

安全配慮義務及び違反

(2版)

1. 使用者（事業主）の「安全配慮義務」
2. 安全配慮義務違反のこと
3. 労働契約法に基づく安全配慮義務のこと

平成24年12月27日



オフィスキャロット 編

1. 使用者（事業主）の「安全配慮義務」

安全配慮義務とは、民法、労働基準法、労働安全衛生法などに基づき使用者（※1）が労働者（※2）に対して負う義務（労働契約に付随する義務）の1つで、「使用者は労働者の生命および健康などを危険から保護するように配慮しなければならない」と云うものです。

これまでの判例によって、雇い入れている従業員に対し定義された「安全配慮義務」は、平成20年3月1日に施行された労働契約法の条文として、次のように明記されました。

＊ 第5条（労働者の安全への義務）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

これまでの判例が法の条文に格上げ（「義務化」）されたことで、“安全な業務”に従事させなければならないという、この配慮義務を怠ると民事・行政上の責任が発生することになります。

さらに、死亡災害等の発生時に見られる億単位の「賠償金支払命令」の事例からも、リスク管理という観点からも、企業が真剣に取り組まなければなりません。

「安全」という言葉には、設備的な安全面だけでなく、メンタルヘルスなどの精神的な衛生面への配慮も含まれ、最近では「安全衛生」という言葉を使用することが多くなっています。

従って、管理監督者（※3）は、部下の労働時間を把握し、心身の健康状態を積極的に把握し、必要に応じて勤務軽減措置をする義務が課せられていると知らなくてはなりません。

労働安全衛生法は「安全配慮義務」を具体化したもので、次の事を規定しています。

- ・ 働く人の健康を損なう危険からの回避のための配慮
- ・ 健康を保持推進するための配慮
- ・ 業務を適正で快適なものにするための配慮
- ・ 危険状態にある人への安全確保のための配慮

使用者が「安全配慮義務」を尽くすためには（尽くしていると認知されるには）、労働安全衛生法を完全に履行することが必要となります。

今後、従業員（労働者）の精神衛生面についての配慮も重要になってくると考えられています。

他方、この「安全配慮義務」の履行に努めることは、その分、従業員（労働者）の事業遂行の効率化にもつながり積極的な経営の実現にも資するものになります。

※1 使用者 = 事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする全ての者をいう

※2 労働者 = 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者をいう

※3 管理監督

= 一般的には部長、課長、工場長等がその地位にあたります。

実際は、次の条件を満たしているかを総合的に判断する。

- ・ 一般の社員を管理監督する重要な職務と権限が与えられている
- ・ 自分の裁量で働ける環境が整えられている
- ・ 役職手当など賃金面であきらかに優遇されている

これまで判例によって定義されている「安全配慮義務」は、次の通りです。

労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約である雇用契約では、通常、使用者の指示のもと、指定した場所に配置され、使用者の供給する設備・器具類を用いて労務の提供をすることから、使用者の雇用契約に基づく「報酬支払義務」とどまらず、配置場所、設備・器具等の使用、労務提供の過程における“労働者の生命及び身体への危険”からの保護に配慮する「義務」をいう。

また、これまでの判例では、次のようなものが使用者の安全配慮義務の具体例として指摘されています。

- ①災害防止のために必要な安全設備の設置、ないし安全装置の装着義務
- ②疾病防止のための衛生設備の設置義務
- ③安全マスク、命綱等の保護具を使用させる義務
- ④作業の方法、順序の決定、作業の指揮監視体制等を整える義務
- ⑤機械等の作業工具の危険性、取扱い方法の周知・徹底等の安全教育義務

2. 安全配慮義務違反のこと

使用者の「安全配慮義務」の怠りから労働者が被った損害を賠償する義務として、使用者が負う責任の一つに民事上の損害賠償責任がありことを忘れて無いでしょうか。

従業員（労働者）の怪我による治療費や休業補償が労災保険で補填されていれば“使用者がそれ以上の責任を負担することはない”と誤解していないでしょうか。

労災と民事賠償とは択一的なものではないのです。

注意する必要があります、労災認定は非常に厳しく、また認定までにかかなりの時間が係ります。

そこで労災認定とは関係なく、或いは、並行して「安全配慮義務違反」による損害賠償請求がなされることも珍しくありません。安全配慮義務に関するこれまでの裁判例をみると、賠償額はかなりの高額になることも珍しくなく、支払額が相当の負担になることを認識しておく必要があります。この他、負う法的責任として、安全衛生法などの“罰則規定の適用”及び事案によっては責任者が“業務上過失傷害”などの刑事責任が問われることもあります。

法的な責任以外にも、以下に示した事例でも分るように、事故による「事業停止」の危険や、事故を発生させたことによる「社会的信頼」の失墜、訴訟などによる「社会的評価」の失墜は、看過できない問題となるでしょう。

- ◆民事上の損害賠償責任
- ◆業務上過失傷害などの刑事責任
- ◆貴重な人材の損失（労働日数の損失）
- ◆事故等による営業・操業停止に伴う経済的損失
- ◆社会的信頼の失墜
- ◆訴訟等の準備に伴う経済的・時間的損失

使用者が「安全配慮義務」を果たしていても、“労働災害”が発生することを肝に銘じる必要があります。労働基準法と労働者災害補償保険法(労災法)には、労働災害の要件や保証内容等が定められています。

3. 労働契約法に基づく安全配慮義務のこと

Q：労働契約法が施行され、事業主に対し「安全配慮義務」が課せられたと聞きます。会社として具体的に何をすれば、義務を果たしたことになるのでしょうか。違反したとみなされれば、どのような罰則が科せられるのでしょうか。

A：危険を予見し、回避措置をする。労働契約法には罰則なし。

労働契約法は、2008年3月1日から施行されています。

労働契約法は、「労働契約に関する基本事項を定めることにより、労働関係の安定に資することを目的としていますが、基本的には過去に確立した判例等を法律化したものです。

「無から有を生む」という形での新しい義務を創設するものではありません。「安全配慮義務」についても、過去に参考となる最高裁判例等が存在し、それに依拠する形で以降の法律トラブルも処理されています。しかし、中小・零細レベルの事業主は、判例に対する理解が十分とは言えないことから、周知・啓発の意味も込め明文化されたということであって、新たに措置すべき義務が定められたわけではありません。これまで安全の問題に十分な配慮を尽くしてこなかった会社では、新法をキチンと理解し、必要な対策を講ずる必要が生じて来ています。

労働契約法第5条では、「使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ、労働することができるよう、必要な配慮をする」ことを求めています。

有名な判例に自衛隊車両整備工場事件(最判昭50・2・25)と川義事件(最判昭59・4・15)がありますが、このうち民間企業を扱った后者では、安全配慮義務を「労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、又は使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」と定義しています。

その後の判例をみると、災害発生を予見できたか否か(＝予見可能性)、社会通念上相当とされる防止手段を尽くしていたか(＝危険回避努力)の両面を検討し、事業主の責任を判断しています。具体的にどのような措置を講じるべきか、法律では列挙されていませんが、概ね次のような内容を含むと解するのが通説です

(中災防編「経営者の労働災害防止責任・安全配慮義務」)によると、

- 設備の安全化、作業環境改善
- 安全な設備等の選択・安全装置の設置
- 保護具の着用義務付け
- 監視人等の配置・安全衛生教育の徹底
- 健康管理・危険業務への有資格者等の選任

この他、いじめや自殺防止等も現代的課題として含まれるでしょう。違反した場合、労働契約法には罰則がありませんが、民法第715条(使用者責任)、第415条(債務不履行)等を根拠に、事業主に多額の損害賠償を命じる判例が多数存在します。