

## 安全配慮義務を果たしていますか

弁護士 西村 敦

### 1 安全配慮義務とは

- (1) 企業は事業活動を行うなかで、民事上、刑事上、行政上など、様々な責任を問われる可能性があります。特に、企業に対する民事責任が問われることが多く、企業が使用者として負う安全配慮義務が問題となる場面が広く見られます。
- (2) 安全配慮義務とは、相手方の生命・身体・健康を危険から保護するよう配慮すべき義務をいいます。

判例は、安全配慮義務が「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に認められる」としています（最判昭和50年2月25日民集29巻2号143頁）。

労働契約法が、第5条で「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」と定めたことで、上記の判例は明文化されています。しかし、判例で認められた安全配慮義務は、信義則（民法1条2項）を根拠とするため、労働契約上の労働者と使用者間の関係よりも広い場面で適用されると考えられています。

- (3) したがって、労働契約が成立しているとはいえ当事者間であっても、働いている者の生命、身体等にかかわる一定の指揮監督を行っているような場合には、働いている者の生命、身体の安全を確保するよう配慮すべき義務が認められ得るといえます。

例えば、派遣先の企業と派遣労働者、元請企業と下請企業の従業員などには直接の労働契約関係がありませんが、指揮監督の程度によっては、派遣先の企業・元請企業が、派遣労働者・下請企業の従業員に対し、安全配慮義務を負うこともあります。

### 2 安全配慮義務が問題となる場面

#### (1) 労働中の事故や災害の事案

施設や器具などの物的施設の設置管理、使用者の指示や安全教育の実施などの人的組織の管理について、働く者の生命、身体の安全を確保するような配慮がなされているかが問題になります。

#### (2) 職病業の事案

衛生設備の設置や安全教育・健康診断の実施などの疾病を防止する措置、医師の意見聴取や作業転換などの疾病の増悪を回避する措置などについて、働く者の生命、身体の安全を確保するよう配慮がなされているかが問題と

なります。

なお、労働安全衛生法でも、労働者が50人以上いる事業場では産業医を置くことが義務とされています。その他ストレスチェックの実施、衛生委員会の設置が必要とされています。

### **(3) 過重労働による脳・心臓疾患や精神障害・自殺などの事案**

企業が、健康診断や実態調査などにより働く者の健康状態や労働の実態を把握し、それに応じて適切な措置を講じているかが問題になります。

いじめ・ハラスメントなどによる精神障害・自殺の事案では、企業が、事実の有無を積極的に調査し、速やかにそれを防止する措置を講じているかが問題になります。

## **3 おわりに**

以上のとおり、企業の安全配慮義務は、広く様々な場面で問題にされており、その分だけ企業の民事責任を問われるリスクは高いといえます。

皆様の会社においても、日々の事業活動のなかで、従業員、その他関係者の方々の安全を十分に確保できているか改めて注意してみてください。