

KOSHA GUIDE

H - 37 - 2021

근로자의 자살 및 우울증 예방을 위한  
사업장 지침

2021. 12.

한국산업안전보건공단

## 안전보건기술지침의 개요

- 작성자 : 인하대병원 박신구, 인제대 서울백병원 우종민
- 개정자 : 고신대학교 복음병원 김정원
  
- 제·개정 경과
  - 2011년 11월 산업보건관리분야 제정위원회 심의(제정)
  - 2021년 8월 산업보건관리분야 제정위원회 심의(개정)
  
- 관련규격 및 자료
  - 보건관리자용 직무스트레스 관리 매뉴얼, 한국산업안전보건공단, 2003
  - 여성근로자 직무스트레스관리 매뉴얼, 한국산업안전보건공단, 2011
  - 직무스트레스의 현재적 이해(개정판). 고려의학, 강동묵 등. 2016.
  - Japan Industrial Safety & Health Association. Mental risk management, 2007
  - 직장인 대상 자살예방 교육프로그램 개발연구, 2015
  - 근로자 자살예방 가이드라인, 고용노동부, 한국산업안전보건공단, 2017
  - 한국생명존중희망재단 자살예방프로그램 보든말 워크북-직장인 편, 2015
  - 한국생명존중희망재단 기본형 프로그램 참가자용 워크북, 2021
  
- 관련법규·규칙·고시 등
  - 산업안전보건법 제5조(사업주의 의무)
  - 산업안전보건법 제6조(근로자의 의무)
  - 산업안전보건법 제20조(안전보건관리규정 작성)
  - 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률 제2조(기본정책)
  - 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률 제5조(사업주의 책무)
  
- 기술지침의 적용 및 문의
  - 이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈페이지([www.kosha.or.kr](http://www.kosha.or.kr))의 안전보건기술지침 소관분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.
  - 동 지침 내에서 인용된 관련규격 및 자료, 법규 등에 관하여 최근 개정본이 있을 경우에는 해당 개정본의 내용을 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2021년 12월

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

## 근로자의 자살 및 우울증 예방을 위한 사업장 지침

### 1. 목 적

이 지침은 산업안전보건법 제 5조, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조, “직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치”, 사업장 건강증진운동 시행지침 제 4조, 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률 제 5조 에 의거 근로자의 우울증 예방 및 자살예방을 위해 관리감독자에게 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

### 2. 적용범위

이 지침은 관리감독자가 있는 모든 사업장에 적용한다.

### 3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

(가) “관리감독자”라 함은 산업안전보건법 제 16조에 언급된 사업장에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말한다.

(나) “게이트키퍼”라 함은 자살 위험 대상자를 조기에 발견해 전문기관의 상담 및 치료를 받을 수 있도록 연계하고, 위급상황에서 자살 위험 대상자의 자살 시도를 방지하기 위해 지속적으로 관리·지원하는 사람을 의미한다.

(2) 그 밖에 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 이 지침에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은 법 시행령, 같은 법 시행규칙 및 안전보건규칙에서 정하는 바에 의한다.

## 4. 자살 예방 활동

### 4.1 사업주의 활동<sup>1)</sup>

- (1) 사업주는 근로자에게 <표 1> 다음 내용에 관한 자살예방교육을 실시하는데 적극적으로 협조하여야 한다.<sup>2)</sup>

#### <표 1> 자살예방교육 내용

- 생명존중의 중요성
- 자살현상의 이해와 예방
- 자살위기자에 대한 상담 방법
- 자살시도자 응급처치 방법
- 자살시도자 및 자살자의 가족 지원방법
- 정신건강문제를 가진 근로자에 대한 이해 높이기(낙인 방지)
- 직무스트레스 및 우울증상 관리방안

- (2) 근로자의 기여도와 성취를 존중하며, 지지적이고 조화로운 직장 환경을 만들도록 노력한다.
- (3) 공개적인 토론, 효과적인 의사소통, 갈등 조정을 통해 직무 갈등을 처리하도록 노력한다.
- (4) 불만처리, 수행 검토, 조직변화 측면을 처리하기 위해 공정하고 효과적인 절차 사용하도록 노력한다.
- (5) 직무 스트레스의 조기 발견과 그 감소를 위한 절차를 수립하도록 노력한다.
- (6) 퇴직 또는 충격적인 직무 관련 사건을 경험한 사람을 위해 상담을 제공하도록 노력한다.

1) WHO의 직장인 자살 예방 대책

2) 근로자 자살예방 가이드라인(고용노동부, 산업보건공단). P.53

- (7) 심리사회적 어려움을 경험한 근로자를 발견하고 다룰 수 있게 관리자를 훈련하도록 노력한다.
- (8) 정신건강 문제와 관련된 낙인을 줄이고 근로자가 도움을 요청하도록 장려하는 조치하도록 노력한다.
- (9) 정기적으로 정신 건강 정책, 절차, 프로그램을 평가하여 그것이 조직과 근로자의 요구 모두를 충족시키는지 확인하도록 노력한다.

#### 4.2 관리감독자의 활동<sup>3)</sup>

- (1) 관리감독자가 게이트키퍼의 역할을 수행한다.
- (2) 관리감독자는 게이트키퍼 훈련에 적극 참여한다(예, 중앙자살예방센터 보고듣고말하기 프로그램, 지역사회 게이트키퍼 양성프로그램 등)
- (3) 관리감독자는 게이트키퍼 역할을 수행하며 자살 고위험군을 빨리 알아차리고, 자살위험성에 대해 적극적으로 공감하며 경청하며, 안전을 위한 계획을 세우고 연계하여 직장에서 일어날 수 있는 자살을 예방하는 역할을 수행한다.
- (4) 자살을 생각하는 사람들은 자신들이 자살을 생각하거나 삶을 포기하려고 한다는 것을 먼저 말하지 않는 경우가 많다. 하지만 자살하려는 사람은 주위에서 알아채지 못하지만 도움을 바라고 있다. 그렇기 때문에 <표2>에서 제시된 신호를 먼저 보고, 발견하고, 알아채 주어야 한다.

---

3) 근로자 자살예방 가이드라인(고용노동부, 산업보건공단 P.55 ,중앙자살예방센터 보고듣고말하기 프로그램에 따른 게이트키퍼 훈련

&lt;표 2&gt; 자살위험자가 보이는 언어적, 행동적, 상황적 신호

구분	내용
언어적 신호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 죽고 싶다는 직접적 표현</li> <li>• 신체적 불편함을 호소(불면, 식욕저하, 통증)</li> <li>• 절망감과 죄책감</li> <li>• 집중력 저하</li> <li>• 감정의 변화(우울, 불안, 무가치함)</li> </ul>
행동적 신호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자살을 준비하는 행동</li> <li>• 자해흔적</li> <li>• 전에 없던 행동들</li> <li>• 외모의 변화</li> <li>• 일상생활 능력의 저하</li> </ul>
상황적 신호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 심한 감정노동 스트레스</li> <li>• 해고, 실직 위기</li> <li>• 업무상 급격한 변화</li> <li>• 만성질환, 신체적 장애, 예후가 좋지 않은 질환자</li> <li>• 가족이나 사랑하는 사람을 잃은 상실</li> </ul>

(5) 자살에 대한 생각을 하고 있는지를 포함하여, <표3>에 제시된 방법에 따라 자살의 이유에 대해 들어야 한다. 자살을 생각하는 사람의 죽고 싶은 마음을 이해하고, 그 안에 살고자 하는 희망을 가지고 있다는 점에 대해 강조해야 한다.

&lt;표 3&gt; 자살위험자를 대하는 듣기 예시

구분	내용
도움이 되는 듣기	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 들을 수 있는 상황을 만듦</li> <li>2. 적극적 경청의 표현 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 많이 힘드셨겠습니다! 혹시 자살하겠다는 생각을 가지고 있나요?</li> <li>• 언제부터 자살에 대해 생각을 하고 있었던 것인가요?</li> <li>• 그래도 죽지 말고 살아야 할 이유도 있지 않을까요?</li> <li>• 제게 이런 이야기를 말해주어서 고마워요.</li> </ul> </li> </ol>
도움이 되지 않는 듣기	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 문제의 축소 및 회피</li> <li>2. 비난이나 비판</li> <li>3. 화냄</li> <li>4. 충고하는 말투</li> <li>5. 설부른 해결책의 제시 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 다른 사람들은 괜찮은데 왜 당신만 힘든가요?</li> <li>• 쓸데없는 생각하지 말고 당신이 할 일이나 잘하세요.</li> </ul> </li> </ol>

(6) 이전 자살시도 유무, 정신과 질환 유무, 알코올남용, 자살계획의 구체성, 인적 네트워크 및 지지자원 등 자살을 생각하는 사람의 위험성을 안전점검 목록(표 4)을 통해 확인한 후 전문가에게 의뢰한다.

## &lt;표 4&gt; 자살을 생각하는 사람의 위험성 안전점검목록

구분	내 용
1. 이전 자살 시도 유무	<ul style="list-style-type: none"> <li>이전에도 자살을 시도한 적이 있습니까?</li> </ul>
2. 정신과 질환의 유무 (특히 우울증)	<ul style="list-style-type: none"> <li>정신과 질환을 앓은 적이 있으시거나 지금 앓고 계신가요?</li> </ul>
3. 알코올 남용	<ul style="list-style-type: none"> <li>술로 인한 문제가 있으시거나 현재 술을 드신 상태이신가요?</li> </ul>
4. 자살방법의 준비여부와 자살 계획의 구체성	<ul style="list-style-type: none"> <li>자살을 구체적으로 준비하셨나요?</li> <li>어떤 방법으로 자살할지 생각해본 적 있습니까?</li> <li>언제 자살할지도 생각했습니까?</li> </ul>
5. 인적네트워크 및 지지자원	<ul style="list-style-type: none"> <li>힘들 때 이야기할 수 있는 사람이 있습니까?</li> </ul>

(7) 어떤 방법으로든 도울 수 있다는 것을 설명하고 <표 5>의 기관에 의뢰하는 것에 대해서도 비밀과 편의성을 보장해야 한다. 지속적으로 관찰하는 것이 중요하다. 신호가 지속적으로 나타나는 경우도 있지만 그렇지 않은 경우도 있으므로 지속적인 관찰이 중요하다.

## &lt;표 5&gt; 의뢰 가능 기관리스트

보건복지부 자살예방상담전화 (24시간) 1393
자살 및 정신건강 위기 상담전화 (24시간) 1577-0199
자살 예방센터 - 정신건강복지센터
보건복지상담센터 129(bokjiro.go.kr)
고용복지플러스센터 워크넷(work.go.kr)
서민금융통합콜센터 1397 • 서민금융통합지원센터
대한법률구조공단 132
한국도박문제관리센터 1336

(8) 근로자의 자살 및 우울증예방을 위하여 관리감독자는 일상관리, 조기발견과



조기대응 그리고 직장복귀 지원을 시행한다.

- (9) 만일 직장 내 실제 자살이 발생했을 시, 자살은 일부 군집에서 전염으로 나타날 수 있으므로, 정신건강과 복지에 도움이 되는 직장환경 개선 이외에 자살이 발생한 후 전염을 최소화하기 위한 조치가 시행되어야 한다. 사후 프로그램은 애도 지원을 제공하고 사업주와 관리감독자는 직원의 슬픔과 상실감을 잘 도와주어야 한다.

#### 4.3 동료근로자의 활동4)

- (1) 당장 자살 위험은 없는지 살펴야 한다. 자살이 임박했다는 신호들이 있다. 그 중 중요한 세 가지는 다음과 같다.
- (가) 죽고 싶거나 다른 사람을 죽이고 싶다고 이야기 할 때,
  - (나) 자살할 방법을 구체적으로 찾을 때,
  - (다) 희망이 없다고 하거나 살 이유가 없다고 할 때이다.
- (2) 임박한 자살위험이 있다고 느낀다면, 먼저 119를 부르고 사내지원을 요청해야 한다. 그 뒤, 다음 단계의 도움을 받을 수 있을 때까지라도 그 사람을 혼자 두지 말고 안전한 장소에 함께 있는 것이 중요하다. 다른 사람과 함께 돌볼 수 있다면 더욱 좋다.
- (3) 자살생각이 분명하게 있고 위험성이 있을 때는 자살 고위험자가 비밀보장을 요구하더라도 비밀 보장을 약속하면 안 된다. 자살 생각을 하는 동료에게 가족을 포함하여 도움을 줄 수 있는 다른 사람들이 이러한 상황을 알아야 하고, 함께 어려움을 극복해야 한다고 설득해야 한다. 그래도 동료의 마음이 바뀌지 않는 경우 동료의 생명이 위험한 지금 상황에서는 비밀을 지켜줄 수 없고 다른 사람에게 이야기해서 도움을 청할 것이라고 말한다.

---

4) 직장인 대상 자살예방 교육프로그램 개발연구(2015), 직장 자살 예방에서 동료의 역할. P.57

## 5. 우울증 관리

### 5.1. 우울증 예방관리

- (1) 우울증 예방은 단기간에 쉽게 해결되는 것이 아니므로, 평상시 근로자의 업무관리와 건강에 대한 배려가 중요하다.
- (2) 평상시 직장 일을 계기로 근로자와 관계를 원만하게 하여 해당 근로자와 상담을 쉽게 할 수 있도록 관계를 만들어 두는 것이 도움이 된다. (<표 6> 참조). 이러한 교류를 통해 근로자의 성격, 행동, 기타 특징을 파악하고 이들의 변화나 평상시와 달라진 점이 생기면 말을 걸어 이야기를 들어 볼 필요가 있다.

#### <표 6> 근로자와의 신뢰관계 형성

1. 근로자를 이해하고 필요한 사람으로 인정하는 것이 기본이다.
2. 근로자가 무엇이든 상담할 수 있고 의견을 말하기 쉬운 분위기를 만들도록 한다.
3. 일이나 미팅, 면담, 친목회 등을 통해 근로자의 이야기를 잘 들어주고(경청), 여러 기회를 통해 근로자의 성격이나 생각을 이해해 둔다.
4. 근로자가 실수를 한 경우에도 일방적인 질책이나 인격을 모욕하는 듯한 말은 사용하지 말고 이유를 듣고, 향후의 대응을 생각해 도움을 줄 수 있도록 한다.
5. 자신이 직접 대응하는 것이 부적절하다고 생각되는 경우에는 근로자에게 중요한 사람(동료, 선배, 옛날 상사 등)을 매개로 대응을 시도 한다

### 5.2. 우울증의 조기 발견 및 조기대응

- (1) 관리감독자는 근로자가 평소와 다른 모습이나 행동을 보이면, 우울증 조기 증상(표 7, 표8)에 해당하는지 확인한다.

<표 7> 우울증의 조기증상 - 주위에서 알아차릴 수 있는 변화(이전 상태와의 비교)

1. 이전과 비교해 표정이 어둡고 힘이 없다.
2. 일의 능률이 저하된다.
3. 적극성과 결단력 등이 저하된다.
4. (주의력 저하 등으로) 평범한 실수나 사고가 증가한다.
5. 지각, 결근, 조퇴가 증가한다.
6. 주위 사람들과의 대화나 교류 감소한다.
7. 여러 가지 신체증상(두통, 현기증, 권태감, 근육통, 관절통 등) 등을 호소한다.

<표 8> 우울증, 우울상태가 의심될 때의 체크 항목

1. 최근 2주간 항상 우울한 느낌이 들거나 기분이 가라앉는다.
2. 최근 2주간 여러 가지 일에 흥미가 없어지거나 즐기고 싶지 않다.
3. 식욕이 감소 또는 증가했다. 의도하지 않았는데 체중이 감소 또는 증가했다.
4. 매일 밤잠을 잘 못 들고 밤중 또는 아침 일찍 눈이 뜨이거나 반대로 늦게까지 잔다.
5. 말이나 동작이 느려지고 불안 초조하여 진정이 안 되고 가만히 앉아 있을 수 없다.
6. 항상 피로를 느끼거나 기력이 없다고 느낀다.
7. 항상 자신이 가치가 없다고 느끼거나 또는 죄의식을 느낀다.
8. 항상 집중이 안 되거나 빨리 판단할 수 없다.
9. 자신에게 상처를 내거나 죽었으면 좋겠다고 반복적으로 생각한다.

#### 체크포인트

항목 1 또는 2 중 적어도 하나 이상을 포함하고 함께 5개 이상의 증상이 있으면 우울증이라고 추정할 수 있다. 이 조건을 만족하지 않아도 해당하는 항목이 많으면 산업보건, 보건관리자 혹은 지역 내 가까운 근로자 건강센터<sup>5)</sup>, 정신건강증진센터 혹은 정신건강의학과 전문의와 상담해 보도록 권한다.

(2) 관리감독자가 우울증이 의심되는 사람에 대한 대응으로 권장할만한 내용은 <표 9>에 제시하였다.

(가) 관리감독자는 일상 업무의 수행이 곤란하거나, 수면장해가 심한 경우, 신체증상이 심한 경우, 표정과 행동이 이전과 명백하게 달라진 경우 등에는 치료를 적극 권장한다(<표 8> 참조).

(나) 휴식이나 치료가 필요하다고 생각되는 경우는 본인이 편하게 쉴 수 있는

5) 근로자 자살예방 가이드라인(고용노동부, 산업보건공단, P.63)

환경(혼자 사는 경우라면 가족과 함께 하는 등)을 만들어 충분한 기간 동안 쉬게 하는 것이 좋을 것이다.

(다) 정신건강서비스의 이용으로 인해 승진이나 직업적 성취에 불이익을 당하지 않도록 비밀유지 조치를 취한다.

#### <표 9> 우울증, 우울상태에 있는 사람에 대한 대응 - 권장할만한 내용

##### 1. 권장할만한 내용

- 1) 말을 걸어 우울증상<표3>이나 우울한 원인에 대해 듣는다.
- 2) 우울상태가 가볍고 일상적인 업무에서 비롯된 경우에는 우울한 원인(예를 들면 업무의 부담, 인간관계 등)에 대해 조사하고 필요하다면 근무 환경의 조정(업무량의 조정, 지원의 강화, 부서 이동 등)을 한다.
- 3) 근무환경 조정 후 근로자의 표정 및 행동 개선, 본인의 평가 등을 듣고 대책의 유효성을 검토한다.
- 4) 휴식이 필요하다고 생각되는 경우는 근로자가 편하게 병가, 휴가, 휴직을 사용할 수 있도록 환경 상황을 조성한다.
- 5) 대화의 시도나 상담에 대한 대응은 지체하지 않는다.
- 6) 치료가 필요한 경우에는 담당의사의 지시(복약, 치료기간)를 존중한다.
- 7) 중요한 결단(퇴직 등)은 병이 회복된 후 하도록 권유한다.

##### 2. 산업보건의, 간호사 등이 있는 사업장인 경우

- 1) 근로자의 이야기를 들은 후 산업보건의 또는 간호사와 상담할 것을 권유한다.
- 2) 관리감독자로서 어떠한 대응을 취하면 좋을지 산업보건의 또는 간호사와 상담한다.

##### 3. 산업보건의, 간호사 등이 없는 사업장인 경우

- 1) 휴식과 치료가 필요한지 아닌지의 판단은 우울증의 증상이 심해 「일상업무의 수행이 곤란하다」 「수면장애가 계속되고 있다」 「현기증이나 나른함 등의 신체증상이 심하다」 「표정이나 행동이 이전과 명백하게 달라졌다」 등의 유무에 따라 판단한다.
- 2) 상기의 증상들이 보인다면 정신건강의학과나 지역 정신보건센터 등에 가서 상담하도록 권유한다.

##### 4. 근로자가 진찰을 거부하는 경우에는 가족이나 선배, 동료 등 근로자에게 있어 중요한 인물을 통해 진료를 받도록 권유해 줄 것을 부탁한다.

(3) 우울증상이 있는 사람에게 다음과 같은 대응은 조심한다. (표 10).

(가) 우울상태로 활력이 떨어져 겨우 일을 하고 있는 상태의 사람에게 질책이나 비난은 금물이다. 그렇지 않아도 자기를 책망하는 경향이 강한데 질책이나 비난으로 인해 자기평가를 현저하게 떨어뜨리게 되면 더욱 더 낙담하게 될 가능성이 있다.

(나) 무리한 격려는 하지 않는다. 또, 무리하게 운동이나 레저 등을 권하면 그 후 피로감이나 놀이가 끝나고 어려운 현실에 다시 직면하게 되었을 때 전보다 더 심한 우울감이 나타나 자살을 유발할 위험도 있다.

(다) 마음가짐이나 기분의 문제로 생각하여도 위안이 되지 않을 것이며 노력할 수 있는 상태라면 이미 하였을 것이다. 이때 필요한 것은 휴식과 전문가의 도움이다.

<표 10> 우울증, 우울상태인 사람에 대한 대응 - 권장되지 않는 내용

1. 꾸짖거나 비난하지 않는다.  
「그래서 어쩔 거냐?」「언제까지 그런 말만 하고 있을 거야?」  
「당신 처지를 알고 있거나 한거야?」
2. 무리한 격려는 하지 않는다.  
「힘내」「힘내서 극복해 봐」  
「당신은 중요한 위치에 있고 많이 기대하고 있어」
3. 마음가짐이나 기분 문제로 하지 않는다.  
「그런 것은 마음가짐이 문제다」「신경 안 쓰면 된다」  
「기분전환을 해 봐」
4. 노력 문제로 하지 않는다.  
「좀 더 열심히 해야지」「노력이 부족해」
5. 무리하게 행동을 촉구하지 않는다.  
「운동을 해 봐」「여행을 해 보면 어때?」  
「새로운 각오로 ...해 보면 어때?」

(4) 사람에 따라서는 우울증이 심한 상태일 때 비관해서 일을 그만두는 사람이

있는데, 증상이 회복되면 생각이 달라지는 경우가 많으므로, 중요한 결단은 병이 회복되고 나서 하도록 할 필요가 있다.

- (5) 우울증의 초기 증상이 있으면 먼저 말을 걸어 고민의 내용을 경청하는 것이 중요하다.
- (6) 자살을 생각하고 있어도 처음부터 숨김없이 이야기할 것이라고는 단정할 수 없다. 따라서 상대가 이야기 하고 싶어졌을 때 언제라도 들어 줄 준비가 되어 있다는 사인을 주어서 상담하기 쉬운 상황을 만들어 줄 필요가 있다.
- (7) 실제로 자살을 생각하고 있는 경우도 「죽고 싶다」는 마음과 「살고 싶다」는 마음, 또 「상담하고 싶다」는 마음과 「상담해도 아무 소용없다」는 마음 사이에서 흔들리고 있는 경우가 대부분이다.
- (8) 자살에 관한 마음을 이야기함으로써 조금 마음이 편해지고 생각이 유연해지는 경우도 있다. 따라서 우선 이야기를 듣고 상대가 「관리감독자라면 알아줄지도 모른다」 「잘 될지도 모른다」고 하는 신뢰감을 가지게 하는 것이 자살로 진행되는 것을 막을 수 있는 중요한 계기가 된다(<표 11> 참조).

<표 11> 우울증이나 자살을 생각하고 있다고 의심되는 경우의 대응

1. 말을 건넨다(자신의 말투로)  
예를 들면 : 「피곤해 보이는데 어디 아픈 거 아닌지?」  
「뭐 신경 쓰이는 일이 있으면 편하게 이야기해 봐?」
2. 물어도 대답해 주지 않는 경우  
언제든지 들어 줄 테니까 혼자서 끌어안고 있지 말라고 하고 그 자리의 대화를 끝낸다.
3. 수일간 모습을 지켜보다가 역시 이전과 표정이나 행동이 달라져 있다면 다시 한번 대화를 시도한다.
4. 본인의 이야기 내용과 표정 변화로부터 우울증이나 자살을 생각하고 있는 것이 의심되는 경우 산업보건의, 정신건강의학과, 의료기관, 지역 정신 보건센터 등의 전문기관과 상담한다.
5. 관리감독자로서도 가능한 한 상담을 할 것이며 지원을 할 것이라는 것을 전달한다.

### 5.3. 휴직자의 직장복귀 지원

- (1) 병원에 입원 혹은 통원 치료 후 담당의사로부터 복직 허가가 난 단계에서 정신건강의학과 전문의 · 직업환경의학과 전문의 등에게 업무적합성 평가를 받는 것이 필요하다.
- (2) 복직 후 적어도 1개월간은 시간외 근무는 제한하고 일에 대한 적응, 몸의 회복상태를 봐 가면서 단계적으로 제한을 해제한다(단계적 복직).
- (3) 복직 당시에 복직한 근로자는 복직에 대한 불안이나 주위 사람들에 대한 미안함 등 복잡한 감정이 있으므로 <표 12>의 예처럼 관리감독자나 동료의 정신적 지원이 중요하다. 그러나 특별히 과도한 대우는 하지 말고, 평상시처럼 대하는 것이 좋을 것이다.

#### <표 12> 병세의 회복과 복직 시의 배려

1. 병세가 회복되어 의사로부터 복직이 가능하다는 진단이 나온 단계에서는 본인과 면담하여 복직의 조건(배치전환이나 직무내용의 변경, 취업조건 등)에 대해서 이야기 한다 (재발하지 않게 하는 조건을 만드는 것이 중요).
2. 복직 후 당분간은 시간 외 노동이나 야근은 금지하고 회복상태를 보면서 통상의 근무로 돌아간다. 복직 후에는 산업보건의 또는 간호사에 의한 정기적 면담, 관리감독자에 의한 업무상황, 정신건강상태의 파악 등의 지원을 한다.

## 지침 개정 이력

### □ 개정일 : 2021. 08.

- 개정자 : 고신대학교 복음병원 김정원
- 개정사유 : 근로자의 우울증 예방과 관련하여 자살관련 대응 가이드라인제시
- 주요 개정내용
  - 자살과 관련한 내용을 추가함.
  - 제목을 <근로자의 자살 및 우울증예방을 위한 사업장 지침>으로  
“자살 및”을 추가함
  - 참고문헌 업데이트 추가
  - 자살 예방 관련 내용을 중점적으로 추가(사업주, 관리감독자, 동료의 측면)
  - 근로자 우울증 의심 시, 대응 방법 일부 추가