

2014.1.1

労災リスク・インフォメーション <第12号>

「労働災害発生時における事業者と管理・監督者の責任について」

1. はじめに

最近テレビのニュースで「お詫び」のシーンを頻繁に見かける。企業（特に誰でも知っている有名な企業が多い）が、不祥事を起こして、社長等の経営者が謝罪をしているのである。数人が深々と頭を下げている姿を見るたびに、「またか」とうんざりするほど多いのであるが、もちろん頭を下げて済む問題ではない。損害の内容にもよるが、被害者、消費者、取引先等に対する損害賠償額は相当な額になることもある。長年培われてきた企業イメージも、瞬時にして大幅ダウンし、ブラック企業の烙印を押されてしまい、短期間で倒産、解散してしまう企業もある。

労働災害においても、損害賠償訴訟の件数が増加し、しかも高額判例が多く出されている。死亡事故や重度の後遺障害が発生した場合は、2億円を超えることもあり、正しく企業にとって存亡の危機に陥ることになってしまう。

本稿では、労働災害が発生した場合の責任は誰にあるのか、どのような責任があるのか、どのように対処すれば良いのか、等々について紹介する。

2. 使用者と事業者

労働基準法では、第10条に「この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者をいう」と規定し、「使用者」との表現をしており、また労働安全衛生法第2条3号では「事業者：事業を行う者で労働者を使用する者」と規定し、「事業者」との表現を用いている。したがって、「事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者」を含んでいる分、労働基準法の使用者のほうが、労働安全衛生法の事業者よりも広い概念であるものと考えられる。（下図参照）

何かの事業を行う上で第三者に損害が発生した場合、その事業により利益を受ける主体に責任があると考えるのは、至極自然である。したがって「使用者」であれ「事業者」であれ、その利益を享受する主体が個人であれば個人が、法人である場合には法人そのものが責任を負うことには、異論がないであろう。

では、責任主体が法人である場合に、その法人の代表者個人は、責任を負わなくとも良いのであろうか。答えは、「否」である。

労働安全衛生法の第122条に「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第百十六条、第百十七条、第百十九条又は第百二十条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する」と規定されているからである。これは、いわゆる両罰規定と呼ばれるものであり、この規定により代表者等の個人も責任を負うことになるのである。



3. 事業者（使用者）の責任

上述の通り労働災害が発生すると、事業者（使用者）は責任を負わなければならないが、この責任は、大きく法律上の責任（刑事上の責任、民事上の責任、行政上の責任）と社会的な責任に分けて考えることができる。

《事業者（使用者）の責任》

法律上の責任	刑事上の責任	刑法 第 211 条（業務上過失致死傷罪） 労働安全衛生法 第 12 章 第 115 条の 2 以下の各条
	民事上の責任	労働基準法 第 8 章（災害補償） 民法 第 415 条（債務不履行による損害賠償責任） 第 5 章（不法行為）第 709 条以下の各条
	行政上の責任	各種法律による営業停止命令、設備等の使用停止命令、 指名停止措置等
社会的な責任		社会的信用の失墜 ブラック企業の烙印 等々

(1) 刑事上の責任

業務上必要な注意を怠って他人を傷つけたり、死亡させた場合は、通常の過失致死傷罪よりも重く処罰される。たとえば、歩行中に誤って他人と接触して、他人が尻もちをついて負傷したような場合は、刑法第 209 条の過失傷害罪が適用され、法定刑は 30 万円以下の罰金又は科料となるが、これが業務により自転車で配達中に他人と接触して負傷させた場合は、刑法第 211 条の業務上過失致死傷罪で 5 年以下の懲役若しくは禁錮又は 100 万円以下の罰金ということになり、業務外の場合よりもかなり重く処罰されることになる。

(2) 民事上の責任

① 安全配慮義務

労働基準法 第 8 章には災害補償について規定されているが、第 75 条 1 項に「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない」と定められている。つまり**使用者は療養の費用を負担しなければならない**のである。これは災害補償責任と言われるもので、被災者救済の見地から被災者に過失があっても支給金額を減額してはならないとの趣旨であり、休業補償や遺族補償等の規定も同様である。

昭和 50 年 2 月 25 日の最高裁判決を元に確立された判例法により、「安全配慮義務は、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的に認められるべきもの」と定義づけられていた。

その後平成 20 年に施行された労働契約法の第 5 条（労働者の安全への配慮）では、「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」として明記され、使用者が労働者を安全に働かせる義務があることが明白となった。したがって、安全配慮義務は、今は労働契約法上当然に認められるものであり、義務違反は債務不履行となるため、民法第 415 条の債務不履行による損害賠償責任を問われることとなる。

このような契約関係に立つ場合でも民法第 709 条の一般不法行為責任は重疊的に併存するが、その他民法第 717 条の工作物責任（土地の工作物の設置又は保存に瑕疵があることによって他人に損害を生じたときは、その工作物の占有者は、被害者に対してその損害を賠償する責任を負う。ただし、占有者が損害の発生を防止するのに必要な注意をしたときは、所有者がその損害を賠償しなければならない）や同法第 716 条の注文者の責任（注文者は、請負人がその仕事について第三者に加えた損害を賠償する責任を負わない。ただし、注文又は指図についてその注文者に過失があったときは、この限りでない）等、特殊不法行為責任が発生する場合もある。いずれにせよ損害賠償理論により、もし被害者に過失があれば過失相殺が適用されて、損害額が減額適用されることになる。

②使用者の定義と賠償責任

労働契約法上の「使用者」とは、同法第 2 条第 2 項で「この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう」と規定されていることから、法人の場合は法人そのものを、個人事業の場合は事業主個人を意味しており、労働基準法上の「事業主」に該当し、同法上の「使用者」よりも狭い概念と考えられる。

また、労働基準法第 84 条第 2 項により、使用者は、災害補償を行った場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。これは、たとえば治療費について全額支払った場合には、もし損害賠償請求があったために治療費も含む賠償をしてしまうと、二重支払いになってしまうことを防ぐ意味があることから設けられたものである。ただし、たとえば慰謝料のようにそもそも災害補償では支払い対象になっていない分や、休業補償で全額支払われなかった場合の差額分は、損害賠償をする必要があるので、注意を要する。

(3) 行政上の責任

労働安全衛生法第 98 条には、都道府県労働局長や労働基準監督署長は、該当する規定に違反する事実があるときは、その違反した事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対し、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項を命ずることができることが定められている。

労働基準監督署から“厳重注意”や“是正勧告”等の処分が行われることになるが、他にもたとえば建設業法第 28 条第 1 項には、同法や他の法令違反の場合に、国土交通大臣や都道府県知事が必要な指示及び営業の停止等を行うことができると定められており、食品衛生法第 55 条以下にも厚生労働大臣や都道府県知事による営業の禁止・停止等が定められている等、多くの法令に同様の規定が存在しており、関係法令にも十分注意する必要がある。

(4) 社会的な責任

重篤な労働災害が発生すると、上記の法的な責任だけではなく、マスコミによる報道や近隣住民・利害関係者による口コミによる大幅なイメージダウン、ブラック企業の烙印等々により著しい売上の減少の可能性もある。最悪の場合企業を継続して行けないこともあり、法的な責任よりも過酷な結果となることも多々あるのである。

従業員に対するわずかばかりの安全配慮を怠ったばかりに、事業者は結果として種々の重大な責任を追及されることになるのであり、安全配慮義務をきちんと履行することは事業者にとって、とても重要なことである。

4. 管理・監督者の責任

(1) 権限移譲による注意義務

以上に述べてきたように労働災害が発生した場合、事業者（法人の場合は法人そのもの）に責任があることは明らかであるが、現場監督等の管理・監督者は責任を負わないのであろうか？

現場で働いている人の中には、「労働災害が発生した場合は、事業者（代表者）が責任を取るのだろう」と考えて、自分は関係ないと思っている人もいるがそうではない。

本来は、事業を行う者が自分の事業の内容・状況をすべて把握していることが望まれるが、実際は困難であることが多く、そのために権限を委譲してある部門や部署の長に管理・監督をさせているのが実情である。職名は様々であるが、権限を委譲された管理・監督者それぞれの地位に従った注意義務（民法第 644 条の善良なる管理者の注意義務）が課されているのであり、その注意義務違反があった場合は、当然違反した管理・監督者が責任を負うのである。

この点については、「2. 使用者と事業者」において触れた労働安全衛生法第 122 条にて、「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、…中略…違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する」と規定されていることから権限を委譲された管理・監督者も責任があるものと理解できよう。もちろん、労働災害が発生した状況によって責任の有無や軽重が決まるのであるが、**注意義務を尽くした**と言えない場合（ほとんどの場合義務を尽くしたとは言えないであろうが）は、責任を問われることになるのである。

たとえば、工事現場で作業員が高所で安全帯等の保護具を付けずに作業をしていることを、現場監督者が気付きながらも放置していたため、ある日バランスを崩して作業員が転落して負傷した場合には、当該現場監督者は注意義務（善管注意義務）違反となり、ペナルティが課せられるのである。複数の管理・監督者が存在する場合は、それぞれの立場に従って注意義務がどれくらいあるのかを判断して、それぞれ適用されることになる。自分は監督者といっても職位が低いからと、安心することはできないのであり、キチンと注意義務を果たす必要がある。作業員に対して直接注意したり、自分よりも上位の管理者に改善を申し入れたりすることである。

なお、安全配慮義務は、上記「3. 事業者（使用者）の責任（2）民事上の責任」で説明したとおり使用者が義務違反の責任を負う立場にあるから、労働者の安全に対する配慮不足により当該労働者が負傷等した場合は、管理・監督者は使用者の「履行補助者」とみなされるため、使用者が責任を負うこととなるのである。

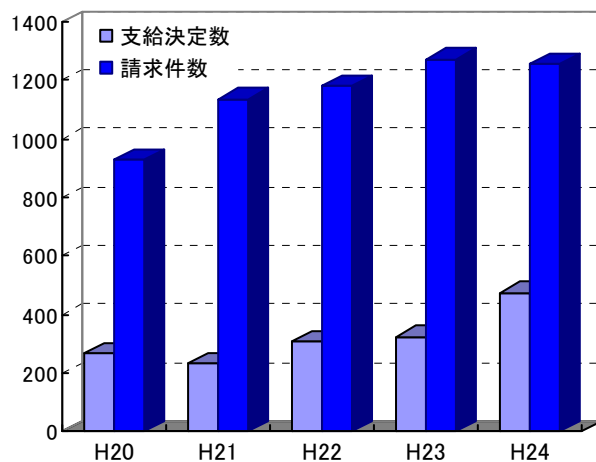
(2) メンタルヘルス等への健康配慮義務

また、近年メンタルヘルス不調による疾病も増加している。右下図「精神障害の労災補償状況」（厚生労働省 平成 24 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ 参照）の通り、政府労災保険の申請件数は、平成 20 年度は 927 件だったが、平成 24 年度は 1,257 件と、約 1.4 倍に増加している。

認定件数も、平成 20 年度は 269 件（認定率 31.2%）であったが、平成 24 年度は 475 件（認定率 39%）と約 1.8 倍に増加している。

平成 24 年労働者健康状況調査によると、現在の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は 60.9%（前回平成 19 年調査時は 58.0%）となっており、6 割強の労働者が、仕事上において何らかの強い精神的ストレス等を感じているということになる。

このような状況を「当たり前」な状況であるとして、何ら職場において改善策を講じることなくそのまま放置していた場合で、従業員がメンタルヘルス不調により休業することになると、「健康配慮義務（安全配慮義務）」違反として、責任を問われることになる。したがって、日ごろから部下の体調や変化に気を配り、組織内のコミュニ



図「精神障害の労災補償状況」

ケーションをはかったり「ちょっとした変化」に気付くように、感受性を養い、変化に気づいた後は、速やかに産業医等の社内医療スタッフに相談して、外部の医療機関の治療等に繋げることが重要となる。

メンタルヘルス疾患になる重要な原因の一つに「長時間残業」がある。厚生労働省は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を策定し、「極度の長時間労働」の要件を、「発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）」と規定して、該当する場合は、「特別な出来事」として心理的負荷の総合評価を「強」としている。この「特別な出来事」に該当しない場合でも、次の点においては総合評価を「強」としている。

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合
- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合

5. 高額判決

過重な長時間労働が日常生活において健康状態を損ねる原因の一つであり、上記のメンタルヘルス疾患はもちろん、脳血管障害や虚血性心疾患等の疾病の発生を助長するものであることから、認定基準が定められたものであり、このような異常な長時間労働を改善せずに従業員が疾病にかかった場合は、やはり責任を追及されることとなる。レストランチェーンにおいて6か月平均で200時間もの過重な時間外労働および、203日間にわたる連続勤務等により、25歳の店長が心疾患を発症して24時間要介護状態となり訴訟が提起されたケースにおいて、裁判所は事業者の責任を認定し、最終的には和解が成立したが、被災者に約2億3千万円を支払うこととなった(H22.2.16 鹿児島地裁・その後和解)。

上記と類似の判例は他にもあり、いずれも億単位の損害賠償額の支払いを命じている。(H20.4.28 大阪地裁、H12.6.23 東京地裁和解等)

6. おわりに

労働安全衛生における基本となる法律は、労働基準法や労働安全衛生法等であるが、これらに定められる基準は、最低基準の内容である。したがって、それらの基準を満たしているからと言っても安心は禁物である。最低基準を満たしながらも労働者が労災に遭い、被害者となると、法の基準を満たしているにもかかわらず何故労災が発生したのかが、徹底的に究明される。労働安全衛生法第3条1項には、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。(後略)」と規定されている通り、例えば夏の暑いときに、事務所のエアコンを経済的な温度とされる28度に設定していても、実際上事務所に働く労働者が不快であり、業務に支障が出る可能性がある場合には、より快適な環境が求められるのである。

それぞれの職場には様々な事情があるものと思われるが、形式的ではなく、職場環境に目を向けてそこで働く労働者が、実際にどのような環境で作業等をしているのかを、具体的に把握することが重要である。そして労働者の立場に立って、労働者の安全や健康に十分な配慮をした、働きやすく快適な職場環境を実現して行くことが、結果的に業務効率をアップさせ、事業が良好に運営されることに

繋がってゆくのである。

以 上

コンサルティング第三部 安全文化グループ
上席コンサルタント 近藤 邦利

参考文献

- 1) 厚生労働省：「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成 23 年 12 月 26 日基発第 1226 第 1 号）
- 2) 厚生労働省：「平成 24 年労働者健康状況調査」
- 3) 厚生労働省：「平成 24 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ」

株式会社インターリスク総研は、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います。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。

株式会社インターリスク総研 コンサルティング第三部 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

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災害防止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 株式会社インターリスク総研 2013