

# 企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第18回 安全配慮義務 — 経営者、管理者は何をすべきか

### はじめに

第17回では、相手にわかりやすく「教える技術」について解説いたしました。

今回は、安全配慮義務について、解説します。

### 1. 安全配慮義務とは

安全配慮義務という、皆さんは具体的に規定されている法律と思われるのではないのでしょうか。ところがそうではなく、安全配慮義務は、数多くの裁判の判例として積み重ねられ、確立されてきたものです。

特に近年、社会や職場の環境が激変し、長時間の過重労働やストレスからくる心の病の問題が急浮上しています。過労やうつ病、自殺など、心の衛生面が争点となった民事裁判が急増し、損害賠償額の高額化傾向とともに、社会問題化しています。

とりわけ問題になっているのが心の病です。ストレスや過労が元でのうつ病、うつ病が引き金となつての自殺が急増しているのが現実です。業務に起因すると思われる事故や災害が発生した場合、使用者は、労働安全衛生法による刑事責任のほかに、民事上の責任を問われる場合があります。

労働者は、使用者が指定する場所で、使用者が提供する設備を使い、使用者の指示に従って働きます。したがって、使用者は設備や指示が原因で労働者を危険にさらさぬよう、労働者を守る義務があります。これは民法で言う信義則上の義務、簡単に言えば、労働契約に付随して使用者が当然負うべき義務で、これが安全配慮義務です。使用者がこの義務を怠った場合は、民法上の債務不履行にあたり損害賠償責任が生じます。安全配慮義務の責任を負っているのは、使用者、すなわち会社です。しかし、これら使用者から権限を委譲され、現場を管理監督する立場の人は、部長であれ、課長であれ、上司である全ての人に責任が生じます。

### 2. 安全配慮義務を果たすには

#### 何をすべきなのか

まず労働安全衛生法を守ること。さらに、労働安全衛生法の中には、罰則を伴わない努力義務規定もたくさんあります。それに、国が示す指針、いわゆるガイドラインや通達にも罰則の適用はありません。しかし、これらも民事裁判では重要な判断のポイントになります。

法令さえ守っていれば安全配慮義務を果たしていたことになるとは言えません。実際に刑事責任は免れても民事上の責任を負うケースもあります。常識の目で職場を見回してみると、これは危ないと思われる設備や作業環境、人的措置があるものです。そのような問題点を見逃さず、危険を予見したら、できる限りの予防措置を講ずることが安全配慮義務では求められているのです。

そして、労働安全衛生法と同じく、安全配慮義務も、会社の規模が小さいから、経営が苦しいからという理由で、義務が免責されることはありません。使用者は、労働者の労働状況を把握し、その健康を害さないように配慮すべき義務を負っています。安全配慮義務の裁判では、誰がどの程度の責任を負っているかが、判断の大きなポイントとなります。逆に、使用者の立場から言えば、できる限りの予防策を講じておけば、民事裁判でも負担を最小限に抑えられます。そのようなことを事前に予見できないという使用者側の主張に対しては、裁判所は厳しい判断を下すのが通例です。

### おわりに

安全配慮義務の基本についてご理解いただけただでしょうか。

安全配慮義務は、気をつけるだけでは足りません。対策を実行しなければ責任を果たしたことはありません。危険の予知と、事前の配慮、働く人皆が進んで危険を意識し、予知し、予防して職場の安全と健康を確保していきましょう。

次回は運送業の労務管理について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>