적 환경요인이 발생하여 자살등에 큰 영향을 미친 경우 등 공무기인성이 부정되는 특단의 사정이 인정되지 않는 한, 공무에 의한 정신질환이 정상적인 인식, 행위선택능력을 현저하게 저해하거나 자살행위를 계속 생각하는 정신적인 억제력이 현저하게 저해되어 자살이 이른 경우로 하고, 그 상당인과관계를 추인하는 것으로 한다.

또한, 상기 정신질환의 발병 후의 자살등이라도 발병후 상당기간을 경과한 후의 자살등에 대해서는, 업무이외의 요인이 영향을 미칠 가능성이 있으므로, 요양의 경과(퇴원, 복약 등이 충분이 있었는지 여부 등), 사적인 문제 등으로 큰 영향을 준 사정이 있었는지 여부 등을 신중하게 검토할 필요가 있다.

ii) 대상 정신질환 이외의 정신질환에 대해서는, 반드시 강한 자살염려를 동반하는 것은 아니므로, 해당 정신질환과 자살과의 상당인과관계에 대해서는 신중히 검토할 필요가 있다.

iii) 진찰이력이 없는 경우라도, 본인의 언동이나 극도의 심신의 피폐등으로부터, 정신질환을 앓고 있다는 개연성이 높은 경우에는 i) 또는 ii)에 준하여 상당인과관계를 추인한다.

## (9) 조사사항

정신질환 또는 자살등에 관련된 사안의 인정에 있어서는, 다음에 열거하는 사항의 조사결과를 기초로 하여 판단할 필요가 있으므로, 각 사항의 내용을 가능한 한 재해(정신질환의 발병 또는 자살등의 자해행위에 의한 부상, 질병 또는 사망을 말함)발생 직후에 신속하고 적절하게 조사한다.

또한 조사의 실시에 있어서는, 프라이버시에 대해서 배려함과 동시에, 수집한 모든 자료의 보전에 유의한다.

## 【 정신질환 인정에 있어서의 조사사항 】

조사사항	주요 내용
기초적 사항	① 본인의 성명, 성별 및 생년월일 ② 소속 조직명, 직명 및 봉급표(급, 호봉) ③ 소속 조직의 조직도 또는 기구도 ④ <u>상사, 부하등의 병가, 결원 등의 상황</u> ⑤ 본인의 인사기록
재해발생의 등	① 재해발생의 개황(발생일시, 상병명, 입원상황 등. 또한 자살등에 있어서는 그 일시·장소, 유서의 유무) ② 재해발생 현장의 도면 등 ③ 본인 또는 가족의 신청서
재해발생 전의 업무 종사 상황 등	① 본인이 속한 조직 전체의 업무상황 및 분담상황 ② 현직에의 부임 연월일(또한, 현재의 담당업무가 부임시와 다른 경우에는 그 담당 시기) ③ 본인이 담당했던 구체적인 업무내용 및 그 근무상황과 본인의 통상의 업무내용과의 비교 ④ 직무에 관련되 특이상 사건이 있는 경우에는 그 내용 및 원인 ⑤ 재해발생전 1개월간의 근무상황의 자세한 내용 별표의 사건례를 참고하면서 일상적이지 않은 사건이나 정신적 또는 육체적인 부하를 줬을 가능성이 있는 사건을 신중하고 상세하게 조사할 것. 또한, 실제 재해의 배경사정은, 복수의 요인이 복잡하게 겹쳐 있는 경우가 많으므로, 가능한 한 많은 관계자의 증언 등 사실관계를 인정하기 위한 기초자료수집에 노력할 것. ⑥ 재해발생 전 6개월간의 근무상황 ⑤와 마찬가지로이지만, 반드시 전 기간에 대해서 상세하게 조사할 필요는 없고, 상당 정도의 정신적 또는 육체적 부하를 줬을 가능성이 있는 사항에 대해서 중점적으로 조사할 것. 이 때에는 피로의 축적이 있었는지 여부의 관점에서도 조사할 것. 또한, 업무와 관련하여 과중한 부하를 받았을 가능성이 재해발생전 6개월보다 전부터 계속된 경우에는, 그 전 시기에 대한 근무상황을 조사할 것. ⑦ ⑤ 및 ⑥의 기간에 있어서 초과근무의 시간 수 및 그 업무내용등(휴일근무 및 심야근무 등은 구별할 것) (3)나)③의 초과근무등의 부하의 과중성을 검토하는 관점을 참고하여, 초과근무가 필요하게 된 원인, 집행제제등 업무부하의 평가시에 특별히 주의를 요하는 점이 있는 경우에는 그 내용을 포함할 것. 특히, 발병전 6개월간에는, 1개월간에 대략 80시간 이상의 초과근무를 실시했다는 실태가 있는 경우에는, 그 실태의 구

	<p>체적 파악을 포함하여, 발병까지의 기간의 근무에 관한 부하의 과중성 분석을 충분히 실시할 필요가 있으므로, 조사를 신중히 실시할 것.</p> <p>⑧ ⑤ 및 ⑥의 기간에 있어서 교체제근무, 당직근무, 출장 등의 상황</p> <p>⑨ 통근 실태</p> <p>⑩ 연차휴가 등의 취득 상황</p>
재해발생 전의 본인의 언동 등	<p>① 직장에서의 언동과 거기에 대한 대응</p> <p>② 가정에서의 언동과 거기에 대한 대응</p>
발병시의 의사소견 등	<p>조사에 있어서는, 본인 또는 가족의 동의를 받도록 노력할 것. 아래 건강상황의 ② 및 ④에 대해서도 동일함.</p> <p>주치의의 진단서·의견, 진찰기록 및 진찰요약 등</p>
건강상황 등	<p>① 정기건강검진 등의 기록, 지도구분 및 사후조치의 내용(과거 5년간)</p> <p>② 정신질환 등의 발병이력(주치의의 진단서·의견, 진찰기록 및 진찰요약 등)</p> <p>③ ② 이외의 질병의 발병이력(주치의의 진단서·의견, 진찰기록 및 진찰요약 등)</p> <p>④ 상용약과 그 내용</p>
일상생활	<p>① 재해발생 전 6개월간의 생활상황</p> <p>② 사생활상의 사고(교통사고, 범죄피해등), 이혼, 경제문제(다액의 대출등)등의 고민거리의 유무와 내용</p> <p>③ 가족·친족등에 대해서의 고민거리(부상, 질병, 사망, 사고 등)의 유무와 내용</p> <p>④ 단신부임의 상황</p> <p>⑤ 기호품(술 등) 및 그 정도</p> <p>⑥ 본인의 성격(직장 및 가정에서 보여지는 것)</p>
기타	근무환경 및 그 변화 상황, 기타 참고가 되는 자료

## (10) 인정절차 등

정신질환등에 관련된 사안의 신속하고 적절한 인정에 있어서는, (9)의 모든 사실을 재해발생 직후에 수집하는 것이 매우 중요하므로, 과중한 부하를 받아서 발생했을 가능성이 있다고 사료되는 것에 대해서는, 간이인정조사표에 따라 점검을 실시하는 것으로 한다.

그 결과, 해당 사안이 공무상의 재해의 가능성이 있는 경우에는, 「재해보상제도의 운용에 대해서(1973년11월1일職厚-905 인사원사무총장)」 제2의 2의

절차에 따라 인정을 실시할 필요가 있으므로, 「특정질병에 관련된 재해인정절차 등에 대해서(2008년4월1일職補-115 인사원사무총국직원복지국장)」에 정해진 대로, 해당 간이인정조사표를 사용하여 소요의 보고를 실시한다.

### 3 지방공무원의 과로사등의 공무재해 인정기준

#### 1. 심혈관질환 및 뇌혈관질환의 공무상 재해인정 지침

##### (1) 인정요건

2001년12월12일, 지공재기금의 이사장은 「심·혈관질환 및 뇌혈관질환의 공무상재해의 인정에 대해서」를 제목으로 하는 통지를 내었다. 그 인정요건은 다음과 같다.

가) 다음의 어떤 사항이든지 해당함에 따라, 뇌·심장질환의 발병의 기초가 되는 고혈압, 혈관병변등의 병태에 가령(加齡), 일반생활에 따른 이른바 자연적 경과를 빠르고 현저하게 악화시켜, 해당 질환의 발병원인으로 하기에 충분한 강한 정도의 정신적 또는 육체적 부하를 받았다는 것이 명확하게 인정될 것.

① 발병전에, 공무와 관련하여 그 발생상태를 시기적, 장소적으로 명확하게 하여 얻은 특이한 사건·돌발적 사태에 조우했을 것.

② 발병전 6개월간(특별한 사정이 있으면 1년)에 통상 일상직무와 비교하여 특히 과중한 직무에 종사했을 것.

나) 과중부하를 받은때부터, 뇌·심장질환의 병증이 드러나기 까지의 시간적 간격이 의학상 타당하다고 인정될 것.

##### (2) 뇌·심장질환이 공무상 재해로 인정되는 경우

가) 특이한 사건·돌발적 사태에 조우했을 것

특이한 사건·돌발적 사태에 조우했을 것은 다음의 경우를 말한다.

① 뇌·심장질환을 발병시킬 가능성이 있는 폭발물이나 약물 등에 의한 범죄, 대지진, 폭풍, 호우, 홍수, 높은 파도, 쓰나미, 기타 특이한 자연현상, 화재, 폭발, 기타 이에 준하는 이상한 사태에 직무와 관련하여 조우했을 것이 명확한 경우

② 뇌·심장질환의 발병전에 일상적으로 육체적인 노동을 하지 않는 직원이, 근무장소나 그 시설 등의 화재등 특별한 사태가 발생함에 따라, 특히 과중한 육체적 노동을 필요로 하는 직무에 명을 받아, 해당 직무를 수행한 경우

③ 뇌·심장질환의 발병전에 폭풍, 호우, 맹서 등 이상 기상조건하에서 장시간에 걸쳐 직무를 수행한 경우

④ 기타, 뇌·심장질환의 발병전에 긴급하게 강한 정도의 신체적 부하를 강요하는 돌발적 또는 예측 곤란한 이상사태나 급격하게 현저한 작업환경의 변화 하에서 직무를 수행한 경우

나) 통상 일상직무와 비교하여 특히 과중한 직무를 종사했을 것

「통상 일상직무와 비교하여 특히 과중한 직무를 종사했을 것」은, 의학경험 척상, 뇌·혈관질환을 발병시킬 가능성이 있는 특히 과중한 직무에 종사한 것을 말하며, 근무형태·시간, 업무내용·양, 근무환경, 정신적 긴장상황 및 피로의 축적 등의 면에서 특히 과중한 직무 수행을 어쩔 수 없이 하게 된 다음의 열거된 경우이다.

#### ① 시간외 근무

i) 발병전 1주간 정도에서 2~3주간 정도에 걸쳐 불면, 무휴 또는 여기에 준하는 특히 과중하고 장시간에 걸친 시간외 근무를 수행한 경우

ii) 발병전 1개월정도에 걸쳐, 과중하고 장시간의 시간외 근무(발병일부터 기산하여 1주당 평균 25시간 정도 이상의 연속)를 수행한 경우

iii) 발병전 1개월을 넘는 과중하고 장시간의 시간외 근무(발병일부터 기산하여 1주당 평균 20시간 정도 이상의 연속)를 수행한 경우

#### ② 직무종사상황 등

i) 교체제근무직원의 심야근무(22시부터 익일 5시까지의 근무)중의 잦은 출근 및 심야근무시간 수의 현저한 증가·가수면시간의 현저한 감소 등의 직무종사상황

ii) 심한 소음, 온도차, 잦은 출장 등의 불쾌하고 건강하지 못한 근무환경 하에서의 직무종사상황

iii) 정신적 긴장을 수반하는 직무에의 종사상황

## 2. 정신질환의 공무상 재해인정 지침

### (1) 인정요건

2012년3월16일, 지공재기금의 이사장은 「정신질환등의 공무상 재해의 인정기준에 대해서」라는 정신질환인정지침을 통달하였다. 기본적으로 후생노동성의 정신장애인정기준에 따라 개정하였다.

정신질환사안의 인정요건은 다음의 가) 및 나)이며, 어느 쪽의 요건이라도 충족한 때에는 공무재해로 인정한다.

가) 정신질환발병전 대략 6개월간에, 업무에 의한 강한 정도의 정신적 또는 육체적 부하를 받았다는 것이 인정될 것.

여기서 말하는 업무에 의한 강한 정도의 부하는 다음의 ① 또는 ②와 같은 현상을 수반하는 업무에 종사한 것을 말한다.

① 사람의 생명에 관련된 사고와의 조우

② 기타 강한 정도의 정신적 또는 육체적 부하를 주는 현상

나) 업무이외의 부하 및 개체적 요인에 의한 대상질환이 발병한 것은 인정하지 않을 것.

### (2) 정신질환이 공무상 재해로 인정되는 경우

가) 사람의 생명이 걸린 사고와의 조우(업무에 의한 부하의 유형 및 정도가 이것과 동종, 동정도인 것을 포함)

① 생사가 걸린 극도의 고통을 수반하는, 또는 영구노동불능으로 되는 후유장애를 남기는 업무상의 병이나 부상을 당한 경우로 인정되는 경우

② ①에 준하는 사건과 조우했다고 인정되는 경우

나) 기타 강한 정도의 정신적 또는 육체적 부하를 주는 사건

① 제3자에 의한 폭행, 중대한 교통사고등의 발생에 의해, 대략 2개월 이상의 입원을 필요로 하는, 또는 지방공무원재해보상제도의 장해보상연금에 해당하거나 원직에의 복귀가 불가능한 후유장애를 남기는 업무상의 병이나 부상을 입었다고 인정되는 경우

② 발병직전 2주간 정도 이상의 기간에서, 이른바 불면, 불휴식의 상태 하

에서 실시, 범죄의 조사 또는 화재의 진압, 위험, 불쾌, 불건강한 장소 등에서  
의 실시, 인명의 구조, 기타 피해의 방어 등에 종사했다고 인정되는 경우(1일당  
근무시간이 특별히 짧은 경우, 대기시간이 많음 등의 근무밀도가 특히 낮은 경  
우는 제외)

③ ②의 직무수행중에 있어서 2차재해, 중대사고 등의 발생에의 대처 등에  
종사했다고 인정되는 경우

④ 발병직전 1개월에 대략 160시간을 넘거나, 발병직전의 3주간에 대략  
120시간이상의 시간외 근무를 실시했다고 인정되는 경우(대기시간이 많음 등의  
근무밀도가 특히 낮은 경우를 제외)

⑤ 발병직전 연속된 2개월간에 1개월당 대략 120시간이상의, 또는 발병직  
전의 연속된 3개월간에 1개월당 대략 100시간 이상의 시간외 근무를 실시했다  
고 인정되는 경우

⑥ 발병직전의 1개월 이상의 장기간에 걸쳐서, 질적으로 과중한 업무를 실  
시했다는 등에 의해 1개월당 대략 100시간 이상의 시간외 근무를 실시했다고  
인정되는 경우

⑦ 상사, 동료, 부하등의 사고, 부상등에 의한 휴업 또는 결원이 발생하거  
나, 여기에 대한 직장의 적절한 지원·협력등이 이뤄지지 않는 등에 의해 ②에  
서 ⑥까지에 준하는 육체적 노동등을 요하는 업무에 종사했다고 인정되는 경  
우

⑧ 조직의 책임자로서 연속해서 실시하는 곤란한 대외절충 또는 중대한  
결단 등을 동반하는 업무에 종사했다고 인정되는 경우

⑨ 기구·조직등의 개혁 또는 인사이동에 의해, 급격하고 현저하게 직무내  
용의 변화를 수반하는 업무에 종사했다고 인정되는 경우

⑩ 직장에서 심한 괴롭힘, 이지메 또는 폭행을 집요하게 받았다고 인정되는 경우

⑪ 중대한 불상사가 발생하여, 책임자로서 그 대응을 하였다고 인정되는 경우

⑫ ①부터 ⑪까지에 준하는 업무에 의해 부하가 있었다고 인정되는 경우

그리고 여기에서 말하는 시간외 근무는 1일 8시간(주 40시간)을 넘는 것  
을 말한다.



## Ⅳ. 과로사등 재해보상 재판사례

### 1 뇌·심장질환 재판사례

#### 1. 목시의 잔업명령

시간외 근무의 인정에 있어서는, 시간외 근무명령을 받은 업무가 대상으로 되지만, 「지공재기금 아이치현 지부장(토요바시시 이시마키 중학교) 사건」 나 고야고법 판결에서는, 「교육직원이 소정 근무시간내에 직무수행의 시간을 얻을 수 없었기 때문에, 그 근무시간 내의 직무를 끝내지 못하고 어쩔 수 없이 그 직무를 근무시간외에 수행해야만 했던 때에는, 근무시간외에 근무를 명하는 뜻의 개별적인 지휘명령이 없었다고 하더라도, 이것이 사회통념상 필요하다고 인정되는 한, 포괄적인 직무명령에 근거한 근무시간외의 직무수행이라고 인정되고, 지휘명령권자의 사실상 구속력 하에 있는 공무에 해당한다」 고 하였다.

그리고 나고야고법판결은 여러 가지 교무 업무분장만 아니라, 토요일이나 여름 휴가시에 육상부의 지도, 일요일 지역 클럽활동의 지도, 학교축제 전야제의 경비 등도 공무로 인정, 이러한 공무에 종사한 정신적 긴장이나 장시간 노동에 의해 뇌출혈이 발병됐다고 판단했다.

일상 업무를 수행하는데도 절대적인 업무량 때문에 소정 근무시간내에 완료할 수 없다면, 상사의 포괄적인 직무명령이 있는 것으로 근무시간성이 인정되어야 한다. 「지공재기금 교토부 지부장(우지시 니시오구라 초등학교(宇治市立西小倉)) 사건」 오사카고법 판결에서는, 「수업이나 기타 교내활동을 보다 충실히 하여, 교육의 효과를 높이기 위해서는, 상당한 준비가 필요하다고 인정되며, 상당 정도의 시간외 근무가 필요한」 바, 피해자가 「초등학교 담임교사로서, 매우 열심히 수업 등의 통상의 업무나 음악발표회 등의 학교행사를 준비·지도했지만, 그 자체로서는 시간외 노동을 하지 않고서는 끝내지 못하고, 그 외 담당한 학급이 학급붕괴에 근접한 상황이었기 때문에 문제학생 등에 대한 교육·지도 등을 위해서도 시간과 노력을 다했기 때문에, 근무시간내에 직무를 다할 수 없었고, 학교 및 자택에서 상당 시간의 시간외 근무를 했다」 고 하여, 「긴급하거나 필요성이 그렇게 강하다고 인정되지 않더라도, 시간외 근무에 포함된다」 고 판단했다.

## 2. 자택에서의 잔업

자택에서의 잔업에 대해서도, 소정 근무시간내에 업무를 완료할 수 없는 실태가 있다면 근무시간성을 인정해야 한다. 「지공재기금 도쿠시마현 지부장 (요시노가와시 타치가와시마 초등학교 사건) 도쿠시마지법은, 「교외에서의 근무가 많은 한편, 연구회 등을 위한 준비나 교재 등의 작성의 집무에 종사할 수 밖에 없었다면, 자택에 있어서 작업을 한 경우라 할지라도 그 정신적·신체적 부하가 분명하게 경감되었다고 인정되지 않고, 자택에서의 작업시간도 시간외 근무로 산입하는 것이 타당하다」 고 판단했다.

또한, 「지공재기금 아이치현 지부장사건」 나고야고법은, 중학생 사절단의 아메리카 파견중에 총장과 교육장(教育長)이 별도 행동을 한 문제에 대응했던 50대의 교육과장이 심실세동에 의해 사망한 사안에 대해서, 이 문제를 협의한 교육위원회의 「의사록 작성은, 완성이 시급하다는 점, 교육위원장으로부터 가능한 한 상세하게 의사록을 작성하도록 지시가 있었다는 점, 녹음테이프를 청취하면서 그 작성작업을 해야했기 때문에 조용한 자택에서 집중적으로 실시하는 것이 능률적이라는 점에서, 의사록의 작성을 자택에서 실시할 필요성이 인정되기 때문에 피해자가 자택에서 의사록의 작성작업을 한 시간도 시간외 근무로 가산해야한다」 고 판단했다.

## 3. 연구·자습 등

연구회의 참가나 집필활동에 대해서도, 업무와의 관련성이 있으면, 피로축적을 요인으로 하여 근무시간으로 인정되고 있다.

「지공재기금 오카야마현 지부장(다카하시 시청사건) 히로시마고법은, 「피해자는, 휴일과 유급휴가를 이용하여, 각종 연구회에 참가하여 왔으나 문화재 전문직원으로서도 질 높은 문화재행정을 실시하기 위해서는 연구활동이 필요하며, 실제로 공무에 도움이 되었다는 점을 시(市道) 인정하고 있다는 점에 비추어, 피해자가 각종 연구활동에 사용한 시간도, 공무에 준하여 시간외 근무시간에 포함하여 취급함이 상당하다」 고 판시하였다.

#### 4. 일상업무

노동자가 종사한 일이 일상업무라는 것으로 과중성을 부정해야 하는 것은 아니고, 일상업무가 과중하다면, 그것만으로 과중성을 인정해야 한다.

「지공재기금 가나가와현 지부장 사건」 동경고법은, 40대 남성 관리직이 지주막하출혈을 일으킨 사안에 대해서, 「소관의 공무원 방재관계업무라는 심야에도 무슨 일이 일어날지 모르는 상황은, 수면에 영향을 주고 있었다는 가능성이 있으며, 소방단과 다뤘던 문제도 정신적 긴장을 수반하는 것으로 여겨진다」 고 판단했다.

#### 5. 업무내용의 변화

「지공재기금 가나가와현 지부장 사건」 동경고법은, 「과장에서 부장예의 지위의 상승과 지금까지 전혀 경험이 없었던 방재도 담당하는 것으로 되어, 스트레스가 심한 업무가 계속되었다」 고 하여, 승진에 동반한 업무부하를 인정했다. 지위 상승이 있는 경우에, 업무내용뿐만 아니라, 책임이나 권한이 변화한 것을 인정한 것이다.

#### 6. 출장

「지공재기금 도쿠시마현 지부장 사건」 도쿠시마지법 판결에서는, 「교외에서의 근무가 흔히 출장일수만으로도 상당일수에 필적하는 근무실태가 있기 때문에, 근무시간외에 있어서 이동시간이나 출장시의 식사시간 등에 대해서도 합리적인 범위내에서 시간외 근무로서 산입하는 것이 상당하다」 고 판단했다. 이 도쿠시마지법 판결은, 출장이 흔히 시간외근무에 필적하는 실태를 직시하여, 직무수행에는 정신적·신체적 부하가 있다는 관점에서 판단한 것이다.

또한, 「지공재기금 가나가와현 지부장 사건」 동경고법은 2004년에 발생한 니가타현 지진의 피해지 파견에 있어서, 「피해지와의 이동은 차량이고, 원고 자신도 운전을 일부 담당하고, 더욱이 촌장이라는 중요인물이 동승하고 있다는 것은, 업무부하를 증가시키는 원인이 된다」 고 하였다. 특히 상사를 동승시킨 자동차운전은 정신적 긴장이 증폭하기 때문에 이러한 부하를 고려해야한다.

또한, 이 동경고법판결은, 「촌장과 3일간 주야로 함께 식사 및 음주를 하고, 촌장과 가깝게 있는 자체가 강한 긴장상태의 계속을 야기하고 극히 큰 정신적 부담을 주었다」 판단하고 있으며, 주야간 상사와 함께 행동하는 출장업무는 정신적 긴장이 증폭하는 것으로 평가하고 있다.

더욱이 동 판결은 「지진 피해지로 파견중의 노동밀도 자체는 특별히 높다고는 말할 수 없지만, 종사한 업무의 내용도 육체적인 부담은 그 자체로는 특히 과중하다고까지 말할 수 없지만, 파견기간을 통한 구속시간은 62시간을 넘고, 그 기간 수면도 충분히 취했다고는 인정하기 어렵고 수면의 질도 낮은 상황이었다」 고 인정하고 있으며, 출장의 업무내용 그 자체나 노동시간뿐만 아니라 출장처에서의 구속시간이나 수면 등, 피해자가 놓인 상황을 실질적으로 고려했다.

## 7. 교체제 근무

「지공재기금 동경도 지부장(경시청) 사건」 동경고법 판결에서는, 경찰관의 3부교체제의 당번근무에 대해서, 구속시간이 길고 노동밀도가 낮지 않다고 평가했다.

「지공재기금 나라현 지부장(병원) 사건」 나라지법 판결에서는, 간호사의 업무는 「야근과 일근이 빈번하게 바뀌어 일정의 생체리듬을 유지하는 것이 어렵다는 직업상의 특성이 있다」 고 인정하고 있으며, 「지공재기금 미에현 지부장(이세종합병원) 사건」 나고야고법 판결에서도, 간호사의 교체제·심야근무 자체의 과중성을 인정하고 있다.

「지공재기금 군마현 지부장(소방서 직원) 사건」 동경고법 판결은, 「소방직원에서 보여지는 격일 24시간 근무의 교체제 근무는, 인간의 생활리듬에 반하는 부담이 있다」 고 하여, 소방직원의 교체제·심야근무자체의 과중성을 인정했다.

## 8. 환경적 요인

「지공재기금 나라현 지부장(나라시청) 사건」 오사카고법 판결에서는, 「동절기 심야의 실외 작업에 종사하는 근무」에 종사하면서 대형 동력이 달린 삽의

운전작업을 하는 관계로 두꺼운 방한복을 착용하지 못하고, 인접시설에 폐를 끼치지 않기 위해서 난방기능도 이용하지 않고 본건 근무를 실시한 피해자가 받은 한랭자극은 상당 강도의 것이었다」고 하여, 한랭자극이 발병원인이라고 판단했다.

「지공재기금 동경도 지부장 사건」 동경고법은, 「피항소인(피해자)가 종사한 재해지역 파견은, 2004년10월29일 업무종료후 동월 31일(본건 질병발병 전일)까지의 연속 3일간 실시되어, 구속시간은 62시간을 넘었다는 점에서, 이것에 의해 받은 정신적, 신체적 부하가 해소 또는 경감되었는지 여부는, 그 기간에 취할 수 있었던 수면의 양과 질이 크게 영향받는다」는 점, 「본래의 숙박장소인 복지회관에 숙박할 수 없었고 주차장에 텐트를 치고 노숙하거나 뱅에 숙박하는 것은 피항소인에게 있어서 비일상적인 사건이며, 언제 여진이 발생할지 알 수 없는 불안을 안고 취침하는 것에 비추어 보면, 그 수면의 질이 현저하게 열악했고 이러한 상황에 처한 것은, 전적으로 피항소인이 종사하고 있었던 재해지역 파견이라는 공무의 성질에 의한 환경적 요인에 근거한 것이다」고 판결했다.

숙박의 환경이 충분한 수면을 취할 수 없었다면, 이 사건의 피해자처럼, 흡연이력, 고혈압이나 고지혈증 등의 지병이 있다고 할지라도 지주막하출혈의 발병원인을 개체적 요인만으로 귀속시킬 수는 없다는 것이다.

## 9. 스트레스의 상승작용

「지공재기금 돗토리현 지부장 사건」 돗토리지법은, 뇌출혈 발병 전 1개월간은 일상의 공무에 더하여, 「수업참관의 준비·수행, 연구수업의 준비·수행, 수업참관을 위한 지도안의 검토·교재작성, 지도요록의 작성, 학년문집의 작성·인쇄 및 발행, 일년간을 종합하는 일상공무 외의 공무도 해야했고, 매우 바빴으며, 계속된 공무가 이어짐으로 인해 각각의 업무는 그 정도는 아니었지만 막대한 정신적·육체적 부하가 있었다」판단했다. 공무를 개별적으로 보면 그렇게 심한 부하는 아니지만, 공무가 중복 또는 연속됨으로써 막대한 심신에의 부담이 있었다는 것을 인정한 것이다.

또한, 이 돗토리지법판결은, 동료 교원이 몸 상태가 좋지 않아 일을 할 수 없었다는 점에서, 감염성 위장염에 의한 고열하에서 출근했다는 점이 「육체적

부하도 컸다」고 판단했다. 과로사는 일이 집중된 경우에 발생하는 것이며, 이것이 직장의 나쁜 여파이며, 발병의 원인이 되는 것이다.

## 2 정신질환 재판사례

### 1. 신입직원 · 젊은 직원

「지공재기금 후쿠오카현 지부장 사건」 동경고법 판결은, 신입교원이 자살한 사안으로이지만, 담임하던 반에는 말을 듣지 않는 아동과 다른 아이를 때리는 문제행동을 하는 아동이 여러명이 존재하고 있으며, 한 아동이 피해자의 지도에 따르지 않거나, 피해자의 알 수 없는 곳에서 이지메를 하거나, 수업이 제대로 기능하지 못하고, 어수선한 상황이 일상화되어 있었다는 것에 대하여, 「부임한지 겨우 1개월 반 정도의 기간에, 여러 가지 문제를 해결할 시간도 없이 연이어 발생했다는 점에 특징이 있으며, 관련된 상황의 개선될 여지도 없었다는 점에서, 신규채용직원인 피해자에 있어서 상기 공무는 긴장감, 불안감, 좌절감 등을 계속하여 강요한 객관적으로 볼 때 강한 정도의 심리적 부하를 주었다」고 판단하였다. 이 동경고법 판결은, 베테랑 교원에 있어서는 대처가능한 문제이라 할지라도 교원으로서도 사회인으로서도 경험이 적은 신입채용자에게는 과중했다는 점을 직시한 것이다.

신입이 아니더라도 「지공재기금 후쿠오카현 지부장(농림사무소) 사건」 후쿠오카고법은, 토사붕괴대책사업의 현장이 산간부에 산재하고, 근무처인 농림사무소로부터 원거리에 있기 때문에, 많은 출장을 다녔던 것에 대해서, 「업무의 과중성을 판단함에 있어서, 해당 직원의 연령이나 경험연도수 등을 포함하여 종합적으로 고려할 필요가 있으며, 이러한 속성은 단순히 개인적인 사정이라고는 할 수 없다고」하면서, 「입사 후 3년째인 25살이라는 어린 나이이며, 다른 베테랑 직원에 비교하여 경험이 일천하고, 교섭능력, 판단능력 등에 떨어지는 면이 있다는 점은 분명하며, 토사붕괴대책사업은 일정 정도의 연령, 경험을 가지는 직원과 비교하여, 토지권리자와의 교섭 등에 곤란을 일으키는 경우가 많아 자살에 이를 정도의 정신장해를 발병 및 악화시키는 정도의 과중한 심리적 부하를 주는 공무」라고 인정했다. 이처럼 신입 및 어린 피해자가 처해 있는 입장이나 상황 등의 실제상황을 고려해야한다.

## 2. 베테랑

베테랑 교원도 자신감을 상실하게 하는 사태가 발생하는 경우도 있다.

「지공재기금 교토부 지부장 사건」 오사카고법은, 20년 이상의 경험을 가진 교원이 자살한 사안에서, 담임하던 학급의 여학생 A는, 단독으로 문제행동을 일으키는 것뿐만 아니라, 리더적 존재로 학급의 다른 학생들까지 문제행동에 끌어들이는 타입이었다는 점, 등교거부 남학생도 가정방문에도 불구하고 전혀 개선의 여지가 없었다는 점으로 볼 때, 성실하고 꼼꼼하며 책임감이 강한 성격으로 지금까지 학생지도나 학급운영에 대해서도 어느 정도 자신을 가지고 있었던 피해자가, 여기에 대하여 유효한 대응책을 강구할 수 없게 되고, 크게 자신감을 상실하여 강한 심리적 부하를 부담했다」고 판단했다.

또한, 「지공재기금 시즈오카현 지부장 사건」 동경고법은, 양호학급 담임의 교사가 체험입학 실시에 따른 미경험의 특이사태와의 조우와 정신적인 중압을 원인으로 하여 우울증이 발병하여 자살한 사안에 대해서, 피해자는 「성실하고 꼼꼼하며, 교원으로서의 책임감, 사명감이 강하고, 양호교육에 담당하는 것을 자기의 사명으로 여기고 직무에 대응해왔으며, 본건 체험입학의 실시에도 정면에서 대응했지만, 여러 사정에 유연하게 대응하는 것이 서툴고, 본건 체험입학 실시에 의해, 지금까지 경험하지 못했던 이상 사태와 연속해서 조우하여, 정신적으로 여기에 따라갈 수 없었기에, 그 결과 지금까지 20년간 키워온 교원으로서의 존립기반이 흔들려 교원으로서의 자긍심과 자신감을 상실하고, 정신적으로 심각한 위기에 빠졌다」고 판단하여, 개체적 요인이 있지만, 베테랑교원이 체험입학실시에 의한 정신적 중압을 받았다는 것을 직시하여 공무기인성을 인정했다.

## 3. 이동

「지공재기금 효고현 지부장(토요오카시청) 사건」 오사카 고법은, 30대의 사회복지과 주임이 배치전환 후에 자살한 사안에 대해서, 「복지행정에 경험이 없는 직원인 피해자로서는, 각 개별 계획(노인복지계획, 개호보험사업계획, 아동육성계획, 장애복지계획)의 내용을 이해하고, 그 요점을 추출하여 이것을 요령있게 종합하는 작업은 간단하지 않다고 여겨져 상당 정도의 심리적 부하가 있다」고 판단했다.

## 4. 일상업무

교원에 있어서 학급담임은 일상업무라고 말할 수 있지만, 「지공재기금 교토부 지부장 사건」 오사카고법은, 부담임에서 담임이 된 사안에 대해서, 「학급담임은, 학급지도나 도덕지도뿐만 아니라, 가정방문, 교육상담, 보호자간담회, 체육대회, 문화제 등의 학교행사 등 많은 정력을 할애해야하는 업무가 많고, 부담임과 비교하여도 그 자체로 정신적·육체적 부담이 훨씬 크다」고 판단했다.

수업도 똑같이 교원에게 있어 일상업무라고 할 수 있지만 이것이 면허외의 과목을 담당하는 것이라면 스트레스가 발생한다. 「지공재기금 미야기현 지부장 사건」 센다이 지법은, 학급담임, 학생회 지도, 클럽활동 및 면허외 과목을 담당하고, 이것에 의해 월 100시간을 넘는 초과근무를 한 사안에 대해, 「사회과는 지도 경험이 없는 과목인 이상, 피해자는 지도방침이나 실제의 수업내용을 어떻게 해야 하는지에 대한 고민, 요점 수업의 준비에 많은 시간과 노력을 쓴 점이 추인되어, 이것은 피해자에 대하여 상당한 정신적 부하를 준 것이다」고 판단했다.

또한, 일상업무 자체에 과중성이 없어도, 직장환경이 열악하다면 과중성이 있다고 볼 수 있다. 「지공재기금 교토부 지부장 사건」 오사카 지법은, 교원이 학급·학교가 붕괴된 집무환경하에서의 근무와 지원태세가 없이 학생들로부터 폭력을 받아 자살한 사안에 대해서, 「수업이 성립하지 않을 뿐 아니라, 학교 내에서의 흡연, 기물파손, 교사에 대한 폭력, 공포가 횡행하고, 항상 학생지도가 필요한 집무환경하에서의 근무 자체, 객관적으로 볼 때 심리적 부담이 무겁다고 할 수 있다」고 판단하였다.

교원 이외의 사안에서는, 「지공재기금 고치현 지부장 사건」 고치현 지법은, 공무원인성을 판단함에 있어서, 피해자의 일상 직무와 비교하여 과중한 직무를 수행했다고 하는 사실은 반드시 필요하지 않고, 심리적 부하의 평가대상이 되는 직무는 일상의 직무라도 어떠한 문제가 없다고 한 후에, 피해자가 종사한 세부과(稅賦課) 사무가 아주 작은 실수도 용납되지 않은 일상업무의 성질이나 작업스케줄, 작업부담량이 직장내에서 상당히 무거웠다는 점을 고려하여, 「그 심리적 부담은 상당히 크다」고 판단하였다.



## 5. 배치전환, 업무내용의 변화

배치전환과 이에 수반하는 업무내용의 변화가 있었던 사안에 대해서, 「지공재기금 고베시 지부장 사건」 오사카 고법은, 「배치전환과 처음으로 담당하는 경리·서무 등의 업무에 대한 불안 및 긴장 등이 겹쳐, 통상의 배치전환에 수반하는 불안이나 긴장 등의 스트레스를 넘은, 상당한 정신적 부하를 주었다」고 판단했다.

또한, 「지공재기금 효고현 지부장 사건」 오사카 고법은, 「민생위원에 관한 사무, 구 군인·군속에 관한 사무, 구 지역대책사업에 관한 사무 등의 지역복지계의 통상업무와, 연수목적으로 파견된 업무내용 및 업무량은 상당한 차이가 있어, 이와 같은 업무내용 및 업무량의 급격한 변화에 대응하는 것은 피해자에 있어서 상당 정도의 스트레스였다」고 판단했다. 오사카 고법판결은, 단순히 배치전환 후의 업무내용뿐만 아니라, 업무량의 증대에 수반하는 장시간노동이나 연속근무, 직장의 지원이 없는 점도 고려하여 종합적으로 심리적 부하를 판단했다.

배치전환이 없어도, 베테랑이라고 하여도, 업무의 질·양의 변화가 있을 때에는, 직장내에서의 지원·협력 등이 이뤄지지 않았다면 스트레스가 커질 수 있다.

「지공재기금 교토부 지부장 사건」 오사카 고법은, 「20년의 경험을 가진 이른바 베테랑교사이지만, 학급담임과 클럽활동의 고문을 담당하게 된 후에, 농구부 동호회의 고문으로 세워지고, 공무의 내용에 변화가 생긴 것뿐만 아니라, 업무의 양도 큰 폭으로 증가하여 시간외 노동시간도 현저하게 증가했다는 점에서, 이렇게 업무의 질·양의 급격한 변화는, 피해자에게 상당한 스트레스를 준 것이다」고 판단했다.

## 6. 출장

「지공재기금 후쿠오카현 지부장(농림사무소) 사건」 후쿠오카 고법은, 토사붕괴대책사업의 실질적 책임자로서 지역주민과의 교섭을 하기 위하여 여러 번에 걸쳐서 출장을 다녀오고, 업무량이 많음에도 서포트 태세가 불충분했다는 점에서 과중한 공무로 평가했지만, 「1개월에 다수의 출장을 한 것을 인정한 후에, 토사붕괴대책사업의 현장이 산간부에 산재하고, 농림사무소에서 원거리가 있기

때문에, 이동시간이 상당히 부담이 되었다고 할 수 있으므로, 피해자의 출장횟수가 다른 직원과 비교하여 특별히 많았는지 여부는 차치하고, 월 근무시간의 대부분을 현장 출장에 쓸 수밖에 없었던 상황 그 자체가 업무의 양적 과중성을 기초로 하는 중요한 사실이라고 할 수 있다」고 판단했다.

이 후쿠오카고법 판결은, 「농림사무소에 있어서, 종전에 토사붕괴대책사업에 종사했었던 직원이 업무가 원인으로, 건강을 침해하여 정신질환에 걸린 사례가 없다고 하더라도, 이 점으로부터 당연히 피해자의 업무과중성이 부정되는 것은 아니다」고 하여, 동료간 비교를 하지 않는 것을 전제로 하고 있다. 동료와 비교하여 출장일수나 횟수가 적었다고 하더라도, 출장이 일의 대부분을 차지하는 점에서 질적인 과중성 뿐만 아니라, 출장횟수나 출장중의 이동시간을 포함한 양적인 과중성에 있어서도, 신체적·심리적 부담을 발생시킬 수 있다는 것이다.

## 7. 과거 사건의 영향

「지공재기금 고베시 지부장(소방서) 사건」 고베지법은, 「관리계장으로의 취임은, 피해자에 대하여, 처음으로 담당하는 경리·서무 등의 업무에 대한 불안 및 긴장과 더불어 과거에 알력이 있던 상사와의 인간관계에 대한 극도의 불안 및 긴장이라는 통상의 배치전환에 수반하는 불안이나 긴장 등의 스트레스를 넘은 상당한 정신적 부하를 주었다」고 판단했다. 이 항소심에서 오사가 고법은 「피해자의 A서장과 과거의 알력은, 공무상의 사건으로서 상당인과관계의 판단의 기초사실에 해당하는 것으로 인정하는 것이 상당하다」고 판단했다.

## 8. 장래의 업무 예정에 대한 불안

「지공재기금 미야기현 지부장 사건」 센다이 지법은, 전국대회실행위원회 총무부장으로 취임이 예정되어있던 사안에 대해서, 피해자는 「총무부장에 정식으로 위촉을 받기 전부터 동년 7월에 직무상황을 파악하고 있었고, 그 시기가 가까워짐에 따라 불안감, 중책감에 싸여, 이것이 막대한 정신적 부하가 되었다」고 판단했다.

한편, 「지공재기금 시즈오카 지부장 사건」 동경 고법은, 복직 직전에 우울

증이 악화되어 자살한 사안에 대해서, 피해자는 「전문의에 의한 치료를 받아 일시적으로 개선의 징후가 보였지만, 직장 복귀일이 가까워짐에 따라 병상이 악화되어, 무력감, 열등감, 자책감, 죄책감, 자신상실 등에 의해 직장에 복귀하는 것이 괴로워 스스로 목숨을 끊어버림으로 편안해지고 싶다고 외곶으로 생각하고, 「복귀 직전에 중증으로 악화되어 우울증에 기초한 자살기도의 발작에 의해 자살했다」고 판단했다.

이와 같은 판례는, 장래의 업무상의 예정에 대한 불안, 초조도, 심리적 부하의 평가에 고려하고 있다.

## 9. 스트레스의 상승(相乗)작용

스트레스의 상승작용에 대해서는, 신입인 것을 고려하여 평가해야 한다. 「지공재기금 시즈오카현 지부장 사건」 동경 고법은, 「부임한지 1개월 반의 기간에, 여러 문제가 해결할 시간도 없이 연이어 발생한 개선될 징후도 없는 점을 볼 때, 신규채용직원에게 있어서 긴장감, 불안감, 좌절감 등을 계속해서 강요했다」고 판단했다.

「지공재기금 미야기현 지부장 사건」 센다이지법은, 「학급담임, 학생회지도, 클럽활동지도의 직무에 종사하고 있으며, 그 자체가 의무교육과정의 학생지도라는 중요한 책임을 수반하는 것이기 때문에, 일정의 정신적 부하를 주었다」고 판단하고 있다. 일정의 부하가 되는 직무를 개별적으로 과중평가해야 하는 것은 아니다.

또한, 「지공재기금 아이치현 지부장 사건」 나고야 고법은, 미경험의 복지부문으로 이동하여, 업무의 종류가 많고, 난이도가 높았을 뿐만 아니라, 이동직 후 보고서나 청취의 지시가 내려와 업무지연의 조속한 대응도 어쩔 수 없이 하게 되고, 상사인 부장의 피해자에 대한 갑질이 겹친 사안에 대해서, 「발생사건을 하나 하나 개별적으로만 평가하고, 그것이 중첩되어 복합적이고 상승적으로 과중한 부담이 된 것을 평가하지 않았다」고 하여, 스트레스의 상승작용을 원칙적으로 인정하지 않는 지방공무원재해보상기금의 주장을 비판하고 있다.

## 10. 갑질 (파워하라)

「지공재기금 아이치현 지부장 사건」 나고야 고법은, 피해자 자신뿐만 아니라, 「자신의 부하가 상사로부터 지적을 받은 경우에는, 이것을 자기에 대한 것으로 받아들여, 책임을 느꼈다고 하는 것은, 평균적인 직원에 있어서도 자연스러운 자세이며, 오히려 이것이 성실한 태도」라고 판단하여, 갑질을 하는 상사 하에서 일을 하는 그 자체에 의한 심리적 부하가 큼을 인정하였다.

또한, 「지공재기금 고베시 지부장 사건」 오사카고법도, 동종의 사안에서 「강한 정도의 심리적 부하를 주었다」고 인정하였다.

## 11. 직장의 지원 및 협력

「지공재기금 오사카부 지부장 사건」 오사카 지법은, 「본건 중학교에서의 특이하다고 할 수 있는 근무환경에 더하여, 교사에 대한 폭력의 피해자가 되었음에도 불구하고 여기에 대한 적극적인 지원이 없이, 오히려 방치했다고 말할 수 있을 상황」이었다고 하여, 베테랑 교사가 학급·학교가 붕괴된 환경에서 근무를 하고, 학생으로부터 폭력 등을 받거나, 숙박훈련에서 피로호소를 했음에도 학교측의 지원이나 협력의 태세가 불충분했다는 점이, 업무에 의한 심리적 부하를 증대시켜, 혹은 경감시키지 못한 것으로 평가하고 있다.

직장의 지원·협력은 신입의 경우 더욱 필요하다. 「지공재기금 시즈오카현 지부장 사건」 동경 고법은, 먼저 일반론으로서 「교원의 지도능력 및 대응능력을 현저하게 일탈한 심각한 과중성이 있는 상황 하에 있어서는, 해당 교원에 대하여 조직적인 지원체제를 구축하고, 다른 교원과 함께 정보를 공유한 후에, 계속적인 지도·지원을 실시하는 것이 필요하다」고 하고, 특별히 신규채용직원 에 대해서는, 「직무에 관한 지식·경험 등이 불충분하고, 특히 초등학교의 교사는 발육과정이 다른 다수의 아이들을 상대하며, 동시병행적으로 지도를 하고 반을 이끌어내야 한다는 점에서, 신규채용 교원에 대한 조직적인 지원체제를 구축하고 다른 교원과도 정보를 공유한 후에, 계속적인 지도·지원을 실시하는 것이 필요하다」고 판단했다. 그리고 동경고법판결은 「적어도 관리직이나 지도를 행할 입장의 교원을 비롯하여 피해자의 주위의 교원전체에 있어서도 부차 정보를 제공하는 기회를 갖는 것이 최소한 필요하며, 문제의 심각도에 따라서 그 원인을 근본적으로 해결하기 위한 적절한 지원을 해야 함에도 불구하고, 정보를 제공하지 않고, 지원도 하지 않았다」고 인정하여 이것을 심리적 부하로서 평가했다.

젊은 현청 직원이 자살한 사건에서 후쿠오카고법은 직장의 지원태세에 대해서, 「충분한 지도 등을 받을 기회가 없었다」, 「인원배치의 재검토나 피해자에 대한 지원체제의 편제 등에 대해서 특단의 배려를 검토했다는 사실이 나타나지 않는다」 고 하였다.

한편, 「지공재기금 히로시마 지부장 사건」 히로시마 고법은, 신입교원의 사안은 아니지만, 40대의 남성 교원이 전년도에 학생 여러 명에게 수업방해·폭언·폭행과 다음해에도 계속, 지적장해아동이나 이지메를 받은 학생에의 대응, 여러 명의 문제행동에 대한 학생지도·가정방문 등이 겹쳐서 우울증이 발병한 사안에 대해, 「같은 정도의 지도 곤란한 학급을 지도했다고 하여도, 교원 전체가 그 문제를 지원하는 태세가 있는 경우와 없는 경우에 따라, 반 담임에 있어서의 정신적 스트레스가 큰 폭으로 달라진다」 고 판단하였다.

이동 후에는 직장의 지원·협력이 필요하다. 「지공재기금 효고현 지부장 사건」 오사카 고법은, 이동한 지역복지계는 실질적으로 일인 일계(단독 근무)이고, 상사나 동료로부터 직접적인 지원을 받는 것은 바랄 수 없었다는 점에서, 이동 후의 본래의 업무는 피해자에게 있어서 상당 정도의 정신적 부담을 주는 것이었다」 판단했다.

이와 같은 판례는, 심리적 부하를 일으키는 사건이 발생한 후에, 이것에 수반하는 문제나 변화에의 대응이라는 측면에서 지원이나 협력이 있었는지 여부를 판단하는 것이 아니고, 통상의 일상업무를 수행하는 측면에서 지원과 협력을 얻을 수 없었다는 것을 중시하고 있는 점이 특징이다.

## V . 참고문헌

- 川人博著『過労自殺』(岩波書店, 2014 第2版)  
〈가와히토 히로시『과로자살』(이와나미신쇼, 2014 제2판)〉
- 佐久間大輔『労災・過労死の裁判』(日本評論社, 2010)  
〈사쿠마 다이ске『노재・과로사의 재판』(일본평론사, 2010)〉
- 佐久間大輔『精神疾患・過労死』(中央経済社, 2015)  
〈사쿠마 다이ске『정실질환・과로사』(중앙경제사, 2015)〉
- 일본 후생노동성 과로사등 방지대책  
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/index.html>)
- 일본연금기구([www.nenkin.go.jp](http://www.nenkin.go.jp))
- 일본 인사원([www.jinji.go.jp](http://www.jinji.go.jp)) 및 국가공무원공제조합연합회([www.kkr.or.jp](http://www.kkr.or.jp))
- 일본 지방공무원재해보상기금(<http://www.chikousai.jp>)