

## 21 世紀型企业への転換を図る

### ■ 安全配慮義務の履行 ！！ ～ 労働者の安全と健康を確保する“責務” ～

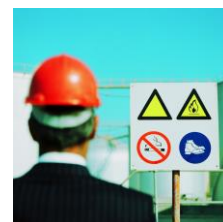
#### 安全配慮義務の根拠… ！

労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成することを目的として定められています。事業者は、労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければなりません。

また、労働契約法第5条では、「使用者は、労働者とその生命、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」よう求めています。

判例では、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、または使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命およ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。

このように法律の表現が“安全”となっている以上、その範囲が広いことに注意しておかなければなりません。



#### 安全を配慮すべきポイントとは ？

判例をみると、災害発生を予見できたのかどうか（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のかどうか（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。具体的には、次のポイントに対する措置を講じておくことが、事業主の“責務”を果たしていることになります。

- ◇ 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
- ◆ 安全で快適な職場環境の形成
- ◆ 過重労働の防止

- 落下、転倒防止等物理的対策
- ヒューマンエラー対策
- 二次災害等の防止対策
- 危険予知等に関する人的対策
- 責任の所在を明確にし管理を徹底
- ハラスメントの起きない職場づくり
- 過労死を含め精神障害発生の防止

特に、◆の2点が今日的な課題となっていることはご案内の通りです。各種ハラスメントや過重労働については、十分に予見が可能なため、いかにしてこれらを防止するのか、について早急に対策を立案し、実行する必要があるものと思います。「起きてからでは遅い」ことは、わかっていながら、ついつい後回しにしがちな課題です。



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

## 安全配慮義務を怠ると… ?!

労働契約法には罰則がありませんが、安全配慮義務を怠った場合、民法第709条（不法行為責任）、民法第715条（使用者責任）、民法第415条（債務不履行）等を根拠に、使用者に多額の損害賠償を命じる判例が数多くあります。

民法第709条は、【故意又は過失によって、他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。】というもので、不法行為とは、他人の権利や法律上保護される利益を侵害して損害を与える行為のことを不法行為といいます。そして、この不法行為に対しては、精神的損害についても賠償をしなければならないとされています。

### 一般的な不法行為が成立する要件とは？

- ◎自分の故意または過失による行為に基づくこと
- ◎他人の権利や利益を違法に侵害したこと
- ◎その行為によって損害が生じたこと
- ◎加害者に責任能力があること



### 特殊な不法行為とは、一般の不法行為の成立要件とは異なり、民法と特別法として定められたもの！

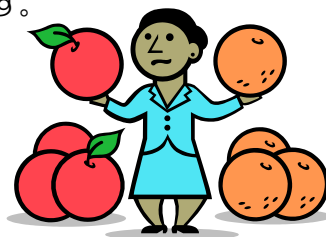
- ◎責任無能力者の監督者の責任（教員など）
- ◎使用者の責任
- ◎注文者責任
- ◎土地工作者の占有者・所有者の責任
- ◎動物占有者の責任
- ◎共同不法行為      以上 民法
- ◎特別法（大気汚染法防止法、製造物責任法など）

## 安全配慮義務の履行は個別対応 ! ?

社員の個々の体力、運動能力や、精神力には差があります。企業は、これらの個体差や基礎疾病がある・ない、ということ踏まえて、社員を安全に働かせる義務があります。健康診断の結果分析からの措置、休職からの復職時の措置など、同様の考え方をもっていなければなりません。「自分がやってきたのだから大丈夫」「みんな同じだから問題ない」という意識が強すぎると、大事な義務を忘れてしまうかもしれない事態となってしまいます。

企業には労災保険を超える損害を賠償する義務があることを大きなリスクとして捉え、日々の労務管理に「どのようにして“配慮”を取り入れるのか」を職種・職場・個人毎に検討する必要があります。

もっとも、残業・休日勤務一切なし、であれば、物理的対策を講じておくことくらいで、さほど気にする必要がないことかもしれません。



## 過失相殺とは ?!



企業の安全配慮義務違反が問われるケースでも、その労災発生の原因が社員にもあった場合は、過失相殺（民法418条）によって損害賠償額が減額されることがあります。過労死や過労自殺の場合は、社員の基礎疾病、労働者の体質や性格、労働者が健康診断で医師に指示された治療を続けなかったことなどが、過失相殺の際に考慮されることになっていますが、ただし、このような場合でも、企業がある程度の安全配慮義務を果たしていることが前提となるでしょう。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

## 労災かくし ? これは犯罪 ?



労災かくしとは、「故意に労働者死傷病報告を提出しないこと」または「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出すること」をいい、適正な労災保険給付に悪影響を与えるばかりでなく、労働災害の被災者に犠牲を強き、自己の利益を優先する行為で、労働安全衛生法第100条違反し、同法第120条第5号に該当することとなります。

このような労災かくしに対しては、厚生労働省が罰則を適用して厳しく処罰を求めるなど、厳正に対処することとしています。

「労災かくし」による検察庁への送検件数は、毎年100件を超える推移【安衛法第100条及び第120条違反】となっており、「ちょっとした事故だから…」「面倒だから…」「保険料が上がるから…」ではすまされません。

### 労働安全衛生法第100条

厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

### 労働安全衛生法第120条

次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

五 第百条第一項又は第三項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者

### 労働安全衛生規則第97条

事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、様式第二十三号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

2 前項の場合において、休業の日数が四日に満たないときは、事業者は、同項の規定にかかわらず、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの期間における当該事実について、様式第二十四号による報告書をそれぞれの期間における最後の月の翌月末日までに、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

## 休業開始後最初の3日間は、事業主に補償義務あり !!

業務災害が発生し、休業開始日から最初の3日間は労災保険の給付が行われません。

この3日間については、労働基準法に基づき、企業が災害補償義務を履行しなければならない期間となっています。よって、企業が一方的に被災者の年次有給休暇を充てるような処理はできないこととなりますので注意してください。

ただし、被災者から年次有給休暇の申請があった場合には、逆に年次有給休暇で処理しなければなりません。労災保険からの支給は、休業特別支給金を含めて平均賃金の8割程度ですので、金銭的な理由から年次有給休暇を望む者には対応しなければならないということです。



この3日間の待機期間中の休業補償については、労基法第76条により、「業務上の傷病の療養のため、労働することができないために賃金を受けていないこと」が要件となっています。この期間中に年次有給休暇を取得した場合には、労基法の休業補償（平均賃金の60%）以上となる賃金が支払われていることとなりますので、休業補償が行われたものとして取り扱われます。

- ◎「年休を労働者がどのように利用するかは労働者の自由である」（昭和48.3.6基発第110号）、
- ◎「年休の利用目的は労基法の関知しないところであり、年休をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」（林野庁白石宮林署事件・国労郡山工場事件・最判昭和48.3.2労判171号）

労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864