

健康配慮義務違反を 問われないために

2022年10月13日（木）
兵庫産業保健セミナー



講師 相談員 角森洋子

1

労働災害が発生した時に問われる責任

労災補償責任	使用者は過失の有無を問わず、労働基準法第8章の災害補償責任を負う。 労災保険が支給される場合は免責される（労基法84条1項）。 労災保険の給付の範囲で民事上の損害賠償責任も免れる（労基法84条2項）。
民事責任	被災労働者又は遺族から労働災害で被った損害について、不法行為責任や安全配慮義務違反で損害賠償を請求されることがある。 事業者が民事上の損害賠償の責任が問われる法的根拠として、不法行為責任（民法709条）、使用者責任（民法715条）、債務不履行責任（労働契約法5条、民法415条）等がある。
刑事責任	労働安全衛生法では、事業者に対して労働災害防止の事前予防のための安全衛生管理措置を定め、これを罰則をもって遵守を義務づけている。これを怠ると刑事責任が課せられることがある。 業務上労働者の生命、身体、健康に対する危険防止の注意業務を怠って、労働者を死傷させた場合、業務上過失致死傷罪（刑法第211条）に問われることになる。

2

労災保険の請求と損害賠償

労災が発生した場合、会社は労働者から損害賠償請求をされる可能性がある。
被災した労働者の損害は労災保険で補償されるのが基本であるが、それだけですべての損害がカバーされるわけではない。

➡ そこで、労働者は、**労災保険によってカバーされない部分を会社に賠償請求することがある。**

あるいは、謝罪がほしい、会社の労務管理を改善してほしいなどの動機もある。

労災が発生した場合、会社は労働者への「災害補償責任」を負う。しかし、労災保険法に基づく労災保険給付がなされるべきである場合、会社は補償責任を免れる（労基法84条1項）。

また、実際に労災保険給付がなされた場合、同一の事由については、給付額を限度として会社の損害賠償責任が免除される（同条2項）。

ただし、労災保険によってすべての損害が補償されるわけではないため、労災保険でカバーされない損害や保険給付を超える損害については、会社が補償する義務を負う。

○精神的苦痛を補償する「慰謝料」や、被災労働者にかかる「入院雑費」「器具・装具購入費」等は、労災で補償されない。

○「休業損害」は労災では全額補償されないため、基本的に会社が支払義務を負う。

○特別支給金は“労働福祉事業”の一環であって損害を補填するものではないため、会社が支払う損害賠償金から控除することはできないとされている。

○障害年金や遺族年金といった年金給付については、“支給が確定した給付額”の限度で控除が認められるのが通常。

3

使用者の損害賠償責任

安全配慮義務違反

会社は、労働者が安全に働ける環境を整備する「安全配慮義務」を負っている（労契法5条）。そのため、企業が安全配慮義務を怠ったことが理由で労災が発生した場合、労働者は会社の“安全配慮義務違反”に基づき、「債務不履行」による損害賠償請求をすることができる（民法415条）。

不法行為責任

労働者は、企業の「不法行為責任」に基づく損害賠償請求もすることができる。
不法行為責任による損害賠償責任とは、「故意又は過失によって他人の権利や法律上保護される利益を侵害した場合、それによって生じた損害を賠償する」という責任（民法709条）。

使用者責任

使用者責任とは、不法行為責任の種類のひとつ。
「従業員が業務上で第三者に損害を与えた場合、会社が損害賠償責任を負う」と定められている（民法715条1項）。つまり、従業員が他の従業員や顧客に怪我・疾病を負わせた場合、使用者である会社が損害賠償責任を負うということ。

会社は「従業員の選任及び事業の監督について相当の注意を払ったこと」「相当の注意を払っても損害が生ずべき状況だったこと」を立証できれば使用者責任を免れるとされているが（民法715条1項但し書き）、実務上、会社が損害の発生を予期して予め損害発生を防止する具体的な措置を講じているようなレベルでない限り免責が認められることは難しい。

4

Q 民事上の損害賠償請求を請求して、認められた場合、労災保険の給付と損害賠償と二重にもらえるのでしょうか。

A 損害賠償額から労災補償給付は控除されます。労災の特別給付については控除されません。

労災保険による傷病補償年金などの年金については、既給付分のみ民事損害賠償から控除でき、将来の年金給付は控除できないと最高裁により判示されました（三共自動車整備工場事件 最高裁 昭52.12.25判決）。

その後、労災保険法64条では以下のように改正されています。

事業主が有責者である場合において、障害（補償）年金または遺族（補償）年金の受給権者（前払一時金を請求することができる者に限る）が、同一の事由について事業主からこれらの年金給付に相当する民事損害賠償を受けることができるときは、事業主は、年金給付の受給権が消滅するまでの間は前払一時金の最高限度額の範囲内で、履行を請求されたとしても損害賠償の履行をしないことができる（履行猶予）。

そして履行猶予された場合において受給権者に労災保険から年金または一時金が支給されたときは、事業主はその支給額の範囲内で損害賠償の責めを免れる（免責）。

5

安全配慮義務とは

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、必要な配慮をする義務を負う。

安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものである。

労働契約法

第5条 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。

① 使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したもの。

② 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれる。

③ 法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められる。なお、労働安全衛生法をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものである。

6

安全配慮義務が裁判で認められるようになった経緯

○ 地方裁判所で債務不履行責任を認める判決

昭和40年代頃までは、労働災害による損害賠償を請求する訴訟では、不法行為による請求がなされるのが主流だったが、その後安全配慮義務違反による債務不履行責任を認める判決が地方裁判所などで出されるようになった。

○ 国に安全配慮義務違反による損害賠償責任があるとされた判決

車両整備をしていた自衛隊員が、同僚の運転する大型自動車の後車輪で頭部を轢かれ即死した事故に関して国に安全配慮義務違反による損害賠償責任があるとされた自衛隊八戸駐屯地事件の最高裁判決（昭和50.2.25）によって、使用者の安全配慮義務が確立された。

○ 民間会社に安全配慮義務違反による損害賠償責任があるとされた判決

民間労働者に関しては、18歳の新入社員が勤務先の会社の宿直中に反物を盗む目的で訪れた元従業員に殺された事案で、遺族が会社に対し宿直員の身体、生命に対する安全配慮義務の違反があったとして損害賠償の支払いを求めて提訴した川義事件の最高裁判決（昭和59.4.10）で、「使用者は、・・・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または使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。」と判断された。その後の裁判例の多くは債務不履行責任（安全配慮義務違反）が認められるものとなっている。

7

陸上自衛隊八戸駐屯地事件事件（最高裁第三小法廷 昭50.2.25判決）

（事案の概要）

昭和40年（1965年）7月13日自衛隊八戸駐屯地の車両整備工場で車両を整備中、自衛隊員Aが、後進してきた同僚運転の型自動車の後輪に頭部を轢かれて即死した。国は、国家公務員災害補償法に基づき遺族に対して補償金として76万円の支給をしたが、それ以外の賠償はなかった。遺族は国に対して損害賠償を請求することを知らなかったため、国に対する損害賠償を請求できることを知り、国に対して提訴したのは昭和44年（1969年）10月6日だった。

（判決の要旨）

国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解すべきである。もとより、右の安全配慮義務の具体的内容は、公務員の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものであり、自衛隊員の場合にあつては、更に当該勤務が通常の作業時、訓練時、防衛出動時（自衛隊法76条）、治安出動時（同法78条以下）又は災害派遣時（同法83条）のいずれにおけるものであるか等によつても異なりうべきものであるが、国が、不法行為規範のもとにおいて私人に対しその生命、健康等を保護すべき義務を負っているほかは、いかなる場合においても公務員に対し安全配慮義務を負うものではないと解することはできない。

「右のような安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随的義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるものであって、国と公務員との間においても別異に解すべき論拠はな」い。

「国に対する右損害賠償請求権の消滅時効期間は」「民法167条1項により10年と解すべきである。」

8

川義事件（最高裁第三小法廷 昭和 59 年 4 月 10 日判決）

（事案の概要）

A は、昭和53年3月、反物、毛皮、宝石の販売等を業とするY社に入社した新入社員、昭和53年2月にYを退社し、無職となっていたBは、Y在社中の昭和52年9月頃からYの商品である反物類を盗み出しては換金していたが、退社後も夜間に宿直中の元同僚や新入社員らを訪ね、同人らと雑談、飲食しながら、その隙を見ては反物類を盗んでいた。そして、Bは、昭和53年8月13日午後9時ころ、Yの反物類を窃取しようとYを訪れ、宿直中であったAを殺害して反物類を盗み逃走した。このため、Aの両親（X）は、Yに対し、損害賠償の請求をした。

（判決の要旨）

雇傭契約においては、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が、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、**使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、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もと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（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。**使用者の右の安全配慮義務の具体的内容は、**労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によつて異なるべきものであること**はいうまでもないが、これを本件の場合に即してみれば、上告会社は、A一人に対し昭和53年8月13日午前9時から24時間の宿直勤務を命じ、宿直勤務の場所を本件社屋内、就寝場所を同社屋一階商品陳列場と指示したのであるから、宿直勤務の場所である本件社屋内に、宿直勤務中に盗賊等が容易に侵入できないような物的設備を施し、かつ、万一盗賊が侵入した場合は盗賊から加えられるかも知れない危害を免れることができるような物的施設を設けるとともに、これら物的施設等を十分に整備することが困難であるときは、宿直員を増員するとか宿直員に対する安全教育を十分に行うなどし、もつて右物的施設等と相まつて労働者たるAの生命、身体等に危険が及ばないように配慮する義務があつたものと解すべきである。

9

安全配慮義務から健康配慮義務へ

安全配慮義務の内容

薬品や重機などの危険・有害な職場で、生命・身体への物理的な危害



安全から健康へ

典型的な職業病：粉じん作業に従事していた労働者に発生するじん肺
作業関連疾患：騒音作業における難聴



精神衛生面についても安全配慮義務を負うこと

電通事件の最高裁判決 ①業務と過労自殺との間の因果関係を最高裁が初めて認めたこと
②労働者のメンタルヘルス不全が企業の安全配慮義務の対象となることが認められたこと

10

電通事件 最高裁第二小法廷（平成12年3月24日）判決

（事案の概要）

労働者Aは平成2年4月に電通に入社。ラジオ局に配属され企画立案などの業務に携わっていたが、常軌を逸する長時間労働（推定約3000時間／年）が続いた結果うつ病に罹患し、平成3年年8月自宅で自殺した。会社は労働時間の記録を取っていなかった。両親が平成5年に東京地裁に提訴。一審・二審とも会社の責任を認めたが、二審では両親にも落ち度があったとして賠償額を3割減額した。

最高裁では「会社側には長時間労働と健康状態の悪化を認識しながら負担軽減措置（安全配慮義務）を取らなかった過失がある」として、東京高裁に差戻した。東京高裁で、平成12年年6月に和解が成立した。和解内容：（1）会社は遺族（両親）に謝罪するとともに、社内の再発防止策を徹底する。（2）会社は一審判決が命じた賠償額（1億2600万円）に遅延損害金を加算した合計1億6800万円を遺族に支払う。

（判決の要旨）

使用者は、**その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負い**、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使するべきである。

大手広告代理店に勤務する労働者Aが長時間の残業を行う状態を1年余り継続した後うつ病に罹患し自殺した場合において、Aは、業務を所定の期限までに完了させるべきものとする一般的、包括的な指揮または命令の下にその遂行に当たっていたため、継続的に長時間にわたる残業を行わざるを得ない状態になっていたものであって、Aの上司は、Aが業務遂行のために徹夜までする状態にあることを認識し、健康状態が悪化していることに気付いていながら、Aに対して業務を所定の期限内に遂行すべきことを前提に時間の配分につき指導を行ったのみで、その業務の量等を適切に調整するための措置を採らず、その結果、Aは心身共に疲労困ぱいした状態となり、それが誘引となってうつ病に罹患、うつ状態が深まって衝動的、突発的に自殺するに至ったなど判示の事情の下においては、使用者は民法715条に基づきAの死亡による損害を賠償する責任を負う。

11

安全配慮義務違反は自社の労働者だけに負うものではない

安全配慮義務は、

ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随的義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるものであって、安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なる（自衛隊八戸駐屯地事件）とされている。

したがって、具体的な事実関係いかんによって、請負会社社員、派遣社員に対しても就業先企業（元請会社、派遣先企業）が安全配慮義務を負う可能性がある。

また、労働者派遣法において、派遣先企業も労働安全衛生法等の事業者（使用者）としての責任を負うとされている。

12

下請の労働者にも安全配慮義務を負う

三菱重工神戸造船所事件（最高裁判所第一小法廷 平3.4.11判決）

（事案の概要）

Xらは、Y社の造船所において、下請工としてハンマー打ち作業等に従事していたところ、聴力障害（難聴）に罹患したとしてY社に対し損害賠償を請求した。安全配慮義務の内容について、以下のように判断した。

騒音に関する規制として、労働安全衛生法、同規則の定め、およびその解釈例規があるが、これらは、もとより、事業者に対する公法上の規制であって、そのまま債務関係たる安全配慮義務の内容をなすものではないが、安全配慮義務の内容を検討するにあたって十分斟酌すべきは当然である。

（判決の要旨）

上告人の下請企業の労働者が上告人のD造船所で労務の提供をするに当たっては、いわゆる社外工として、上告人の管理する設備、工具等を用い、事実上上告人の指揮、監督を受けて稼働し、その作業内容も上告人の従業員であるいわゆる本工とほとんど同じであったというのであり、このような事実関係の下においては、上告人は、下請企業の労働者との間に特別な社会的接触の関係に入ったもので、信義則上、右労働者に対し安全配慮義務を負うものであるとした原審の判断は、正当として是認することができる。そして、原審の適法に確定した右事実関係の下においては、上告人主張の免責事由は認められないとした点、その他所論の点に関する原審の判断も正当として是認することができる。原判決に所論の違法はない。論旨は、ひっきょう、原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を非難するか、又は独自の見解に立って原判決を論難するものにすぎず、採用することができない。

13

出向者と健康配慮義務

オタフクソース・石本食品事件（広島地裁 平12.5.18判決）

（事案の概要）

入社半年後にオタフクソースの一製造部門であり、取締役の大部分はオタフクソースの取締役でもあり、従業員も頻繁に流動している石本食品に転籍し、ソースの製造業務に従事することとなったが、高温の作業環境で過密かつ長時間労働を余儀なくされ心身の負担が増大し、また人的環境の変化に伴い部門リーダーとしての責任や同僚の働きぶりの悪さ等の打開策について悩み、うつ病に罹患し（たとされ、受診歴なし）、自殺した労働者の死亡について、オタフクソースと石本食品の安全配慮義務違反に対する損害賠償請求が認容された。

（判決の概要）

出向元は雇用主として、出向先は被災労働者に対して実質的な指揮命令権を有する者として、労働者に対して一般的に安全配慮義務を負っていると解されるとされた。被告らはそれぞれに要求された安全配慮義務を怠った過失により、労働契約上の債務不履行責任（民法415条）および不法行為責任（同法709条不法行為）による損害賠償、715条（使用者等の責任）、719条（共同不法行為者の責任）を負っており、労働者が被った損害について損害を賠償する義務があるとされた。

14

派遣社員へのセクシュアルハラスメントで、派遣先会社の責任が認められた事例

菓子メーカーM社事件（奈良地裁 平成22年6月15日判決）

（事案の概要）

女性Xは、平成17年12月、人材派遣会社Y社の社員として菓子メーカーZ社の地方工場に派遣され、あめの袋詰めや検品などを担当していたが、平成19年9月頃から、当該工場で上司甲から携帯電話の番号を教えるよう何度も求められたり、体の関係を求められたり、体を触られたりした。Xは、平成20年6月、抑うつ神経症と診断され、現在も（当時）休職中である。そこでXは、平成20年12月、上司甲からセクシュアルハラスメントを受けたとして、派遣先会社であるZ社及び派遣会社Y社に対し慰謝料など約700万円の損害賠償を求める訴訟を提起した。なお、上司甲は、Xが提訴をした当日に自殺した。また、Xは平成21年7月に労災認定を受けている。

（判決の概要）

「半年以上続いたセクハラ行為で精神的苦痛を被った」として、Z社の上司甲に対する使用者責任を認め、Z社に慰謝料など77万円の支払を命じた。ただし、抑うつ症との因果関係は認めなかった。他方、派遣会社Y社に対する請求については、Y社はZ社側にXの要望を伝えるなどセクシュアルハラスメント対策を講じていたなどとして棄却した。

15

変化する安全配慮義務の内容・・・受動喫煙防止対策

平成15年までの訴訟では、職場の受動喫煙問題について被害を訴える労働者側が勝訴した判決はなかった。

平成16年7月に下された江戸川区（受動喫煙損害賠償）事件（東京地判 平16.7.12判決）

「当時の喫煙対策としては喫煙時間や喫煙場所を限るという意味での分煙が一般的であり、行政が示した各種の分煙対策でも、ゆるやかな分煙対策を段階的に進めていくことを予定していたことなどは、「上記の配慮すべき義務の内容を検討するに当たって斟酌すべき事柄である。」として、一部ではあるが使用者の責任を認めて5万円の慰謝料支払命令を下している。

この判決に見るように、使用者は一定の範囲において受動喫煙の危険性から労働者の生命および健康を保護するよう配慮すべき義務（安全・衛生配慮義務）を負っていることを認め、**その義務の内容を検討するに当たっては、行政が示した各種の分煙対策が行われていたかどうかを斟酌すべきである**としている。



健康増進法（平成15年5月1日施行）は、事務所その他多数の者が利用する施設を管理する者に対し、受動喫煙防止対策を講ずることが努力義務を課していた。



平成30年7月、健康増進法が改正され、**多数の者が利用する施設等の管理権者等には受動喫煙防止するための措置義務が課されている。**

これを受けて、労働安全衛生法には第68条の2が規定され、職場における労働者の安全と健康の保護を目的として、事業者には、**屋内における労働者の受動喫煙を防止するための措置について努力義務を課す**こととなり、平成31年1月24日から施行されている。

受動喫煙による害についての安全配慮義務を履行するためには、健康増進法に定められている対策および労働安全衛生法第68条の2による「受動喫煙防止ガイドライン」の内容を実施する必要があるといえる。

16

安衛法の健康診断未実施は健康配慮義務違反

富士保安警備事件（東京地裁 平8.3.28判決）

（事案の概要）

Aは、1977年に入社し、病院における夜間及び休日の警備業務に従事していた。入社当初から高血圧を指摘されていたが、1988年4月に冠不全・高血圧症と診断されて以降、降圧剤の投与を受けていた。1990年4月23日、Aは、宿直室で脳梗塞を発症しているところを発見され、意識が回復しないまま、同年5月9日に死亡した。

Aの労働時間は、脳梗塞発症前の4週間で、拘束時間が432時間、労働時間が320時間であり、その間休日があった。また、仮眠用のベッドは、当直勤務の事務職員待機場所と同一の6畳間に置かれ、安眠することが困難な環境だった。会社はAの入社以来12年間、健康診断をまったく行わなかった。

（判決の要旨）

会社は安全配慮義務、具体的には、「労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、さらに、**健康診断を実施したうえ、労働者の健康に配慮し、年齢、健康状態等に応じて、労働者の従事する作業内容の軽減、就業場所の変更等適切な措置をとるべき義務**」を負っていたにもかかわらず、これらの措置をまったくとらなかったとして、会社に安全配慮義務違反があったと判断された。

また、本件会社は、従業員数が30名程度であり、業務全般を統括管理していた唯一の常勤取締役たる代表取締役個人についても、会社と同様の安全配慮にかかる義務を負うものと判断され、民法709条に基づき、損害賠償が命じられた。

17

通達による健康診断の未実施

中国ピアノ運送事件（広島地裁 平1.9.26判決）

（事案の概要）

ピアノ運送事業者の労働者（50歳代）が腰椎ヘルニアに罹患。事業者は通達に基づく定期的な健康診断を実施していなかった。

（判決の概要）

事業者が、**旧労働省通達を遵守し、腰痛予防のための定期的な健康診断を実施するか、また、労働者が腰痛を訴えて診察を受けた場合にはその医師の診断を尊重し、その結果を受けて適切な治療の機会を確保するとともに、作業量・作業時間の軽減、職種の変更等の的確な措置を講じていれば、労働者が現在のような行為障害に苦しむことはなかったといえるから、原告の障害は、被告の行為に起因することは明らかであり、被告は、原告に対し、労働契約上の債務不履行責任に基づき、又は、不法行為責任に基づき、原告の被った損害を賠償する義務を負うべきであると安全配慮義務違反を認定した。**

18

健診結果の通知未実施と健康配慮義務

京和タクシー事件（京都地裁 昭57.10.7判決）

（事案の概要）

タクシー運転手として採用された原告Xは、入社時に雇入れ時健康診断をした時点で、「左肺浸潤の疑い、要精検」の診断が出ていた。会社は結果をXに告げずに採用し、運転手として勤務させて約半年後に定期健康診断を実施したところ、結核に進展していた。その結果Xは約3年間就労できなくなったので、その間の賃金相当額の損害賠償を請求し、ほぼ主張どおり認められたものである。

（判決の概要）

労働安全衛生法は憲法27条をうけて事業者には種々の義務を課しており被告会社は旅客運送事業者として雇用している労働者の健康を保持すべき義務を負う。すなわち、（一）労働安全衛生法66条及び同規則43条、44条に基づき、労働者の雇入時に胸部エックス線検査及びかくたん検査等の健康診断を実施する義務を負担し、（二）右健康診断の事後措置として同法68条及び同規則46条に基づき、結核にかかった労働者に対し就業を禁止し、又右に至らない場合でも結核の発病の虞れがあると診断された労働者に対しておおむねかくたん検査、聴診、打診その他必要な精密検査を行なう義務を負担している。

このように、被告会社は労働安全衛生法、同規則により労働者に対する健康診断の実施が義務づけられており右健康診断の結果は、事業者が労働者を採用するかどうかを判断するうえの資料となるばかりでなく、採用後は労働者の健康を管理するための指針となり労働者自身もまた自己の健康管理を行なううえで重要な資料となるものであり、同法、同規則が専ら労働者の職場での健康維持を立法趣旨としていることから、**殊に労働者の健康状態が不良かまたはその疑がある場合は採用後遅滞なく労働者に健康診断の結果を告知すべき義務があるものというべきである。**

19

事後措置の未実施と使用者の責任

システムコンサルタント事件（東京高裁 平11.7.28判決 最高裁 平12.10.13 決定）

（事案の概要）

A（死亡時33歳）は、昭和54年にY会社に入社、システムエンジニアとして働いていた。Aは入社時に境界域高血圧症が認められたが、日常的には健康だった。

Aは、平成元年5月、顧客から受注したコンピュータソフトの開発プロジェクトのリーダーに就任、その後進捗管理、要員管理、品質管理、関係者間調整など、多忙な業務を遂行、平成2年5月システム完成稼働後もサポート業務を継続していた。Aは平成2年5月20日午後自宅において倒れ、直ちに救急搬送されたが、同日午後9時26分脳幹部出血（脳出血）により死亡した。Aの妻および両親は、Aの死はY会社の安全配慮義務違反によるものであるとして損害賠償を請求して、提訴した。

（判決の要旨）

Yの安全配慮義務違反について、**定期健康診断の結果をAに知らせ、精密検査を受けるよう述べるのみで、Aの業務を軽減する措置を採らなかった。かえって、年間労働時間が3500時間を超える恒常的な過重業務に就かせた**

さらに、平成元年五月に本件プロジェクトのプロジェクトリーダーの職務に就かせた後は、要員の不足等によりAに長時間の残業をせざるを得ない状況にした

Aに精神的に過大な負担がかかっていることを認識していた（あるいは認識し得た）にもかかわらず、特段の負担軽減措置を採らなかったと厳しく認定し、義務違反を認めた。

20

化学物質に関わる措置義務違反

内外ゴム事件（神戸地裁 平2.12.27判決）

（事案の概要）

Xは、各種ゴム製品等の製造・販売等を目的とするY社の従業員であるが、約7年間にわたりメチルエチルケトン、トルエン、ノルマルヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用し、本件ガス膜糊塗り作業及び本件チューブ糊塗り作業に起因する有機溶剤中毒する作業に従事し、有機溶剤中毒に罹患した（労災認定された）として、Y社に対し安全配慮義務違反を理由に損害賠償を請求した。これに対してY社は、上記作業は安全衛生法規の基準に適合しており、Xの疾病は有機溶剤中毒によるものではないと主張し、かつ、消滅時効を援用した。

（判決の概要）

Y社は、労働安全衛生法、同規則、有機溶剤中毒防止規則の定める義務を負っているところ、右各規定（以下の1から6）は、いわゆる行政的な取締規定であって、右各規定の定める義務は、使用者の国に対する公法上の義務と解される。しかしながら、**右各規定の究極的目的は労働者の安全と健康の確保にあると解するのが相当であるから、その規定する内容は、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容ともなり、その規準になると解するのが相当である。**Y社はその負っていた具体的安全配慮義務に違反していたから、損害を賠償する責任がある。

1 局所排気装置の設置義務、2 呼吸用保護具（防毒マスク）、保護手袋等適切な保護具を備える義務、3 有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防に関し、安全衛生教育を実施する義務、4 特殊健康診断の実施義務、5 作業環境測定実施とその結果の記録保存義務、6 有機溶剤の注意事項揭示義務

21

石綿による中皮腫と措置義務違反

札幌国際観光事件 札幌地裁 平19.3.2判決 札幌高裁 平20.8.29判決

（事案の概要）

被告Y社はホテルを経営する会社であり、亡Aは、そのホテルで機械室・ボイラー室などでホテルの設備係として、昭和39年から昭和60年まで業務に従事してきたが、平成13年4月頃から体調が悪化し、同年5月に入院して悪性中皮腫との診断を受け（労災認定を受けた）、平成14年4月に死亡した。

亡Aの遺族である妻X1と子X2がY社を相手取って損害賠償請求訴訟を提起したが、一審判決（札幌地裁平成19年3月2日判決）は、**中皮腫との因果関係が認められるのは昭和60年頃までの作業環境であり、それまでの間は、Y社の予見可能性はなかった**という理由（民間企業が国の対策をも上回る対策を先んじてとらなければならない根拠はない）で請求を棄却した。本件は、その控訴審である。

（判決の要旨）

少なくともじん肺法の施行された昭和35年には、**石綿含有製品の切断等の作業から石綿肺等の危険があることを予見できたはずであると判断した。**そのうえで、Y社は、特化則（石綿則がなかった）および後に（昭和47年）制定された安衛法その他の関係法令上、石綿含有製品を取り扱う作業に当たる労働者に対して、法令上要求される措置（局所排気装置による廃棄、呼吸用保護具の使用、湿潤化、立入禁止措置、健康診断等従業員の健康管理）を講じていたと認めるに足る根拠はないとして、安全配慮義務違反を認めた。

22

パワハラ裁判例

サントリーホールディングスほか事件（東京地裁 平27.7.31判決 東京高裁平27.1.28判決）

【事案の概要】

Xは、Y 1 のパワハラによりうつ病に罹患、診断を受けて 休職を余儀無くされる（労災認定を受けた）などし、また、Y 2（内部通報室長）がXの内部通報を受けながら適切な対応を取らなかったことがXの精神的苦痛を拡大させたとして、Y 1 と Y 2 には不法行為が成立し、さらに、Z社には職場環境保持義務違反の債務不履行及び不法行為（使用者責任）が成立するところ、Y社はZ社のこれら債務を承継したとして、Y社、Y 1 及び Y 2 に対して、連帯して約2,400万円の損害賠償を請求した。

【一審判決の要旨】

1 「新入社員以下だ。もう任せられない。」 「何でわからない、お前は馬鹿。」①というY1の言動は、注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠き、不法行為を構成する。
2 Y1の診断書棚上げにかかる言動②は、診断書を見ることにより、Xがうつ病に罹患したことを認識したにもかかわらず、Xの休職の申出を阻害する結果を生じさせ、Xの心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成する。下線①及び②にかかるY1の行為はXのうつ病の発症及び進行に影響を与えた違法なものである。
(2) Y2は、X及びY1双方に事情を聞き、複数の関係者に当時の状況を確認し、適切な調査を行った。そして、Y社では、調査過程で得られた個人情報等を正当な事由なく開示してはならないとしており、Y2が調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があった③ものといえ、Y2に違法はない。(3) Z社・Y社の責任 Y1の使用者であるZ社には使用者責任が成立し、Y社は吸収分割によりZ社の損害賠償債務を承継したから、297万円及び遅延損害金の支払い義務が認められる。
控訴審は、第1審判決の内容をおおむね維持したが、治療関係費及び休業損害にかかる請求が減縮された上、Y1の行為が悪質性が高くないこと等から、精神的損害に対する慰謝料150万円のみを認めた。

23

セクシュアルハラスメントと安全配慮義務

イビデン（セクハラ）事件（最高裁第一小法廷 H30.02.15判決）

【事案の概要】

(1) Y社の子会社であるA社の社員Xは、Y社の事業所内で就労していたところ、同じ事業所内で就労していたBから執拗に交際を要求され、自宅におしかけるなどされた。
(2) A社は、Xから被害について相談を受けたが、何らの措置も取らなかった。その後もBによるつきまとい行為が続いたが、A社が何らの措置も講じないことから、XはA社を退職した。
(3) Y社は、企業倫理等の遵守に関する社員行動基準を定め、自社及び子会社からなる企業グループの業務の適正を確保するため、相談窓口の設置などの体制を整備していた。
(4) 退職後もBのつきまとい行為が続いたため、Xの元同僚が、Y社に対し、X及びBから事実確認等を行うよう求めた。Y社は、A社を介してBから聞き取りを行い、A社から事実無しの報告を受けたためXに対する事実確認を行わなかった。
(5) Xは、Y社は企業グループの業務の適正を確保するための体制を整備していたにもかかわらず相応の措置をとらなかったことは信義則上の義務違反に当たるとして、損害賠償を求めた。

【判示の骨子】

(1) A社は就業環境に関して労働者からの相談に応じて適切に対処すべき雇用契約上の付随義務を負うが、Y社はA社の負う付随義務を履行する義務を負うものではない。A社が付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって、Y社のXに対する信義則上の義務違反があったとはいえない。
(2) Y社においては、子会社を含めたグループ会社の事業場内での違反行為によって被害を受けた従業員が相談窓口相談を申し出れば、Y社は相応の対応することとされている。したがって、申し出の具体的状況によっては、Y社は、申し出者に対し適切に対応すべき信義則上の義務を負う。
(3) 退職前にXは相談窓口相談の申し出をしていないから、退職前のBの行為について、Y社はXに対して上記(2)の義務を負うものではない。
(4) 退職後において、Xの元同僚が相談窓口に対して事実確認等の対応を求めたが、相談窓口体制は申立者の求める通りの対応を取ることを義務付けるものではない。また、相談内容が、Xの退職後相当の期間を経過したものであり、かつ、事業場外の出来事であったから、Y社には上記(2)の義務違反はない。

資料出所：確かめよう労働条件

24

安全配慮義務を果たすために何をすればいいのか

○ 「使用者の右の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものであることはいうまでもない」
(川義事件 最高裁三小 昭和59.4.10判決)

○ 労働安全衛生法、同規則の定め、およびその解釈例規があるが、これらは、もとより、事業者に対する公法上の規制であって、そのまま債務関係たる安全配慮義務の内容をなすものではないが、安全配慮義務の内容を検討するにあたって十分斟酌すべきは当然である。
三菱重工神戸造船所事件（最高裁判所第一小法廷 平3.4.11判決）



○ 安全配慮義務の内容は、一律に決まるものではない。労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的状況によって決まる。

○労働安全衛生法、同規則の定め、およびその解釈例規は安全配慮義務の内容を検討するにあたって十分斟酌すべき

- ①労基法、労働安全衛生関係法令を守る
- ②労基法、安全衛生に関する公示、告示、指針、行政通達等を守る
- ③社内安全衛生管理規程や作業手順を守る
- ④労働災害発生の可能性があるかを事前に発見し、その可能性すなわち危険に対する対策を講ずること
危険予知訓練、リスク・アセスメントなど

25

安全配慮義務の内容の基準

1 安全配慮義務と労働安全衛生関係法令(労働基準法、労働時間等設定改善法を含む)

安全配慮義務の具体的内容は一律に決められるものではなく、「労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等に応じて、労働者に必要な配慮をすること」が求められている。

裁判例では、使用者の安全配慮義務違反を判断するにあたって、労働安全衛生関係法令が義務の内容となると解されたり、義務違反の判断にあたって考慮されたりという例は少なくない。したがって、労働安全衛生関係法令は行政取締法規であるが、その規定は安全配慮義務の具体的内容となる。労働安全衛生法の規定には、罰則を伴わない努力義務規定も少なくないが、それらも基準となりうる。

2 ガイドライン等と安全配慮義務

安全配慮義務の履行は法令遵守だけでは足りず、安全衛生に関する公示、告示、指針、行政通達等を守ることが求められる。例えば、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18.3.17基発0317008）で示された「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」なども法律に次いで安全配慮義務の内容を決める基準となる。

3 社内の安全衛生管理規程や作業手順の遵守

労働安全衛生関係法令やガイドライン等に従っていても十分ではなく、社内の安全衛生管理規程や作業手順の遵守も要求されている。

4 労働災害の可能性の予見

職場の業務内容、機械・設備等の具体的状況に応じて労働災害の発生を防止するため、どこに、どの程度の危険があるかを予知、予見し、労働災害の可能性すなわち危険に対する対策を講ずることが求められる。危険予知訓練やリスクアセスメントも安全配慮義務の具体的な内容となる。

26

安衛法関係以外の安全配慮義務の内容の基準

- 1 パワハラ対策を義務付けている労働施策総合推進法
事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けている。
職場におけるパワーハラスメントの防止のための指針による措置：望ましい取組も措置の内容に入っている。
- 2 セクハラ対策等を義務付けている男女雇用機会均等法、育児・介護休業法
セクシュアルハラスメント等に関する事業主及び労働者の責務の明確化
セクシュアルハラスメントに関するハラスメント防止のための指針
妊娠、出産等に関するハラスメント防止のための指針
- 3 健康増進法 多数の者が利用する施設等の管理権権者等には受動喫煙防止するための措置義務を課している。

参考書籍

「経営者の労働災害防止責任 安全配慮義務 Q&A」 中央労働災害防止協会 令和3年
「よくわかる労災補償と裁判」 弁護士 外井浩志 中央労働災害防止協会 平成31年
「新版 判例から学ぶ従業員の健康管理と訴訟対策」 サンユー会研修実務委員会 平成21年