

2020.05.27

労災リスク・インフォメーション <No.31>

安全配慮義務の基本的な考え方について

【要旨】

- 労働災害が発生した場合、安全配慮義務違反を理由に、高額な損害賠償を請求される事案が多くなっている。
- 安全配慮義務という考え方は、昭和 40 年代の最高裁判例で登場し、その後、2008 年施行の労働契約法第 5 条で初めて安全配慮義務の内容が明文化された。
- ただし、具体的な安全配慮義務の措置内容までは定められていないため、過去の多くの裁判で述べられている“危険の予見”と“危険の回避”の 2 つに注目して対策を講じていくことが重要である。
- 最後に、新型コロナウイルス感染と安全配慮義務との関係についても触れている。

1. 労働災害と企業責任

労働災害が発生した場合、企業に対しては、一般的に「刑事責任」「民事責任」「行政責任」「社会的責任」の 4 重責任を問われる可能性があり、近年の労働者保護の法整備等の流れを受けて、上記 4 重責任のうち、特に「民事責任」への注目が高まっている。

「民事責任」においては、被災労働者やその遺族などから、労働災害で被った損害について、安全配慮義務違反を理由に、高額な損害賠償を請求されることもあり、1 億円を超える損害賠償事案も増えている。

本稿では、特に注目が高まっている「民事責任」において、キーワードとなる“安全配慮義務”の基本的な考え方を解説していく。

2. 安全配慮義務とは

安全配慮義務という考え方が生まれたのは、昭和 40 年代に入ってからであり、最高裁判所が初めて安全配慮義務を認めたのは、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（昭和 50 年 2 月 25 日最高裁判決）である。この裁判では、使用者である国の義務について、次のように述べている。

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下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（安全配慮義務）を負っているものと解すべきである。

また、民間企業への安全配慮義務に関する初めての最高裁判決は、川義事件（昭和 59 年 4 月 10 日最高裁判決）であり、次のように述べている。

雇用契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本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、使用者の供給する施設、器具等を用いて労務の提供を行うものである。

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（安全配慮義務）を負っている。

その後、数多くの裁判を通じて、安全配慮義務という考え方が確立し、労働契約法第5条（2008年3月施行）において、下記の通り、安全配慮義務の内容が明文化された。

【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。

3. 安全配慮義務の内容

厚生労働省通達（基発第0123004号）には、労働契約法第5条の安全配慮義務の内容が示されているので、下記のとおり紹介する。

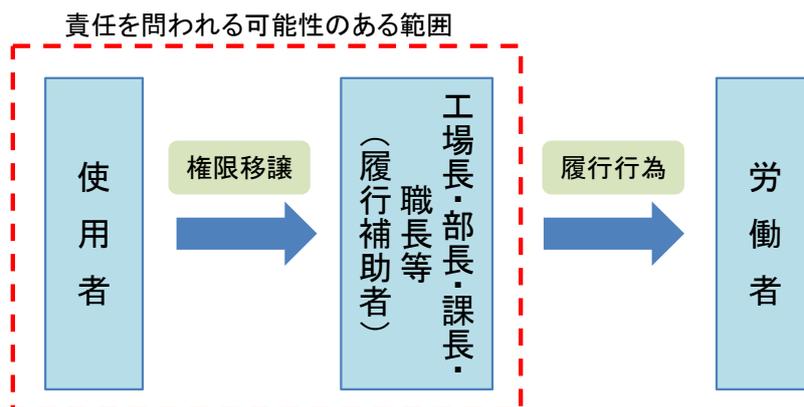
- (1) 「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものであること。
- (2) 「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。
- (3) 「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものであること。
- (4) 労働安全衛生法をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものであること。

4. 安全配慮義務の責任範囲、対象範囲

(1) 責任範囲

安全配慮義務の責任を負うのは、雇用契約上の使用者である法人や個人事業主であるが、製造業を例に挙げると、実際には、工場長、部長、課長、職長等（管理監督者）へ権限移譲されていることも多いため、これらの方々が履行補助者とみなされ、安全配慮義務の責任が及ぶ可能性のある範囲に含まれる（下図参照）。

実際に履行補助者が安全配慮義務違反を問われている裁判事例も多く見られる。



(MS&ADインターリスク総研にて作成)

(2) 対象範囲

安全配慮義務は、前述の通り、労働契約上の付随的義務として認められているため、対象範囲は、正社員のみならず、有期雇用契約であるパートタイマーやアルバイトの方々にも及ぶ。

また、過去の裁判例においては、元請企業と直接的な労働契約関係のない下請の従業員が被災した場合において、元請企業と下請企業の従業員との間に実質的な指揮命令関係があったとして、元請企

業の安全配慮義務が認められたものもある。

派遣労働者に関しては、その雇用契約は派遣元企業との間で締結されるが、業務における派遣労働者への指示等は、派遣先企業が行う。労働者派遣法では、派遣元企業と派遣先企業ごとに、労働安全衛生法の適用範囲が定められ、また過去の裁判事例においても、派遣元企業と派遣先企業両方に対して被災派遣労働者への損害賠償責任が認められたケースも存在している。

5. 労働安全衛生法や労災保険との関係

(1)労働安全衛生法との関係

労働安全衛生法は、事業者に対して、罰則をもって、労働災害の防止措置を強制している法令である。事業者が守るべき最低限の事項を規定している法令であり、事業者が行うべきすべての事項を定めたものではない。

万一、労働災害が発生し労働安全衛生法をすべて順守している場合には、刑事責任を免れることはできるが、安全配慮義務違反による民事責任には問われる可能性は残る。

(2)労災保険との関係

万一、労働災害が発生した場合、使用者は労働基準法上の災害補償責任を負うことになるが、労災保険が給付された際には、使用者は労働基準法上の災害補償責任を免れる。そして、給付額の限度で、民事上の損害賠償責任を免れることになる。

したがって、労災保険給付を超える部分については、民事上の損害賠償責任の対象となるため、労災保険に加入していても、安全配慮義務に問われないということにはならない。

6. 新型コロナウイルスと安全配慮義務について

前述の通り、労働契約法第5条において、安全配慮義務の内容が明文化されているが、具体的にどこまでの事項を実施すれば、安全配慮義務を尽くしたことになるかまでは定められていない。

過去の裁判例をみると、多くの裁判で、安全配慮義務を尽くすために、労働災害発生につながる“危険の予見”と、そのための“危険の回避”の2つが必要であると述べている。すなわち、企業自ら積極的に、危険を予見し、その危険を回避するための措置を講じているかどうかポイントとなる。

そこで、従業員が新型コロナウイルスに感染した場合の安全配慮義務について考えてみたい。現在、同感染症について、安全配慮義務に関連した裁判例が存在しないため、正確に言及することは難しい。

厚生労働省からは「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」という通達（基補発0428第1号／令和2年4月28日）が出されている。同通達では、『当分の間、労働基準法施行規則別表第1の2第6号5の運用については、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、労災保険給付の対象とすること』と記載されている。

また、同通達では、日本国内の場合の具体的な取り扱いを、次の通り示している。

ア医療従事者等

患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。

イ医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されたもの

感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合には、労災保険給付の対象となること。

ウ医療従事者等以外の労働者であって上記イ以外のもの

調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる次のような労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること。

この際、新型コロナウイルスの潜伏期間内の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること。

(ア) 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務

(イ) 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

万一、従業員が新型コロナウイルスに感染し企業を訴えた場合には、個々の裁判で争われることになるが、新型コロナウイルスによる感染との業務との間に因果関係があったかが争点になるであろう。過去の安全配慮義務違反を認めた裁判では、通達等とその因果関係を判断するための材料の一つとしている事例も多く存在しているため、上記通達も因果関係の判断材料となる可能性がある。

このように考えると、厚生労働省が感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下として示している上記（ア）（イ）のような業務に従業員に従事させることを避けることが重要となるのではないかと考える。仮に上記（ア）（イ）のような環境下で従業員を業務に従事させ、あるいは、そのような環境下ではないものの取り得る感染防止対策を講じておらず、従業員が新型コロナウイルスに感染した場合は、「業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる」ことが考えられ、その結果、裁判で争われた場合には企業が安全配慮義務違反に問われる可能性もあるであろう。

また、厚生労働省からは、令和2年3月31日付で、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、日本労働組合総連合会に対し、「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について」（基安発0331第2号）により、感染拡大防止に向けた職場における対応について要請している。その中では、感染防止対策に関するチェックリストも示しているので参考としていただきたい。

新型コロナウイルス感染と安全配慮義務との関係は今後の裁判例などを注視する必要があるが、“危険の予見”と“危険の回避”を行い、従業員の健康を守ることが第一であることは言うまでもない。

以上

MS & ADインターリスク総研(株) リスクマネジメント第一部
労災・安全文化グループ マネジャー上席コンサルタント
飛世 浩貴（労働安全コンサルタント）

参考文献

- 1) 厚生労働省：労働契約法の施行について（基発第 0123004 号／平成 20 年 1 月 23 日）
- 2) 厚生労働省：新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（基安発 0331 第 2 号／令和 2 年 3 月 31 日）
- 3) 厚生労働省：新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて（基補発 0428 第 1 号／令和 2 年 4 月 28 日）
- 4) 中央労働災害防止協会：安全配慮義務 Q&A

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランスグループに属する、リスクマネジメント専門のコンサルティング会社です。
災害や事故の防止を目的にしたサーベイや各種コンサルティングを実施しております。弊社コンサルティングに関するお問合せは下記の弊社連絡先、または、あいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研株式会社

リスクマネジメント第一部 労災・安全文化グループ

千代田区神田淡路町 2-105 TEL:03-5296-8944 / FAX:03-5296-8942

<https://www.irric.co.jp/>

<労災・安全文化グループ>

①労働災害に関するリスクを網羅的に把握し、対策を講じたい

⇒現場調査

貴社の事業所にお伺いし、労働安全衛生に関する活動状況や、労働災害の発生状況を確認したうえで、貴社の労働安全衛生に必要な対策を診断書として提供します。

②組織の安全意識・行動を把握し、安全文化の状態を診断したい

⇒安全文化診断

従業員の皆さまにWEBを通じたアンケートにご回答いただくことで、貴社従業員の安全文化に関する状況を把握できます。

③社内での事故を減らしたい

⇒ヒューマンファクターサーベイ

職場での事故発生の原因を「従業員の注意不足」で済ませていませんか？従業員の注意不足が生じる根本要因を把握し、必要な対策を診断書として提供します。

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。
また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製 / Copyright MS&AD インターリスク総研株式会社 2020