

# 安全（健康）配慮義務論の 今日的な課題

和田 肇

(名古屋大学教授)

安全配慮義務は、判例法理により確立され、また判例・裁判例の積み重ねによってその内容が具体化されてきた。安全配慮義務は当初は、労働者の身体的な安全を保護対象としていたが、過労を理由とした疾患・死亡・自殺が問題化するに伴い、その対象を労働者の身体的・精神的健康に拡大してきた。こうして健康配慮義務という概念が登場するようになった。健康配慮義務を安全配慮義務とは別の義務と考える見解もあるが、両者を分ける意味はない。むしろ両者を包含するものとして、今日では安全健康配慮義務という概念が適切であろう。こうした変化はまた、労働安全衛生法の変化ともなって現れている。すなわち、1980年代以降の度重なる同法の改正により、同法の目的が消極的な健康管理から積極的な健康の保持増進に転換し、さらに新たな疲労やストレス問題が注目されることに伴い快適な職場環境を形成すること、過労死等の予防対策として健康診断に基づいた対策を講じること等が事業者（使用者）に義務づけられるようになってきている。労働者の健康管理やその侵害の予防に関して使用者に求められる同法上の義務は、ますます緻密化・高度化しており、それは安全健康配慮義務の内容にも当然に影響を及ぼしていく。

- I はじめに
- II 安全配慮義務法理の形成
- III 労安衛法と安全配慮義務
- IV 労働者の健康への配慮
- V 予見可能性の問題
- VI まとめ

## I はじめに

安全配慮義務は、労働契約法（労契法）5条によれば、「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」使用者の義務と定義される。あまりにも大雑把な定義である。判例法理における定義はより詳細であり、「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」とされる<sup>1)</sup>。安全配慮義務という概念は、判例法理としてはまず国の国家公務員（自衛隊員）に対するものとして認められ<sup>2)</sup>、その後私企業の使用者にも拡張された。この自衛隊事件の最高裁判決の表現を援用すると、労働契約における安全配慮義務は、使用者が負う信義則（民法1条2項）上の付随義務とされるが、労契法の労働契約内容規律効から、現在ではより直截に法定の義務となっている。

ところで、使用者の安全配慮義務と深く関係する労働安全衛生法（労安衛法）1条では、「職場における労働者の安全と健康の確保」を同法の目的としている。つまり、そこでは労働者の安全とともに健康も保護の対象とされている。同法は、安全と衛生を区別せずに用いている場合もあるが、両者を分けて、健康については「衛生」という概

念でくくっている場合もある（16条以下参照）。

労安衛法がその保護対象を広くとっていることに加えて、今日の労働の現場で過労やハラスメント等に起因した疾病、死亡あるいは自殺が増加している実態を考慮すると、労働者の身体・精神面での健康の保護が同法の重要な目的になっていることを、きちんと認識する必要がある。このことを反映させれば、「安全配慮義務」という概念よりも「安全健康配慮義務」という概念の方が、事の本質上適切であろう。以下ではそのことを中心に論じてみたい。

## II 安全配慮義務法理の形成

(1) 安全配慮義務の法理が形成されたのは、労働者の身体的な安全が脅かされた事例においてであった。すなわち、当初の最高裁判決では、自衛隊での事件が多いが、いずれもが自衛隊員が乗務していた自動車事故やヘリコプター等の事故に巻き込まれた事案であった<sup>3)</sup>。また、民間企業での最初の最高裁判決である川義事件は、宿直に従事していた労働者が夜間に押し入った元従業員に殺害された事案であった<sup>4)</sup>。

最初の最高裁判決である陸上自衛隊八戸車両整備工場事件では、確かに「公務員の生命および健康等を危険から保護する」と表現されているが、保護の中心と考えられていたのは、身体的な安全であったと見てよいであろう。昭和年代の判例・裁判例を詳細に分析している中嶋の研究でも、このことが明らかにされている。つまり、そこで問題となっている安全配慮義務の内容は、物的環境を整備する義務、人的配備を適切に行う義務、安全教育・適切な業務指示を行う義務、履行補助者によって適切な運転・操縦・機械操作等を行う義務等として具体化されている<sup>5)</sup>。

(2) こうしたことを前提にして、次のような判例法理が形成された。すなわち、訴訟において同「義務の内容を特定し、かつ、義務違反に該当する事実を主張・立証する責任は、国の義務違反を主張する原告にある」とされる<sup>6)</sup>。このことによって、一般に考えられていた安全配慮義務違反

という債務不履行構成の意義は、かなり減殺されることになった。また、時効は、不法行為構成の場合には3年である（民法724条）のに対して、債務不履行構成の場合には10年である（同167条）から、後者の方が原告である労働者や遺族にとっては有利であるが、後者の場合には遺族固有の慰謝料請求は認められないし、損害遅延金の起算点も事故発生時ではなく請求時が基準となるために<sup>7)</sup>、原告にとって不利な面もある。

このことは、新美によってすでに早くから認識されており、損害賠償の領域では安全配慮義務の存在意義はきわめて乏しくなっていると指摘され、その要件と効果の両面で不法行為規範が選択されていた<sup>8)</sup>。

こうしたこともあって、労災民訴の原告は、時効問題をクリアできる場合には、債務不履行構成と不法行為構成の双方を主張することが多く、裁判所も効果として有利な不法行為構成で処理することがある。この場合に用いられるのは、安全配慮義務違反ではなく、不法行為上の注意義務違反という法律構成である<sup>9)</sup>。

(3) 労災民訴における安全配慮義務（債務不履行）構成と注意義務（不法行為）構成との相違は、次第に融解しつつあるが、だからといってこの区別の実益がなくなったわけではない。この問題は、安全配慮義務に対して労働者の履行請求が可能か、あるいは同義務が履行されないときに労働者には労務拒否権があるか、という問題としてかねてから議論されてきたが、最近再び注目されている。

中嶋は、規範内容を明確にせずに付随義務論を論じることに警告を発しながら、安全配慮義務については、単に損害賠償請求の前提としてだけではなく、労働者からその履行等を求めうる点でその存在意義を肯定する。そして、労安衛法上の規制のうち物理化学的・医学的に危険の高い機械・有害物質が特定されている場合に労働者からの安全配慮義務履行請求権を容認し、直接かつ重大な危険の存在等が認められる場合に労働者には労務給付拒絶権があると論じる<sup>10)</sup>。

鎌田もまた、安全配慮義務の内容が具体的に特

定されること、労働者の生命・健康が現に侵害されていたり、侵害される具体的なおそれがあることを要件として、危険・有害物を使用しないという不作為請求、安全配慮のための具体的措置を執る作為請求と交渉機会の実効的保障という作為請求を認める<sup>11)</sup>。

私は以前からこの問題について肯定的に解してきた<sup>12)</sup>。ここで詳論はしないが、セクシュアル・ハラスメント問題や嫌煙・分煙問題でもこの論点は実務上も注目されており<sup>13)</sup>、射程が広い重要なテーマである。さらに理論的に検討を深めていくことが期待されるが、その際に、労働契約関係は労務給付と賃金支払いの一回的な交換関係ではなく、継続性を有していること（継続性の尊重）、労働者の生命や健康という法益は一旦侵害されると回復が不可能かきわめて困難であること（侵害・保護法益の特殊性）、労基署への申告（労基法104条）だけでは、制度上の不完全性から安全健康に関する労働者の権利保護として十分でないこと<sup>14)</sup>（労基署の機能の不完全性）、等の認識が重要である。

### Ⅲ 労安衛法と安全配慮義務

(1) 安全衛生に関する規定は、元々労基法に存在していたが、規定内容はきわめてシンプルなものであった。つまり、危害の防止（42条ないし45条）、安全装置（46条）、性能検査（47条）、有害物の製造禁止（48条）、危険業務の就業制限（49条）、安全衛生教育（50条）、病者の就業禁止（51条）、健康診断（52条）、安全管理者および衛生管理者（53条）、監督上の行政措置（54条、55条）の10数カ条にすぎなかった。その後労働安全衛生規則等がたびたび改正されたが、それでも産業構造の変化や就業環境の変化等に伴って生じる労働災害の多発化や複雑化に十分に対応できなくなり、1972年に労安衛法が労基法から切り離されて制定された（同法1条には労基法とのドッキング規定があるが）。その後同法や同法施行規則等の改正が繰り返されている<sup>15)</sup>。

同法と使用者の安全配慮義務との関係はどのように考えたらいいのか。同法研究の第一人者である小畑によれば、法の目的、構造、履行確保の

面、あるいは労基法13条のような直律的効力を定めた規定を欠いていること等の理由から、同法は純然たる公法的性格の法であり、労働契約上の権利義務を規律するものではないとされる<sup>16)</sup>。ただし、この論者も、使用者の安全配慮義務の内容を判断するに際して同法を斟酌することまで否定はしない<sup>17)</sup>。

これに対して筆者は、労基法とのドッキング規定を根拠に、労安衛法の規定も労働契約上の権利義務の内容を規律すると論じた<sup>18)</sup>。裁判例の中にも、労安衛法は行政取締法規であるとしながら、同法の規定内容が労働契約上の使用者の安全配慮義務の内容となると解するものがある<sup>19)</sup>。

労安衛法は、労働災害を防止するために必要と思われる措置を講じることを使用者に求めているが、この措置さえ講じていれば安全配慮義務を尽くしている、といえないことはいうまでもない。後説もそのように主張するものではない。後説を執る裁判例をみると、使用者が法令で命じられた措置すら執っていないことが労働災害を惹起する原因になっており、原告はその点を安全配慮義務違反として主張しており、判決はそれに応答しているにすぎないともいえる。このことを強ち誤りということはできないであろう。

私見では、労安衛法の規定内容を遵守することが、少なくとも使用者の安全配慮義務あるいは不法行為法上の注意義務の内容をなしている<sup>20)</sup>、と理解している。労働者が履行請求をなし得るかは、以上と論理必然に結びつく問題ではない。もし私見が、労基法13条を援用したために、労安衛法の規定が具体的な安全配慮義務の内容を定めており、使用者の義務はそれに尽きると解していると理解されたなら、この点は改めたい。

(2) しかし、だからといって労安衛法の規定のすべてが公法的な取締規定にすぎないと解するのもまた適切ではない。小畑説では、労安衛法で求められている措置を講ずることは使用者の契約上の義務ではないが、その義務の履行に関しては斟酌しなければいけないことになる。それでは使用者としては、どのような行為規範が求められるのであろうか、明確ではない。以上の点はもう少し

踏み込んだ検討が必要であろう<sup>21)</sup>。

鎌田が適切に指摘するように、小畑説が公法私法の厳格な分離論を前提にしている点についても再検討が必要であろう<sup>22)</sup>。公法と私法の厳格な分離については、公法学と私法学の双方において批判が強くなっていること<sup>23)</sup>、安全衛生や健康に関する労働者の権利を保護する装置としては、何も労基署だけにとどまるべきではなく、様々なチャンネルが用意されているのが望ましいこと、今日労働災害の予防という面が強調されているが、その点で労働者の主体的な働きかけが不可欠であること等が、その理由である。

労働保護法規の性格は、そう単純ではなく、公法と私法との関係に関する議論のみならず、行政取締法規と私法上の効力に関する議論<sup>24)</sup>、あるいは労働者の権利実現における行政の役割の評価などを参照しながら検討を深めていくことも、今後の課題として残されている<sup>25)</sup>。

#### IV 労働者の健康への配慮

(1) かなり古くから発生していたが、1970年代後半から本格的に注目を浴びようになったのが、いわゆる過労死問題である。それに若干遅れて問題が顕在化してきたのが、いわゆる過労自殺問題である<sup>26)</sup>。

こうした背景からこの間に労安衛法も新たな展開を示している<sup>27)</sup>。すなわち、1988年改正によって、同法第7章の表題が「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に改められ、同法の目的が消極的な健康管理から積極的な健康の保持増進に転換した。1992年改正では、技術革新に伴う新たな疲労やストレス問題が注目され、新たに第7章の2が設けられ、快適な職場環境を形成するための措置を講じることが事業者に求められた。1996年改正では過労死問題が取り上げられ、その予防対策として健康診断結果について医師等から意見を聴取することが義務づけられたり、必要な労働者に保健指導を行うことが努力義務として課された。さらに2005年改正では、一定時間を超える時間外労働等を行った労働者に対する医師による面談指導等が事業者と労働者に義務づけ

られている<sup>28)</sup>。このように現在の安全衛生対策では、労働者の身体的・精神的な健康の保持増進、とりわけ労働者のメンタルヘルスが重要な課題となっている<sup>29)</sup>。

(2) こうした問題の登場によって安全配慮義務論にも新たな議論が登場してきた<sup>30)</sup>。

すなわち、渡辺は、安全配慮義務を、使用者による労働場所の指定、設備等の供給または労務提供過程における指示・管理に労働者の生命・健康に対する危険が内在し、それが顕在化したといえる場合に、使用者に損害賠償責任を負わせるためのものであるとする。そして、労安衛法が労働者の健康障害防止のために事業者に課している措置を講ずることを健康配慮義務の最低限度の内容と理解し、業務要因性のある危険から労働者を保護すべき健康配慮義務とそれ以外のものとを区別し、前者については安全配慮義務の内容となるものにとらえることを主張している。その前提として、安全配慮義務を労働契約上の信義則上の義務とし、健康配慮義務を不法行為法上の注意義務とし、両者を区別している<sup>31)</sup>。論理が把握しにくい面もあるが、法概念上安全配慮義務と区別すべき健康配慮義務という概念を措定しているところに、この主張の特徴がある。

他方で水島は、労災民訴判例・裁判例の分析から、安全配慮義務を適正労働条件措置義務、健康管理義務、適正労働配置義務に具体化し、これらの安全配慮義務を災害の発生という極限化された事例におけるものであるととらえ、これと通常の労働関係において使用者が負うべき労働契約上の義務とを区別する。そして、使用者は安全配慮義務としてすべての労働者に対して適正労働条件設定義務を負い、健康診断を実施し、その結果に基づいて適正職場配置義務を負うが、それ以外の場合には労働者の申し出に基づいてのみ健康配慮義務として適正職場配置義務を負うにすぎないと論ずる<sup>32)</sup>。これもまた極限的な事例での安全配慮義務と通常の労働契約上の安全配慮義務との関係、あるいは安全配慮義務と健康配慮義務との関係が分かりにくいという難点を抱えているが、健康への配慮という側面を描き出している点が注目され

る。

以上の見解は、重複を認めながら、安全配慮義務とは別の概念として健康配慮義務を措定しようとするものであるが、これに対して健康配慮義務という概念を用いながら、これを安全配慮義務の一面面を表現するものとして用いる見解もある。たとえば安西によれば、健康配慮義務は、安全配慮義務の下位概念あるいは一内容とされ、労働者の健康が業務上の危険から保護されるよう配慮すべき義務とされる。具体的には職業病の予防義務、業務遂行による発症・増悪の防止義務、企業の組織的集団の共同生活関係上の健康障害防止義務、そして一般健康管理義務と特別健康管理義務があげられている<sup>33)</sup>。

(3) 私は、今日の雇用の現場で起きている労働災害の実態、そしてそれを反映している労安衛法上の健康の維持あるいはその増進の重要性に鑑みると、健康への配慮を使用者の義務として措定することには賛成である。しかし、それは安全配慮義務とは別個の、独自の義務ととらえる必要があるとは考えない。

前述したように、安全配慮義務と不法行為法上の注意義務の区別は、履行請求の可否や労働者の履行拒絶といった問題で意義があるのであり、この点で違いを認めないのなら、渡辺のいうような安全配慮義務と健康配慮義務の区別はあまり意味がない。

また、従来の安全配慮義務論では労働者の「健康への配慮」の側面が十分に把握できないというのなら、分からないではない。しかし、そうだとすれば、今後はより開かれた概念として、安全配慮義務よりも「安全健康配慮義務」という概念を用いるのが適当であろう。

いずれにしても労働者の健康侵害が深刻になっており、この点への使用者の配慮義務が重要になっていることは確かである。国の労災防止対策の重点もそれに移ってきており、今後も労安衛法や諸規則の改正等によってそれが強化されていくものと予測される。労働安全衛生関連法規を遵守していれば安全健康配慮義務が尽くされているということではできないが、少なくともその遵守が安

全健康配慮義務の最低限度の内容をなしているとはいえる。

## V 予見可能性の問題

(1) いわゆる過労自殺の労災民訴事件において、業務とうつ病発症との間、およびうつ病と自殺との間の相当因果関係を認めながら、使用者に結果発生の予見可能性あるいは認識可能性がなかったことを理由として、安全配慮義務違反や不法行為法上の注意義務違反を否定する事例が、いくつも見られる<sup>34)</sup>。

「予見可能性がなかった」という使用者の抗弁が認められたら、安全配慮義務違反の債務不履行責任が否定されることは、林野庁高知管林局事件最高裁判決において判示された<sup>35)</sup>。しかし、同判決では、予見可能性の具体的な内容がどのようなものなのかは、必ずしも明確にされていなかった。この点を明らかにしたのが、電通事件の最高裁判決<sup>36)</sup>であり、その後この判決を踏まえて過労自殺に関する最近のいくつかの裁判例が蓄積されていく。

同判決によれば「使用者は、……業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」とされ、亡き労働者が「恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置をとらな」いことについて過失責任を認めている。

同判決の裁判官解説では、このことは使用者が負う注意義務との関係で、次のように説明されている<sup>37)</sup>。「長時間労働の継続などにより疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると労働者の心身の健康を損なうおそれがあることは周知のところであり、うつ病り患又はこれによる自殺はその一態様である。殊に、A（亡き労働者—筆者注）の健康状態が悪化したことが外見上明らかになっていた段階では、既にうつ病り患という結果の発生を避けられなかった可能性もあることを考えると、使用者又はその代理監督者が回避する必要があるのは、やはり、右のような結果を生む原因となる危

険な状態の発生であるというべきで、予見の対象も、右に対応したものとなると考えられる」。

同事件は、亡き労働者の過剰な労働の実態と健康悪化の事実を上司が知っていた事例である。その場合には、労働者への負担を軽減させる措置を講じることも、使用者の注意義務（あるいは安全健康配慮義務）の内容となる。下級裁判例には、こうした事実を使用者が認識していた事例もあるが、明確には知らなかった、あるいはそのようには断定できない事例が多い。予見可能性が争点となるのは、いうまでもなく後者の事例においてである。

(2) 裁判例を分析すると、予見可能性に関する一般的な判断枠組みについては、次のような見解がある<sup>38)</sup>。

その1は、労働者が心身の健康を害していることを認識していたか、あるいは認識が可能であれば、自殺の結果について予見可能である、と考える見解である（甲説）。その2は、通常、労働者の心身の健康を害するような過重な労働の実態があり、これを認識していたか、あるいは認識可能性があれば、うつ病の発症とその結果である自殺についても予見可能性がある、と解する見解である（乙説）。

両説は、しかし対立したり、互いに排除し合うものではなく、and/orの関係にある。例えば予見可能性の肯定裁判例を見ると、異常な長時間労働や特に過重な業務が認定されていれば、概ね乙説となる。その場合にも労働者に現実うつ病の症状が出ていることが多く、使用者には実際に認識していたこと、あるいは容易に認識が可能であったことが肯定されている<sup>39)</sup>。もちろん乙説では、こうした現実の認識がなくても、異常な過重労働等があれば、そのこと自体から使用者の認識可能性が肯定される<sup>40)</sup>。

乙説の考え方の基礎には、「労働者が過重な業務に従事するなどして疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険があることが周知の事実である……から、過重な業務への従事の点についての認識あるいは認識可能性があれば、労働者の心身の健康が損なわれる

こと（その内容としてうつ病等の精神障害を発症することも含まれ、また、その結果労働者が自殺に至ることも通常あり得ることである）について予見することが……できたということができ」る<sup>41)</sup>、という認識があるといえる。

このように考えると、現実には労働者のうつ病り患を認識していたか、あるいは容易に認識できるときには、さらに業務を軽減すべき措置を講じる義務を使用者が負い、これがなされないと安全配慮義務あるいは注意義務（より具体的には業務軽減義務）の違反となる。

それに対して、労働者が長期間にわたって長時間労働に従事していたとか、あるいは異常な加重負荷が掛かる労働に従事していたという事実が認定されない、あるいはできない事例においては、甲説を採用しかない。

(3) 前述したように、最高裁判例によれば<sup>42)</sup>、安全配慮義務は、労働者の置かれている具体的事情に応じて異なる義務であるとされる。そのことはまた、予見可能性も事例によって異なりうることを意味する<sup>43)</sup>。

電通事件最高裁判決と組み合わせるとこのことを考えると、次の法理が導ける。①業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積しており、そのことによって労働者の心身の健康を損なうことが経験則上認められるような場合には、使用者は当然に心身の健康の侵害を予測しておくべきである。②業務の程度あるいはそれによる心理的負荷等の程度が、それに至らない場合にも、個体側要因等から心身の健康の侵害が具体的に予測できる場合には、それを回避すべき義務を使用者が負う。

## VI まとめ

(1) 以上のことをまとめておきたい。使用者には労働者の安全および健康を職場における危険から防止する義務があり、これを安全健康配慮義務という。法律上の根拠は労契法5条に求めることができる。今日的な雇用の状況を考慮に入れた場合、安全配慮義務よりは「安全健康配慮義務」

の方が適切な表現である。

安全健康配慮義務は、ときには労働契約上の義務として現れることもあるし、ときには不法行為法上の注意義務として現れることもある。前者が必要になるのは、事故発生後3年を超えた時間の経過がある場合や、労働者が事故発生の急迫を感じて履行請求を使用者に求めるような場合である。

安全健康配慮義務は、常に一義的に明白な、画一的な義務ではなく、事業所や職務内容あるいは労働者の個人的な事情によって異なる義務である。労働安全衛生法令との関連では、その内容を斟酌して安全健康配慮義務を尽くさなければならない、というのは論理的には理解できないではないが、それでは使用者の行為規範は不明確になりすぎる。むしろ、これら法令を遵守することが、使用者の信義則上の義務として、安全健康配慮義務の最低限度の内容をなすと考えるべきであろう。この最低限度の義務を前提に、個別事案においてはさらに高次の、あるいは特別な義務が課される。労働安全衛生法令の改定は、使用者の最低限度の義務内容の対象を広げると同時に、それをより高次化していく機能を果たしている。

(2) 安全健康配慮義務論がまだ多くの課題を残していることについては、本論で述べた。ここではそれとは別の視点での論点を提示しておきたい。それは、安全健康配慮義務と労働者の責任との関係についてである。

安西は、使用者の安全健康配慮義務に対して、信義則や労安衛法の規定（26条、66条5項等）から労働者にも自己保健義務があるという。具体的な内容としては、採用時における既往症等の申告義務、健康診断の受診義務、健康異常の申告義務、健康管理措置への協力義務等である<sup>44)</sup>。安西はこれらがどのような性格の義務なのか、つまり労働者が違反したらどういう効果が生ずるのか、等については何も語っていない。

この場合に労働者の義務違反の範囲で使用者にも安全健康配慮義務が免責される、との意見が見られる<sup>45)</sup>。しかし、労働者の義務違反から直ちに使用者の免責を認めるのは早急過ぎ適当ではな

い。使用者には労働者に対して十分な説得等を行うことがなおも必要であり、それを尽くした場合には、使用者の安全健康配慮義務違反を一部（労働者の寄与過失を認める）または全部否定するという処理が妥当であろう<sup>46)</sup>。

この問題を含めて労働者の健康への配慮については、労働者のプライバシーや自己決定に関わる領域が出てくる。労働契約関係においてその保護の重要性が増していることを否定するものではないが、それを強調しすぎると、使用者の安全健康配慮義務の縮減と労働者の自己責任の拡大につながる<sup>47)</sup>ことになるが、果たしてそれが正しい方向なのか。労働者の安全健康に配慮する責任は、第一次的には使用者にあること<sup>48)</sup>を蔑ろにするような形で労働者の自己責任を強調することには、慎重でなければならない。

- 1) 川義事件・最三小判昭和59・4・10民集38巻6号557頁。
- 2) 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭和50・2・25民集29巻2号143頁。
- 3) 前掲注2) 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件、航空自衛隊芦屋分遣隊事件・最二小判昭和56・2・16民集35巻1号56頁、陸上自衛隊第三三一会計隊事件・最二小判昭和58・5・27民集37巻4号477頁等。
- 4) 前掲注1) 川義事件。
- 5) 中嶋士元也『労働関係法の解釈基準（上）』（信山社、1991年）251頁。
- 6) 前掲注3) 航空自衛隊芦屋分遣隊事件。
- 7) 大石塗装・鹿島建設事件・最一小判昭和55・12・18民集34巻7号888頁。
- 8) 新美文『「安全配慮義務」の存在意義』ジュリスト823号（1984）100頁以下。
- 9) 電通事件・最二小判平成12・3・24民集54巻3号1155頁。
- 10) 中嶋士元也「労働関係上の付随的権利義務に関する感想的素描」中嶋士元也先生還暦記念論集編集委員会『労働関係法の現代的展開』（信山社、2004年）181頁以下。
- 11) 鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」水野勝先生古稀記念論集編集委員会『労働保護法の再生』（信山社、2005年）391頁以下。
- 12) 拙稿「雇用と安全配慮義務」ジュリスト828号（1985年）122頁、拙著『労働契約の法理』（有斐閣、1990年）82頁以下。
- 13) 京都簡易保険事務センター事件・京都地判平成15・1・21判例852号38頁、JR西日本事件・大阪地判平成16・12・22判例889号35頁等。
- 14) 労基署は労働者の申告に対して直ちに調査や是正勧告等の措置を講じる職務上の義務を負わないとされる（東京労基局長事件・東京高判昭和56・3・26労経速1088号17頁）。
- 15) この点については、小畑史子「労働安全衛生法の課題」『講座21世紀の労働法第7巻健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000年）2頁以下、濱口桂一郎『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）229頁以下も参照。
- 16) 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（3）」法協112巻

- 5号(1995年)616頁以下。
- 17) 前掲注16)小畑論文676頁以下。裁判例として、三菱重工業事件・神戸地判昭和62・7・31 労判502号6頁、おきぎんビジネスサービス事件・那覇地沖繩支判平成18・4・20 労判921号75頁等。
- 18) 前掲注12) 拙稿122頁以下。
- 19) 内外ゴム事件・神戸地判平成2・12・27 労判596号69頁、三菱重工業神戸造船所事件・大阪高判平成11・3・30 労判771号62頁・ジャムコ立川工場事件・東京地八王子支判平成17・3・16 労判893号65頁等。
- 20) 前掲注9) 電通事件最高裁判決も参照。
- 21) 労安衛法の「健康の保持増進のための措置」についての使用者の義務を健康保持増進義務とし、これを労働契約上の健康配慮義務の最低限度の内容ととらえる議論として、渡辺章「健康配慮義務の意義および基本的性質について」花見忠先生古稀記念論集刊行委員会『労働関係法の国際的潮流』(信山社、2000年)77頁以下がある。
- 22) 前掲注11) 鎌田論文383頁以下。
- 23) 主として行政法学から主張されている公私協働論があり、他方で民法学からもこれを受け止めるような議論が展開されているが、そこにはニュアンスがある。私法学の分野では、基本権保護義務論を中心に公法(憲法)と私法の分離を止しようとする議論もあるが(山本敬三『公序良俗論の再構成』有斐閣、2000年、193頁以下)、伝統的な公法私法二分論を前提にしながら、両者の交錯を模索する議論もある(吉村良一「民法学からみた公法と私法の交錯・協働」立命館法学32巻2号(2007年)222頁以下)。
- 24) 前掲注22) 山本著239頁以下等。
- 25) そうした試みとして、西谷敏「労働法規の私法的効力——高年齢者雇用安定法の解釈をめぐって」法律時報80巻8号、2008年、80頁以下。
- 26) 過労死は、田尻俊一郎・細川汀・上畑鉄之丞『過労死』(労働経済社、1982年)において用いられ、急速に広まった概念である(稲木健志ほか『過労死とのたたかい』新日本出版社、1989年はしがきも参照)。1980年代初頭にはすでに大阪で過労死(当時は急性死ともいわれていた)110番の運動が始まっている(大阪過労死問題連絡会『過労死110番』合同出版、1989年)。過労自殺については、川人博『過労自殺』(岩波書店、1998年)が有名である。
- 27) これらと並行して過労死(脳血管疾患および虚血性心疾患等)の認定基準が何回か改定され(1987年、1995年、2001年)、また過労自殺(精神障害による自殺)の認定基準が出されている(1999年)。さらに2010年の労基法施行規則改正により、別表一の一にこれら疾病が業務上の疾病として追加されている。
- 28) 前掲注15) 濱口著238頁以下参照。
- 29) 平成20年3月28日に公示された厚生労働省の「第11次労働災害防止計画」では、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成8年)に基づく措置を徹底することやメンタルヘルス対策を重点対策として位置づけ、その具体的内容として、メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策、健康作りおよび快適職場作り対策などが掲げられている。
- 30) この問題の重要性を早くから指摘したのもとして、片岡昇「労働者の健康権」季労124号(1982年)4頁以下。品田充儀「使用者の安全・健康配慮義務」前掲注15)『講座21世紀の労働法』118頁以下は、物理的安全衛生配慮義務から過重労働忌避義務へ、身体的機能の欠損防止から精神的機能の欠落の防
- 止へ、一般的健康管理から特別健康配慮義務へといった安全配慮義務の拡大傾向を指摘する。
- 31) 前掲注21) 渡辺論文78頁以下。
- 32) 水島郁子「ホワイトカラー労働者と使用者の健康配慮義務」日本労働研究雑誌No.492(2001年)30頁以下。
- 33) 安西愈「企業の健康配慮義務と労働者の自己保健義務」季労124号(1982年)19頁以下。
- 34) JR西日本尼崎電車区事件・大阪高判平成18・11・24 労判931号51頁、みずほトラストシステムズ事件・東京高判平成20・7・1 労判969号20頁、立正佼成会病院事件・東京高判平成20・10・22 労経連2023号7頁、前田道路事件・高松高判平成21・4・23 労判990号134頁等。
- これに対して予見可能性を肯定した事例として、電通事件・東京高判平成9・9・26 労判724号13頁、アテスト(ニコン熊谷製作所)事件・東京高判平成21・7・28 労判990号50頁、山田製作所事件・福岡高判平成19・10・25 労判955号59頁、海上自衛隊事件(福岡高判平成20・8・25 労経連2017号3頁等)。
- 網羅的な分析としては、川人法律事務所「資料・過労死・過労自殺損害賠償請求訴訟事案一覧」労旬1701号(2009年)16頁以下。
- 35) 最二小判平成2・4・20 労判561号6頁。
- 36) 最二小判平成12・3・24 労判779号13頁。
- 37) 八木一洋・電通事件最高裁判決解説・最高裁判所判例解説民事篇平成12年度(2001年)362頁以下。
- 38) その他に、労働者が具体的にうつ病に患っていたことについて認識しており、また、その結果自殺に至ったことについて予見可能であることが必要である、とする見解がある。使用者はしばしばこれを主張するが、裁判例は明示的にこれを否定したり、あるいは異なる判断方法を採用することによって、同説に拠らないことを明らかにしている。
- 39) 前掲注9) 電通事件、前掲注34) アテスト(ニコン熊谷製作所)事件等。前掲注34) 海上自衛隊事件高裁判決では、第1審判決(長崎地佐世保支判平成17・6・27 労経連2017号32頁)を覆しているが、そのポイントは、上司の発言の違法性に対する評価および労働者の心身の異常に対する認識可能性の評価の違いである。特に後者については、上司の厳しい指導に際しては、使用者はそれが蓄積することによって労働者の心身の健康が害されるおそれがあることについて「当然に認識し得べきである」として、「心理的負荷の蓄積という危険な状態の発生そのもの」を予見可能性の対象としている。同事件は、自衛隊という特殊な環境、指導関係が存在する事例に関するものではあるが、一般化できる内容を含んでいると解してよいであろう。
- 40) 前掲注34) 山田製作所事件。
- 41) 前掲注34) 山田製作所事件、同アテスト(ニコン熊谷製作所)事件。
- 42) 前掲注3) 航空自衛隊芦屋分遣隊事件。
- 43) デンソー(トヨタ自動車)事件・名古屋地判平成20・10・30 労判978号16頁は、過労自殺の事例ではなく、過労が原因となってうつ病に患し、休職した労働者に関する事例であるが、次のような重要な判示を行う。
- 「被告らの負うべき安全配慮義務は、労働者を自己の指揮命令下においてその業務に従事させるについて、業務内容を定めてこれを管理するに際し、これを適切に行うなど、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないよう注意すべき義務であり、その具体的内容は、当該労働者の置かれた具体的状況に応じて

決定されるべきものであるから、通常であれば、被告らには原告の業務が、社会通念上、客観的にみて平均的労働者をして精神障害等の疾患を発生させるような過重なもの（以下「客観的過重労働」という）にならないように注意すれば足りるとしても、それに至らない程度の過重な業務に従事させている労働者がそのまま業務に従事させれば心身の健康を損なうことが具体的に予見されるような場合には、その危険を回避すべく、その負担を軽減するなどの業務上の配慮を行うべき義務があり、これを怠れば同義務の不履行となるものというべきである」。

44) 前掲注 33) 安西論文 26 頁以下。

45) たとえば電電公社帯広局事件・札幌高判昭和 58・8・25 労

民集 34 卷 4 号 629 頁、渡辺賢「産業医の活動とプライバシー」学会誌『労働法』86 号（1995 年）134 頁等。

46) 砂押以久子「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」学会誌『労働法』105 号（2005 年）60 頁以下。

47) たとえば前掲注 30) 品田論文 125 頁以下。

48) 前掲注 9) 電通事件最高裁判決。

わだ・はじめ 名古屋大学大学院法学研究科教授。最近の主な著作に『人権保障と労働法』（日本評論社、2008 年）。労働法専攻。