

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 橋本 拓朗 氏



平成28年9月2日に行われた本年度第3回労務法制委員会において、「企業に求められる安全配慮義務」と題してお話しさせていただきました。

今回は、お話しした内容のダイジェストをお送りします。

Q1 安全配慮義務とはどのようなものですか。法律上の根拠はあるのですか。

A1 労働契約法5条に、「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。」と定められています。

ここにいう「必要な配慮」をする義務が、安全配慮義務です。

必要な配慮を言い換えると、事業遂行に用いる物的施設（設備）及び人的組織の管理を十全に行うことであり、より具体的な例を挙げれば、業務に使用する機械の整備を行い、それを使用する労働者が怪我をしないようにすることであったり、いわゆるパワーハラスメントや職場でのいじめ、嫌がらせをしないよう、労働者に教育を行うことであったりします。

Q2 安全配慮義務違反が認められると、どのようなことになるのですか。

A2 安全配慮義務に違反し、労働者が死傷したり、病気になったりすると、会社は労働者に対して、損害賠償責任を負います。

Q3 労災とは何が違うのですか。

A3 安全配慮義務を果たしている場合であっても、業務上、労働者が死傷することはあり、この場合、労災が適用されることになります。

また、詳しい説明は避けますが、労災と安全配

慮義務違反を理由とする損害賠償では、カバーする範囲が異なるので、労災補償を受給している場合でも、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求が認められることがあります。

Q4 安全配慮義務に関して、特に気を付けておくべきポイントを教えてください。

A4 昨今大きく取り上げられている、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントには注意が必要です。

ハラスメント行為を行わないよう労働者に教育を行うだけではなく、働きやすい職場づくりをするということが求められています。

そのほか、長時間労働、過重労働で心身の健康を害することのないよう、各労働者の労働時間、業務量を把握し、必要に応じてケアをすることが大事です。

Q5 安全配慮義務違反の主張に備えてしておくべきことはありますか。

A5 先ほどの回答と重なりますが、まずは労働時間、業務量、担当している業務の内容をきちんと把握し、記録しておくことです。

今回の労務法制委員会では、東京地方裁判所平成27年4月27日判決（平成23年（ワ）第40916号）を題材に、参加者の皆さんと討議を行いました。

この判決では、会社が、当該労働者の業務内容、労働時間をきちんと把握していたことによって、安全配慮義務違反が否定されています。

今回の労務法制委員会では、長澤運輸事件（東京地方裁判所平成28年5月13日判決）にも軽く触れました。こちらについては、本年度の労務法制委員会でもより詳しく取り上げる予定ですので、よろしければご参加ください。