

# 일본의 작업중지권 현황

야마카와 카즈요시 (山川和義) (일본 미에단기대학 법경과 교수)

## ■ 머리말

일본에서 산업재해 사상자 수(사망·휴업 4일 이상)는 장기적으로 감소하는 경향이지만, 2014년에는 전년 수치를 웃도는 등 근로자의 생명·건강이 위협에 노출되는 상황이 여전히 존재하는 가운데,<sup>1)</sup> 산업재해 감소는 중요한 과제로 여겨지고 있다. 일본 노동안전위생법 제6조에 입각하여 후생노동대신이 5년마다 책정하는 제12차 노동재해방지계획에는 ‘일을 함으로써 생명이 위협을 받거나 건강이 손상되는 일은 본디 있어서는 안 되는’ 것으로 명시되어 있으며, ‘누구나 안심하고 건강하게 일할 수 있는 사회’를 지향하고 있다. 이 계획은 2013년부터 2018년까지 산업재해 사망자 및 사상자 수를 15% 이상 줄이는 것을 구체적인 목표로 하고 있다.

일본에서는 산업재해 사전예방에 대해서는 노동안전위생법에서, 사후보상에 대해서는 노동자재해보상보험법(이하, 노재보험법)에서 규제하고 있다. 그러나 이 글의 관심사인, 개별 취업에 있어서 위험한 업무에 노출되는 등, 산업재해 발생의 위험이 있어 근로자의 생명·건강이 위협에 처할 경우에 개별 근로자가 작업을 중지하는 권리에 대해, 노동안전위생법은 이를 직

1) 2014년 산업재해로 인한 사상자 수(사망·휴업 4일 이상)는 11만 9,535명(전년대비 1.2% 증가)이었다. 이 중 한 번에 3명 이상이 재해를 당하는 중대재해는 292건으로 전년의 244건과 비교해보면 19.7% 증가한 것이다.

접 보장하는 규정을 마련하고 있지 않다. 한편 판례에서는 근로자의 생명이나 신체에 위험이 발생할 경우, 근로자는 작업을 중지할 수 있다고 인정되며,<sup>2)</sup> 학설은 이를 지지하고 있다.

일본의 작업중지권<sup>3)</sup>의 개요는 이상과 같다. 이하에서는 노동안전위생법과 작업중지권의 관계를 소개한 후, 일본의 작업중지권 현황을 소개한다.

## ■ 노동안전위생법과 작업중지권의 관계

### 노동안전위생법의 목적과 주체

노동안전위생에 관한 법규제는 예전에는 노동기준법 제5장에 규정되어 있었는데, 1972년에 노동안전위생에 관한 종합적·포괄적 입법으로서 노동안전위생법이 제정됐다. 노동안전위생법은 노동안전위생법 시행령 및 시행규칙 등과 더불어 노동안전위생에 관한 구체적인 조치를 상세하게 규정하고 있다.<sup>4)</sup>

노동안전위생법은 “이 법률은 노동기준법과 더불어 산업재해 예방을 위한 기준 확립, 책임체제의 명확화 및 자주적 활동의 촉진 조치를 강구하는 등 예방에 관한 종합적이고 계획적인 대책을 추진함으로써 직장에서의 근로자의 안전과 건강을 확보함과 동시에 쾌적한 직장환경 형성을 촉진하는 것”을 목적으로 하고 있다(제1조). 이 목적 달성을 위해 노동안전위생법은 “사업자<sup>5)</sup>는 단순히 이 법률에서 규정한 산업재해 예방을 위한 최저기준을 지킬 뿐 아니라 쾌적한 직장환경의 실현과 노동조건 개선을 통해 직장에서 근로자의 안전과 건강을 확보할 수 있도록 하

2) 千代田丸事件・最3小判昭和43(1968)年12月24日民集22卷13号3050頁.

3) 역자 주: 일본에서는 노무거부권 또는 노무제공거절권이라는 용어가 일반적으로 사용된다. 이 글에서는 기획특집의 통일성을 위하여 작업중지권으로 번역하였다.

4) 労安法の最近の解説として、柴田洋二郎「労働安全衛生法概説」労働基準法・労働契約法コンメンタール(日本評論社、2012年)457頁.

5) 또한 노동안전위생법에서 말하는 사업자는 ‘사업을 하는 자이며 근로자를 사용하는 자를 말한다’ 이 나 이는 노동기준법상의 사용자와는 달리 개인기업에서는 사업주 개인, 법인기업에서는 법인 그 자체를 가리키며, 사업경영 이익의 귀속주체를 가리킨다(1972년 9월 18일 発基91호).

지 않으면 안 된다”(제3조제1항)라고 정하는 한편, “근로자는 산업재해 예방에 필요한 사항을 준수하고 사업자 등에 의해 실시되는 산업재해 방지조치에 협력할 수 있도록 노력하지 않으면 안 된다”고 규정한다(제4조). 노동안전위생법은 산업재해 예방을 위해 사업자 등의 의무를 정할 뿐 아니라 근로자에게도 일정한 협력을 요구한다는 점에서 특징적이라고 할 수 있다.

## 노동안전성 제법(製法)의 구체적 내용과 제재

노동안전위생법은 산업재해 예방조치로서, 구체적으로는 사업장별로 총괄 안전위생관리자 등을 두는 것을 의무화하고 안전위생 관리체제를 정비하고(제3장), 근로자의 위험 또는 건강장애를 예방하기 위한 구체적 조치를 실시하도록 사업주에게 의무화하고 있다(제4장). 예를 들어, 사업자는 기계·기구 등의 설비, 폭발물 등 전기·열 등 에너지로 인해 발생하는 위험을 예방하기 위해(제20조), 가스·분진 등에 의한 건강장애를 예방하기 위해(제21조) 필요한 조치를 강구하지 않으면 안 된다. 또 노동안전위생법은 기계나 위험유해물 사용도 규제하고 있다(제5장). 더 나아가 사업자는 이와 더불어 근로자에게 안전교육을 실시하지 않으면 안 된다(제6장).

사업자가 노동안전위생법상 의무를 위반할 경우의 제재를 보면, 예를 들어 상기 위험 및 건강장애 예방조치(노동안전위생법 제20조 및 제21조)를 강구하지 않으면 해당 사업자는 6개월 이하의 징역 또는 50만 엔 이하의 벌금에 처한다(제119조제1호). 한편 노동안전위생법은 이러한 형사벌에 의한 제재 이외에 행정상의 제재를 가한다. 구체적으로는 해당 위반사업자에 대해 광역자치단체(都道府県) 노동국장 또는 노동기준감독서장은 작업 중지 또는 건설물 등의 사용 정지를 명할 수 있으며(제98조제1항), 노동기준감독관은 ‘근로자에게 급박한 위험이 있을 때’ 해당 작업 중지 및 사용정지를 즉시 명할 수 있다(동조제3항).

이처럼 노동안전위생법상의 의무위반에 대한 제재는 다양하다. 그러나 노동안전위생법에는 노동기준법 제13조<sup>6)</sup>와 같이 노동안전위생법 의무의 사법(私法)상 효력을 명확하게 담보하는 규정이 없다. 즉 노동안전위생법상의 의무위반이 바로 근로계약상의 의무위반(구체적으로는 예를 들어, 안전배려의무위반(노동계약법 제5조)이 되는지에 대해서는 노동안전위생법 그 자

6) 노동기준법 제13조 이 법률에서 정한 기준에 달하지 않는 노동조건을 정한 노동계약은 그 부분에 대해 무효로 한다. 이 경우에 무효가 된 부분은 이 법률에서 정한 기준에 따른다.

체로는 명확하지 않다. 이 점에 대해 학설상 논란이 있다.<sup>7)</sup>

## 노동안전위생법과 작업중지권의 유무

노동안전위생법상 산업재해 발생의 우려가 있을 경우의 작업 중지에 관한 것으로, 노동안전위생법 제25조가 있다. 동조는 ‘사업자는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 경우에는 즉각 작업을 중지하고 근로자를 작업장에서 대피시키는 등 필요한 조치를 강구하지 않으면 안 된다’고 규정하며, 사업자에 대해서는 ‘산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때’의 작업 중지 조치 실시를 의무화하고 있다. 사업자가 이 조치를 강구하지 않았을 경우, 노동안전위생법상 사업자는 6개월 이하의 징역 또는 50만 엔 이하의 벌금에 처해지며(노동안전위생법 제119조 제1호), 또한 ‘긴급하게 필요할 때’에는 노동기준감독관에 의해 작업정지나 건물 등에 대한 사용정지 등의 조치가 내려질 수 있다(제98조제3항).

한편 사업자가 이 조치를 강구하지 않았을 경우에 근로자가 해당 작업을 중지할 수 있는지 여부에 대해서는 명문 규정이 존재하지 않는다. 그러면 노동안전위생법은 이와 같은 경우에 위험을 알면서도 근로자가 작업에 종사하는 것을 용인하는 입장을 취했는가 하면 그것은 아니었다. 이는 1972년 노동안전위생법 제정 시 국회에서 오고갔던 다음과 같은 이야기를 통해 명확하게 알 수 있다. “재해 발생의 긴박한 위험이 있을 때 사용자의 의무로서 근로자를 대피시키지 않으면 안 된다는 것은 중의원의 수정으로 법률상으로도 명확해졌습니다만, 그러나 재해 발생이 객관적으로 봐서 임박했을 때 사업자의 그러한 의무이행 지시가 없더라도 근로자가 작업을 중지해 현장에서 대피할 수 있다는 점, 이는 논리상 당연한 일이라 생각합니다.” “긴박한 위험이 닥쳤을 때 근로자가 긴급피난적으로 대피할 수 있다. 이를 저는, 자신의 생명·신체를 지키기 위한, 인간으로서의 당연한 권리이며 법률의 규정을 기다릴 필요도 없다…… 이는 논리상 당연한, 인간으로서 당연한 일이라 생각하는 겁니다.”(이상, 정부 위원 발언)<sup>8)</sup>

이 입장은 노동안전위생법 시행통달(1972년 9월 18일 기발(基發) 제602호9(4)의 노동안전

7) 詳細は、小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質(一)」法学協会雑誌112号(1995年)234頁以下参照.

8) 1972년 5월 25일 참의원 사회노동위원회 회의록 제17호, 7, 8쪽(동 취지의 발언은 되풀이되면서 답변되었다. 동년 4월 25일 참의원 사회노동위원회 회의록 제20호 7쪽).

위생법 제25조 관계에 관한 부분으로 “본 조는 사업자의 의무로서, 재해발생 긴급 시에 근로자를 대피시켜야 한다는 것을 규정한 것이나 객관적으로 산업재해 발생이 임박했을 경우에는 사업자의 조치를 기다릴 필요없이 근로자는 긴급피난을 위해 자주적 판단에 의해 당연히 그 작업 현장에서 대피할 수 있다는 것은, 법의 규정을 기다릴 필요도 없다는 것”이라 확인된다. 따라서 노동안전위생법상, 노무급부거절권에 관한 명문 규정이 없다 하더라도 그것이 부정되는 것은 아니라는 것이 명확하다.

그러면, 입법자가 이상과 같은 입장을 취하면서 근로자의 작업중지권을 명문화하지 않았던 이유는 무엇일까. 이 점에 대해 국회에서 오고간 이야기를 다시 살펴보고자 한다. 작업중지권을 명문화하지 않았다는 것에 대해 비판적인 입장에서 질문이 이루어졌는데, 이 해답으로서 정부 위원은 “안전(작업을 중지할 수 있을 정도의 산업재해 발생 위험성인지 여부)에 대해 노사간에 의견 대립이 있을 경우에 …… 안전위생위원회 안에서 …… 충분히 노사가 대화할 수 있는 장이 있다”, “사용자가 필요한 조치를 취하지 않게 되면 …… (근로자가) 신고해 감독관에게 검사를 요구하고 정말로 안전한지 확인을 요청하는 조치도 가능”, 또 “재해방지를 해야 할 첫 번째 책무는 사업주 측에 있다고 생각하는 겁니다. 따라서 이 법안에서 그런 사업주의 재해방지를 위한 의무, 그것을 기본으로 다양한 규정을 마련하고 있는 것입니다” 등의 발언을 하고 긴박한 위험이 발생했을 경우 근로자의 작업중지권은 논리상 당연한 것이라는 취지의 답변을 되풀이하고 있다.<sup>9)</sup> 논리상 당연한 것이라 하더라도, 이를 명문화하지 않을 이유가 되지는 않는다고 생각되나,<sup>10)</sup> 이렇게 주고받은 언급들을 보더라도 입법자가 작업중지권을 명문화하지 않았던 결정적인 이유는 명확해지지 않는다. 그러나 노동기준법에서 독립된 입법으로서 노동안전위생법을 제정하고자 할 때 입법자는 근로자의 작업중지권의 명문화에는 일관적으로 소극적인 자세를 관철했다는 것은 간파할 수 있을 것이다. 또 노동안전위생법 제정 당시 이미 대법원이 생명·신체 등에 위기가 발생할 경우의 작업중지를 인정(긍정)했다는<sup>11)</sup> 점에서, 입법자는 굳이 그것을 노동안전위생법에 명문화할 필요가 없다고 판단했다고 나름 이유를 추측할 수 있다.

9) 會議錄・前掲注(8)8頁.

10) 질문자는 이 점을 거듭 지적하였다. 會議錄・前掲注(7)8頁.

11) 千代田丸事件・前掲注(2).

## 소 결

이상과 같이 노동안전위생법상 근로자의 작업중지권을 보장하는 명문 규정은 존재하지 않지만 사업자에 대한 작업중지조치 실시의무 규정(제25조)이 실시되지 않았을 경우에 근로자가 작업을 중지하는 것은 허용되는 것으로 해석이 된다(통달<sup>12)</sup>).

무엇보다 상술한 바와 같이 노동안전위생법의 의무규정이 바로 사법상의 효력을 갖는지 여부에 대해서는 논쟁이 있기 때문에 노동안전위생법을 법적으로 작업중지권을 시인할 직접적인 근거로 삼을 수 있는지에 대해서도 논란이 있을 것이다. 예를 들어 노동안전위생법의 법적 성격을 공법상의 의무만을 정한 것으로 볼 경우, 노동안전위생법 위반을 직접적인 이유로 하는 사법상의 청구는 인정되지 않을 것이다<sup>13)</sup>(이 입장에서도 공서양속 위반 등의 일반조항을 매개로 하는 것 등을 통해 사법상의 청구도 인정될 수 있다). 그렇게 되면 노동안전위생법 제25조 위반을 이유로 하는 작업중지에 대해서도 노동안전위생법 그 자체를 근거로는 사법상의 효력이 인정되지 않는다는 상황이 발생한다. 단, 노무급부거절권은 이하에서 보는 바와 같이 다른 법적 근거에 의해 시인되는 것이 현재 상황이다.

## ■ 일본의 작업중지권 현황

### 작업중지권에 대한 판례

일본에서 작업중지권의 구체적 근거가 되는 법규정은 존재하지 않지만 판례는 이를 인정(공정)한다. 주요 판례인 치요다마루(千代田丸)사건 대법원 판결은, 국교정상화 이전, 한일 국경선 부근의 해저 케이블 수리업무의 명을 받은 해저 케이블 부설선 승조원들이, 안전이 확보되지

12) 역자 주 : 통달이란 행정관청이 소관사무에 대해 소관 기관이나 직원에게 문서로 통지하는 것, 또는 그 문서를 가리킴.

13) 労働安全衛生法規を純粹な公法的法規と詳細に論証するものとして、小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質(3・完)」法学協會雜誌112号(1995年)643頁以下.

않았다는 이유로 해당 업무명령을 거부하고, 출항하지 않았다는 이유로 해고된 사안에서, 대법원은 “위험은 노사 쌍방이 만전의 배려를 다했다 하더라도 피하기 어려운 군사상의 것으로, 해저선 부설선인 치요다마루 승조원이 본래 예상되는 해상작업에 따르는 위험들이 아니고, 또 그 위험의 수준이 반드시 높지 않더라도, 여전히 근로계약 당사자인 치요다마루 승조원의 의사에 반하여 위험을 감수하고 의무를 강제로 이행하게 할 수준이라고는 단정하기 어렵다”라는 이유로 승조원의 해고를 무효라 판단했다. 이는 근로자의 생명이나 신체 등에 위험이 있을 경우의 업무명령은 근로자를 구속하지 않는다<sup>14)</sup>는 것을 대법원이 명확하게 인정한 것으로 이는 그 후의 판례, 학설에 의해 지지받고 있다.

이 외에 사용자의 안전배려의무에 대해 언급하고, 이것이 이행되지 않았을 경우에 근로자의 작업중지를 적법한 것으로 다루는 판례가 있다. 신문수송임금 청구사건<sup>15)</sup>은, 원고 근로자들이 소속된 노동조합과 대립하는 노조 조합원으로부터 직장에서 폭행을 당하고, 직장에서 안전이 확보되지 않았다는 점 등을 이유로 노무급부를 거부한 사안인데, 재판소는, 사용자는 근로자에게 신의성실의 원칙상의 의무로서 안전배려의무를 갖는데, “사용자가 상기 의무를 다하지 않은 상태에서 근로자가 노무를 제공하고자 한다면 그 생명 및 신체 등에 위해가 가해질 개연성이 지극히 높으며, 이 때문에 근로자가 노무를 제공할 수 없다고 사회통념상 인정될 경우에는, 근로자의 사용자에게 대한 노무급부 의무는 이행불능으로 돌아가고, 게다가 그 이행불능은 사용자의 귀책사유에 의한 이행불능에 해당되는 것으로 해석하는 것이 타당하다”라며 원고 근로자들의 작업중지를 적법한 것으로 인정하고 있다.

치요다마루 사건에서는 노무제공 의무의 면제·업무명령권의 한계가 쟁점이 되었으며, 신문수송임금 청구사건에서는 사용자의 안전배려의무위반을 전제로 노무제공의무 불이행의 귀책성 여부가 쟁점이 되었다는 점이 상이하다. 이와 같이 작업중지가 법적으로 어떤 문제로서 현재화될지는 해당 원고 근로자의 청구내용에 따라 다르지만, 상기 두 판결은 모두 ‘근로자의 생명 및 신체 등에 위해가 미칠 개연성이 높은’ 경우의 작업중지를 적법한 것으로 인정했다는 점에서 같다.

14) 千代田丸事件(第一審)・東京地判昭和34(1959)年4月11日 労民集10卷2号377頁.

15) 東京地判昭和57(1982)年12月24日 労民集33卷6号1161頁.



## 작업중지권에 대한 학설

### 작업중지권의 기능

상기 두 판결에서 보는 바와 같이 일본에서 산업재해 발생 위험성이 존재해 근로자의 생명 및 신체 등에 위험이 발생할 경우, 작업중지권은 근로자의 근로의무를 적극적으로 면제하는 것에 그치지 않고, 사용자의 업무명령권 행사가 위법이 되거나, 또는 근로자의 노무급부의무 불이행이 민법 제536조제2항에서 말하는 ‘사용자의 책임이 있는 사유로 이행불능’이 되어 사용자의 귀책사유가 된다. 즉 근로자의 ‘면책지위 용인’을 지향하는 것이라 할 수 있다.<sup>16)</sup> 무엇보다도 앞서 말한 바와 같이 작업중지권이 어떤 형태로 기능하는지는 근로자의 청구내용에 따라 다르다.

### 작업중지권이 인정되는 범위

한편 작업중지권이 인정되는 범위는 다음과 같이 정리할 수 있다. 우선 상기 두 판결과 마찬가지로 근로자의 생명 및 신체 등에 위험이 발생할 경우 근로자는 당연히 작업을 중지할 수 있다. 이 경우의 작업은 노동계약의 범위 외의 것으로, 노동의무가 발생하지 않는다고 해석이 된다.<sup>17)</sup> 이는 사업자가 노동안전위생법상의 안전위생조치를 강구하고 있지 않기 때문에 근로자의 생명 및 신체 등에 위험이 발생할 경우에도 마찬가지라고 해석된다.<sup>18)</sup> 또한 노동안전위생법 등의 안전위생법규가 사업자에게 요구하는 안전위생조치의 내용이 다양하지만 그것이 실시되지 않을 경우에는 원칙적으로 근로자의 생명 및 신체 등에 위험이 발생한다고 해석해

16) 中嶋士元也「労働関係上の付随的権利義務に関する感想的素描」中嶋士元也先生還暦記念論集『労働関係法の現代的展開』(信山社、2004年)187頁参照. 여기에서는 노무급부거절권이 주로 기능하는 사항으로서 ① 노무제공의무 면제, ② 겸업명령·직무전념의무로부터의 면제, ③ 채무불이행의 위법·귀책사유의 부정, ④ 징계처분으로부터의 면책, ⑤ 계약해지(해고)의 위험으로부터의 면제 등을 들 수 있다.

17) 土田道夫『労働契約法』(有斐閣、2008年)460頁、菅野和夫『労働法 第10版』(弘文堂、2012年)408, 409頁、西谷敏『労働法 第2版』(日本評論社、2013年)360頁注4など.

18) 土田・前掲書注(15)460頁、菅野・前掲書注(15)409頁. 단, 후자는 노동안전위생법 위반이기 때문에 해당 작업의 명령이 구속력을 갖지 않는다고 하고 있어, 이론적 구성에 차이가 있다.



야 한다.<sup>19)</sup>

한편 노동안전위생법 등의 안전위생법규에 저촉되지 않는 경우이며, 상기의 경우만큼 근로자의 생명 및 신체 등에 위험이 발생하지는 않으나 장시간 노동·과중업무가 지속되는 등 근로자의 생명·건강에 대한 위험이 있는 업무명령에 대해 근로자가 작업을 중지할 수 있는지에 대해서는 노무지휘권의 남용(노동계약법 제3조제5항<sup>20)</sup>)으로 무효로 해석하는 입장이 있다.<sup>21)</sup>

이 밖에 안전배려의무위반을 이유로 작업을 중지할 경우에는 해당 업무명령을 무효로 하는 것이 가능하다고 지적하는 학설도 있다.<sup>22)</sup> 안전배려의무는 오래전부터 판례로 인정되어 왔으며,<sup>23)</sup> 현재는 노동계약법 제5조<sup>24)</sup>에 명문화되어 있다. 이와 같은 노동계약상의 의무에 위반되는 업무명령은 ‘근로자가 해당 근로계약으로 인해 그 처분을 허락한 범위 내의 사항이다’<sup>25)</sup> 라고는 할 수 없을 것이다.<sup>26)</sup> 따라서 안전배려의무를 위반한 업무명령에 대한 근로자의 작업중지는 인정(긍정)된다고 해석해야 할 것이다.

무엇보다도 안전배려의무의 구체적 내용은 사실상 사고나 질병이 발생한 후 처음으로 명확해지는 경우가 많을 것이다.<sup>27)</sup> 따라서 작업중지로 인해 이런 사고나 질병의 발생을 회피할 경

19) 노동안전위생법 위반의 효과로서 작업중지권이 발생하는 것이 아니라 노동안전위생법의 법적성격을 어떤 관점에서 보더라도 노동안전위생법 위반의 경우 업무명령권에는 노동계약상의 근거가 없기 때문에 작업중지가 허용된다고 해석해야 한다.

20) 노동계약법 제3조제5항 근로자 및 사용자는 노동계약에 입각한 권리 행사에 있어서는 그것을 남용하는 일이 있어서는 안 된다.

21) 土田・前掲書注(15)487頁.

22) 荒木尚志『労働法 第2版』(有斐閣、2013年)242、243頁.

23) 自衛隊車両整備工場事件・最3小判昭和50(1975)年2月25日民集29卷2号143頁、川義事件・最3小判昭和59(1984)年4月10日民集38卷6号557頁. 土田・前掲書注(15)228頁以下が詳しい.

24) 노동계약법 제5조 사용자는 노동계약과 더불어 근로자가 그 생명 신체 등의 안전을 확보하면서 노동할 수 있도록 필요한 배려를 하는 것으로 한다.

25) 업무명령권의 한계에 대한 주요 판례인 電電公社帯広局事件・最1小判昭和61(1986)年3月13日劳判470号6頁.

26) 또한 민법학설에서는 안전배려의무를 급부의무로 보고 동시이행의 항변권(민법 제533조)을 유추적용해서 작업중지권을 인정하고자 하는 견해가 있다(예를 들어 宮本健蔵(1993), 『안전배려의무와 계약책임의 확장』, 信山社. 후술한 바와 같이 안전배려의무의 구체적인 내용은 사전에 구체화하기 어렵기 때문에 본래 안전배려의무를 급부의무로 봐야 하는지에 의문이 있다.

27) 山川隆一『雇用関係法 第4版』(新世社、2008年)233頁.

우에 안전배려의무위반의 입증이 곤란해질 수 있다. 그렇게 되면 안전배려의무위반을 이유로 하는 작업중지권을 현실적으로 유용한 것으로 만들기 위해서는 안전배려의무의 내용을 미리 구체화하는 것이 향후 과제라고 볼 수 있다. 또한 내용의 구체화와 관련해서는 노동안전위생법의 규정내용 준수가 안전배려의무의 내용이라고 해석하는 견해<sup>28)</sup>와 노동안전위생법 등의 안전위생 기준은 안전배려의무의 내용을 정할 때 충분히 참작이 되어야 한다는 견해가 있다. 전자의 경우 노동안전위생법상의 조치의무 위반이 그대로 안전배려의무 위반을 구성한다는 점에 큰 차이가 있다.

## ■ 맺음말

이 글에서는 일본의 작업중지권 현황을 개관하였다. 노동안전위생법상, 작업중지권의 근거가 되는 명문 규정은 존재하지 않으나 노동안전위생법은 ‘산업재해 발생의 긴박한 위험이 있을 때’에 작업을 중지하는 것은 당연한 것으로 본다는 점을 확인했다. 또 판례, 학설상 근로자의 생명 및 건강에 위험이 발생할 경우, 근로자는 해당 작업에 대한 종사명령에 대해 작업을 중지하는 것이 가능하다는 내용이 인정(긍정)되었으나, 그 이외의 경우에 작업중지가 허용되는지에 대해서는 다양한 견해가 존재한다(업무명령권의 남용이라는 관점에서 작업중지권의 한계를 두는 것과 안전배려의무 위반의 관점에서 이에 한계를 두는 것이 있다)는 점을 소개했다.

최근 장기간에 걸친 장시간 근로나 과도한 스트레스를 주는 노동이 근로자에게 강요되고 근로자의 건강상 피해가 증가하고 있다. 근로자가 이런 상황을 피할 수 있는 방법 중 하나로 작업중지권을 행사할 수 있는 경우를 명확하게 할 필요가 있다.<sup>29)</sup> **KL**

28)たとえば、和田肇「安全(健康)配慮義務論の今日的な課題」日本労働研究雑誌601号(2010年)39頁.

29) ハラスメントへの対抗措置として労務給付拒絶権の限界を研究するものとして、原俊之「ハラスメント対抗措置としての『労務給付拒絶権』」毛塚勝利先生古希記念『労働法理論変革への模索』(信山社、2015年)625頁.