

# いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

## 第35回 「安全配慮義務」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は**安全配慮義務**について取り上げます。

安全配慮義務とは、労働者が安全に働けるよう**使用者**（事業主や事業の経営担当者など）が配慮し必要な措置を実施すべきことをさします。

### 安全配慮義務を使用者が負うべき理由

まずは、なぜ使用者に安全配慮義務が課されているかについてみていきます。

安全配慮義務は、**労働契約法**第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。現在では企業が労働者の安全配慮を行うのはあたり前のように思えますが、実は同法第5条が施行されたのは2008（平成20）年3月1日。それまでは、**判例**を通して安全配慮が使用者の義務であることが示されてきました。

例えば、「陸上自衛隊事件」<sup>※1</sup>と「川義事件」<sup>※2</sup>の判決のなかで、労働者は、使用者が指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具などを用いて労働に従事するものであることから、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約にともない**信義則**<sup>※3</sup>上当然に、使用者は労働者に対して安全配慮義務を負うとされま

した。このことは、民法などでは規定がなかったため、労働契約法第5条で明文化されたという経緯があります。労働契約法上で明文化される前から、「信義則上当然に」とあるように、労働契約を結んだ時点で、労働契約上特段の定めがなくとも、使用者は誠実に労働者の安全の確保や危険を回避するために必要な措置をとるべきとされていたのです。

### 安全に配慮するための措置はさまざま

次に、どのような措置が必要になるかについてみていきます。法令上にはとるべき措置の具体的な定めといったようなものはありません。ただし、厚生労働省労働基準局長の通達である「労働契約法の施行について」（基発0810第2号）には、

- ・第5条の「生命、身体等の安全」には心身の健康も含まれる。
- ・第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、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。

と記載されています。また、対象者（労働者）については、直接雇用している従業員のほか、自社で働く派遣労働者や下請け企業の従業員な

※1 陸上自衛隊事件（最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決）…陸上自衛隊員が、自衛隊内の車両整備工場で車両整備中、後退してきたトラックにひかれて死亡した事例で、国の公務員に対する安全配慮義務を認定した事件

※2 川義事件（最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決）…宿直勤務中の従業員が強盗に被害された事例で、会社に安全配慮義務の違背に基づく損害賠償責任があるとされた事件

※3 権利の行使や義務の履行にあたり、信義に従い誠実に行わなければならないとする原則

図表 60歳以上の高齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無及び取組内容別事業所割合

(単位：%)

区分	60歳以上の高齢労働者が従事している事業所計 <sup>1)2)</sup>		高齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる	労働災害防止対策の取組内容(複数回答)			
				手すり、滑り止め、照明、標識等の設置、段差の解消等を実施	作業スピード、作業姿勢、作業方法等の変更	作業前に体調不良等の異常がないかを確認	健康診断の結果を踏まえて就業上の措置を行っている
令和3年	[75.6]	100.0	78.0	20.2	18.3	36.1	30.6
令和2年	[74.6]	100.0	81.4	20.7	16.9	38.7	34.8

区分	労働災害防止対策の取組内容(複数回答)						
	医師等による面接指導等の健康管理を重点的に行っている	健康診断実施後に基礎疾患に関する相談・指導を行っている	定期的に体力測定を実施し、本人自身の転倒、墜落・転落等の労働災害リスクを判定し、加齢に伴う身体的変化を本人に認識させている	高齢労働者の身体機能の低下の防止のための活動を実施している	加齢に伴い身体機能・精神機能の変化と災害リスク、機能低下の予防の必要性について教育を行っている	本人の身体機能、体力等に応じ、従事する業務、就業場所等を変更	高所等の危険場所での作業や他の労働者に危険を及ぼすおそれのある作業(機械の運転業務等)に従事させないようにしている
令和3年	6.4	16.5	4.0	4.7	6.2	41.4	16.2
令和2年	7.4	19.4	3.8	4.6	6.2	45.7	16.3

区分	労働災害防止対策の取組内容(複数回答)				高齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない
	体調異変に備えて、できるだけ単独作業にならないようになっている	時間外労働の制限、所定労働時間の短縮等	深夜業の回数の減少又は昼間勤務への変更	その他	
令和3年	16.2	27.7	9.8	1.9	19.9
令和2年	18.3	32.9	10.9	1.5	16.8

注：1) [ ] は、全事業所のうち、60歳以上の高齢労働者が従事している事業所の割合である。  
2) 「60歳以上の高齢労働者が従事している事業所計」には、「高齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無不明」を含む。

出典：厚生労働省「令和3年『労働安全衛生調査(実態調査)』の概況」(令和4年7月5日)

ども含まれるとされています。必要な措置は各々の企業などが独自で考え対応すべきとありますが、一般的な措置として、次のようなものがあげられます。

①労働時間管理：時間外労働・休日労働の抑制、特に過労死ラインとよばれる80時間超(2〜6カ月平均)〜100時間超(1カ月の時間外・休日労働の撲滅、勤務間インターバル制度(勤務終了後に一定時間(8〜12時間程度)の休憩時間を設ける努力義務)の導入、客観的な労働時間の把握・記録、管理監督者などへの教育

②健康管理：定期的な健康診断の実施と受診率の向上、ストレッチやカウンセリングなどによるメンタルヘルス不調の防止、産業医などによる健康指導の充実

③職場環境の管理：職場内いじめ・嫌がらせ・ハラスメント対策の強化、安全衛生管理体制の構築、安全・衛生設備の導入や安全衛生教育の実施による事故・疾病の撲滅、新型コロナウイルスなど感染症対策の実施

また、60歳以上の高齢労働者に対する安全配慮の取組みについては、「令和3年『労働安全衛生調査(実態調査)』の概況」の「高齢労働者に対する労働災害防止対策の状況が参考になります。図表一部抜粋を参照してください。

安全配慮義務違反はリスクが高い

労働契約法第5条には特別な罰則規定がないため、措置をとらないこと自体について企業などがペナルティを科されることはありません。しかし、安全配慮を怠ることで、最悪のケースでは労働災害(仕事や通勤を理由として傷病や死亡すること)につながり、労働者から安全配慮義務違反として訴えられ、損害賠償を請求されることがあります。

また、安全配慮を怠ることで労働基準法などの法令に抵触することになれば、当該法令に基づく罰則の適用や行政機関からの是正勧告を受けることとなります。さらには、これらにより企業名が世間に周知され、企業イメージのダウンにつながるリスクもあります。実施すべき措置が法令上で具体的に定められていないため、取組みに対する企業などの温度差が発生しがちな部分ではありますが、怠ったときのリスクが容易に想定できるため、他社の事例などを参考にしながら、しっかりと対応するのが望ましいでしょう。

\* \* \* \*

今回は、「2025年問題」について解説します。