

# 職場における快適な労働環境確保 について

小畑 史子

(京大大学助教授)

職場における快適な労働環境の確保については、労働安全衛生法第7章の2やそれに基づく指針が存在する。労働者からの働きかけとしては、団体交渉や衛生委員会での話し合いという手段が有効であり、労働者を含む多様なステークホルダーからの働きかけとしてはCSRも注目される。近年、受動喫煙をはじめ、「快適」の領域か「安全」の領域かが不明確な問題への対処の場面で「快適」さの確保が法的に取り上げられることが増加した。また、心の健康づくり計画等、「安全」の領域へと進んでしまう前に「快適」の確保により心身の健康保持を果たそうとする法的試みが、徐々に注目を集めるようになってきている。さらに、労働者の労働時間等設定改善の努力を促す法改正が行われる等、快適な職場環境確保のための土壌が整備されつつある。職場における労働環境が「快適」であることは、労働者の幸福のために重要である。新しい有害物質の出現や成果主義処遇の広がりによる職場の緊張感の高まりが予想される中で、快適さの確保のために労使、国、市民が時機を逸せず的確な行動をとっているかを注視し続ける必要がある。

## 目次

- I はじめに
- II 労働安全衛生法による快適な職場環境の形成促進
- III 労働者等による快適な職場環境形成の手段
- IV 受動喫煙
- V 職場における人間関係
- VI 休息の確保
- VII おわりに

## I はじめに

職場における労働環境とは、仕事の本質そのものというよりも、職場で働く労働者を取り巻く周りの状況を意味している。職場における労働環境については、暑さ・寒さ、明るさ・暗さ、静かさ・騒がしさ、広さ・狭さ、清潔さ・不潔さ、和やかさ・息苦しさ等、物理的な環境から心理的な環境

まで、様々な事項を挙げることができる。

「快適」とは、その状態でなければ生命や心身の健康が直ちに危険にさらされるわけではないが、その状態であれば心身の健康保持増進がより容易になる状態である。「安全」が、その状態でなければ生命や心身の健康が直ちに危険にさらされ、その状態であることが心身の健康保持のために必要であるのと対比できる。

職場における労働環境の「快適」さを確保することは、労働者にとって望ましいことであるが、法的にはそれはどのように図られているのだろうか。職場における労働環境の「安全」確保が、法の歴史の中で長く議論されてきたのとは異なり、「快適」さの確保という観点からの考察はあまりなされてこなかったと言ってよい。職場における労働環境が「快適」でないことは、それが「安全」でないことに比べれば、生命や心身の健康への侵

害に結びつきにくいいため、「快適」さの確保は労働安全衛生法第7章の2に関連規定は設けられているものの必ずしも注目を浴びてこなかった。しかし、「快適」さの確保と「安全」の確保は隣接しており、「快適」さの追求が「安全」の追求ともなり、また「快適」さが失われている状態が長く続けば「安全」を脅かすという関係にある。それゆえ、「快適」の領域か「安全」の領域かが不明確な問題への対処の場面で「快適」さの確保が法的に取り上げられることが増加し、また「安全」や「健康」を脅かす領域へと進んでしまう前に「快適」さの確保により心身の健康保持を果たそうとする法的試みが、徐々に注目を集めるようになってきている。

本稿では、このような、職場における労働環境の「快適」さを巡る法的状況に光を当て、「快適」さの確保への足がかりを探求したい。

## II 労働安全衛生法による快適な職場環境の形成促進

職場における労働環境の「快適」さを確保することを目的としている法律としては、労働安全衛生法が挙げられる。労働安全衛生法の目的規定(1条)は、労働者の安全と健康の確保と同時に快適な職場環境形成促進を掲げており、また第7章の2では「快適な職場環境形成促進のための措置」が規定されている。

第7章の2は、3つの条文より成るが、その第一の条文は、事業者が事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、①作業環境を快適な状態に維持管理するための措置、②労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置、③作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備、④①～③に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置を、継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならないと規定する(71条の2)。第二の条文は、厚生労働大臣が指針を公表すること、またそれに従い事業者又はその団体に対し指導等を行うことができることを規定する(71条の3)。

そして第三の条文は、国が快適な職場環境形成のための措置の実施のために金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助に努めるものと規定する(71条の4)。

本章は、事業者の努力義務と厚生労働大臣の指針の公表・指導と国の援助の規定のみから成り、他の章が、労働者の安全と健康の確保のために関係者にしばしば罰則つきで様々な義務を課しているのとは対照的である<sup>1)</sup>。

指針として最も重要なものは、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」<sup>2)</sup>である。この指針は、すべての労働者が、疲労やストレスを感じることの少ない、快適な職場環境を形成していくことを目指し、労働安全衛生法の定める労働者の危険又は健康障害を防止するために事業者が最低限講ずべき措置とは別に、事業者の自主的な努力により進めていくべき事柄として、①空気環境、湿熱条件、視環境、音環境、作業空間等につき快適な状態に維持管理するための措置、②不自然な姿勢での作業、相当の筋力を要する作業、高温、多湿や騒音等の場所における作業、高い緊張状態の持続が要求される作業、一定の姿勢を長時間持続することを求められる作業等についての作業の方法の改善のための措置や識別しやすい文字による適切な表示等作業のしやすさへの配慮、③休憩室等の確保、洗身施設の整備、職場の疲労やストレス等に関する相談室の確保、運動施設設置・緑地整備の努力等、労働者の疲労回復のための施設・設備の設置・整備等を挙げる。そして、快適な職場環境を形成する上で常に配慮すべき項目として、①継続的かつ計画的取組を行い組織的な推進体制を設け、必要に応じて計画を見直していくこと、②安全衛生委員会やそれがない場合にはそれぞれの作業場、組織単位ごとに労働者の意見が反映される適切な場を提供すべきこと、③大多数の労働者が満足する状態に作業環境、作業方法等を改善したとしても、不快に感ずる者がある場合には、これらの個人差に対して配慮すること、④職場環境に空間的、情緒的ゆとりを持たせることにより労働者に潤いを与えることを挙げている。

これらの労働安全衛生法並びに指針の内容は、

項目が網羅的であり、かつ、相談室の設置により個別の労働者のサポートの場を作り、また安全衛生委員会の活用等労働者の声を直接反映できる仕組みが挙がっており、さらに労働者の個人差にも配慮すべきことも指摘されている。この指針が実現されている職場では、快適な労働環境が保持されているものと推測できる。しかし、これらはすべて事業者の努力義務であり、事業者としてはあくまでも自主的に努めることを求められているに過ぎないことに注意が必要である。

労働者の健康確保と快適な職場環境の形成を図る観点から、具体的な問題について策定されたガイドラインとして代表的なものは、「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」<sup>3)</sup>である。平成15年5月1日から施行された健康増進法<sup>4)</sup>により事務所その他多数の者が利用する施設を管理する者に対し、受動喫煙防止対策を講ずることが努力義務化され、それらを背景に新ガイドラインが策定されたが、その内容は空間分煙を中心に対策を講ずる場合を想定している。同ガイドラインは「事業者において関係者が講ずべき原則的な措置を示したものであり、事業者は、本ガイドラインに沿いつつ、事業場の実態に即して職場における喫煙対策に積極的に取り組むことが望ましい。」としている。受動喫煙については、時間の経過の中で、より徹底した措置をとることが推奨されるようになり、このガイドラインにより平成8年の75号通達「職場における喫煙対策のためのガイドライン」<sup>5)</sup>は廃止された。75号通達は、喫煙室又は喫煙コーナーの設置等を行うこととしていたが、新ガイドラインは可能な限り喫煙室の設置を推奨することとした。また75号通達は室内清浄装置による屋内への排気の方式も認めていたが、新ガイドラインはたばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する方式を推奨することとした。さらに、新ガイドラインは、喫煙室等と非喫煙場所との境界において、喫煙室等に向かう気流の風速を0.2m/s以上とするように必要な措置を講ずることとした。

こうしたガイドラインの変更からは、安全性に関する知見の蓄積や社会的許容の程度により、推奨される措置が変化していくことが知られる。国

による的確な情報提供、時宜を得た指針の公表が求められる。

### III 労働者等による快適な職場環境形成の手段

職場が危険で有害であって労働者の「安全と健康」が保証されなければ、労働者は使用者に対し、危険源や害を除去しない限り労働を提供しないと主張することができる<sup>6)</sup>。しかし、職場が不快であって「快適」が保証されていないからという理由で、不快の原因を除去しない限り労働を提供しないと主張することは困難である。また、職場が危険で有害なために健康が失われ損害が発生することはありうる<sup>7)</sup>が、職場が不快であるために健康が失われ損害が発生することは直ちには考えにくい。このように、「安全と健康」とは異なり、「快適」は労務提供拒否や損害賠償請求等の権利義務の問題として把握することがより困難である。「快適」の要求はむしろ、団体交渉や日常的な職場の人間関係の中での依頼、衛生委員会<sup>8)</sup>における発言等の手段をとる方が適している。

近年は、多様なステークホルダーの声を反映しコンプライアンスは無論のこと、それを上回る行動を自主的にとることを企業の社会的責任と位置づけるCSR (Corporate Social Responsibility) という概念が、大きな注目を浴びており、労働者の快適な労働環境の確保はその内容の一つと把握されている<sup>9)</sup>。労働組合や労働者自身が自らの快適な職場環境確保が企業の社会的責任であると主張することも可能である。また、市民やNGO等が、各企業の労働者が快適な環境で働いているかどうかは、例えば中高年の自殺等の社会問題との関連で重要であるという理由で、企業に対し、CSRの一つである労働者の福利や健康の増進を果たすよう要求することも考えられる。

CSRを果たしていないからといって、当該企業が直接的な不利益措置を受けるわけではない。しかし、CSRを果たすことに熱心な企業が消費者や市民、投資家、取引先等のステークホルダーから高く評価され、企業価値が高まり、逆に不熱心な企業が低く評価されるという仕組みが機能す



れば、ステークホルダーの成熟の度合いによっては、CSRに積極的に取り組むことが企業の繁栄のために必須となる可能性がある<sup>10)</sup>。

#### IV 受動喫煙

Ⅲで述べたように、労働者による快適な職場環境形成の手段は、使用者に対する個別の権利義務関係の主張としてよりも交渉やCSRとして行われるのが一般的である。しかし、「快適」の領域か「安全」の領域かが微妙な事例、一般の労働者にとって「快適」でないというレベルの環境が一人の労働者にとって健康を害する「安全」でない環境である事例については、使用者を相手取った訴訟により快適な職場環境の確保を怠ったことを理由とする損害賠償の請求がなされ得る。その典型例が受動喫煙を巡る訴訟である。

注目すべき判決として、江戸川区（受動喫煙損害賠償）事件判決<sup>11)</sup>を挙げよう<sup>12)</sup>。

受動喫煙を巡っては、本判決以前にも、分煙等の要求を認めることができないとした人事委員会の判定を不服として職員が行った取消請求を退けた東京都人事委員会（東京都衛生研究所）事件判決<sup>13)</sup>、喫煙室の設置要求を認めなかった人事委員会の判定を不服として教員が行った取消請求を退けた名古屋市人事委員会（名南中学校喫煙室）事件判決<sup>14)</sup>、生命及び健康を受動喫煙の危険から保護するよう配慮すべき義務に違反したとして教員が行った損害賠償請求を退けた名古屋市人事委員会（志賀・桜田中学校喫煙室）事件判決<sup>15)</sup>、郵政事業庁の職員が国に対して行った、勤務先である庁舎内の全面禁煙と、受動喫煙を余儀なくされたことによる損害賠償請求を退けた京都簡易保険事務センター（嫌煙権）事件判決<sup>16)</sup>等があり、本判決の後にも、分煙対策が不十分なため受動喫煙によりストレスを感じ、重篤な疾患等に罹患する危険性にさらされているとして労働者が行った人格権に基づく妨害排除・予防請求権又は雇用契約に基づく安全配慮義務履行請求権に基づき各施設内を禁煙室とする作為請求及び不法行為又は安全配慮義務違反に基づく慰謝料請求を退けたJR西日本（受動喫煙）事件判決<sup>17)</sup>が出された。

これらの受動喫煙を巡る訴訟において、労働者は、受動喫煙の身体・健康に与える影響が暴露時間や暴露量との関係を含め明確には証明されていないこと、他方で喫煙は社会的に承認又は許容された習慣であると考えられていること、その時点で我が国において一般的に要求される程度の措置をとっていれば十分であること等の理由ですべて敗訴していた。

そのような中で本判決は、喫煙に対して寛容な社会的認識が残っているとしつつ、受動喫煙による肺ガン等のリスクの増加は否定できないとの考えに立脚した上で、受動喫煙に関する使用者の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を我が国で初めて肯定した。ただし、本判決は、受動喫煙と急性障害との法的因果関係を認めて治療費の損害賠償を命じた事例ではない（医療費が生じたのは使用者の安全配慮義務違反が否定された時期であった）。判決の内容をより詳しく検討しよう。

第一に、本判決は、使用者である地方公共団体が、公務の管理に当たり、当該施設等の状況に応じ、一定の範囲において受動喫煙の危険性からその職員の生命及び健康を保護するよう配慮すべき義務を負うことを明言する。そして、「その義務の内容は、危険の態様、程度、被害結果の状況等に応じ、具体的状況に従って決すべきである」とする。本判決は、しんしゃくすべき具体的状況の一つとして、労働省ガイドライン等でも分煙をある程度段階的に実施していくことが予定されており、受動喫煙対策としては喫煙時間や喫煙場所を限るという意味での分煙が一般的であったことを挙げている。本件は、そのような社会的状況に照らせば、その時点で要求されていた一般的な分煙対策はとられていた事案であった。

次に本判決は、本件で問題とされた期間を、再開発一係配属期のうち診断書を示して配慮を求める平成8年1月12日より前の期間、診断書を示して配慮を求めた平成8年1月12日から業務係に配属になるまでの期間、業務係配属期の三つの時期に分けて論ずる。そして、第一の時期においては、一般的な分煙対策がとられており、喫煙対策の申し入れも診断書などを示してなされたものではなかったこと等から区的安全配慮義務違反を

否定する。また第三の時期については、職場の分煙対策が推し進められており、座席配置の変更等当該職員への対応もなされ、受動喫煙による急性障害の残存や診断書の提出もないことから、区の安全配慮義務違反を否定する。それに対して第二の時期については、一般的な分煙対策はとられていたにもかかわらず、診断書を提出して配慮を求めた当該職員に対し必要な措置をとらなかったとして、区の安全配慮義務違反を肯定する。

本判決以外の損害賠償請求の裁判例をひもとくと、前掲名古屋市人事委員会（志賀・桜田中学校喫煙室）事件<sup>18</sup>においては、それなりの分煙措置がとられており、他方原告の健康への影響は不快感、頭痛等の自覚のみで診断書はなかった。また前掲京都簡易保険事務センター（嫌煙権）事件<sup>19</sup>においては、原告の内の一人が化学物質過敏症による中枢神経・自律神経機能障害等の診断を受けていたが、それと職場における受動喫煙と因果関係があるとまでは認められず、他方、職場では「空間的分煙」がはかられていた。前掲 JR 西日本（受動喫煙）事件<sup>20</sup>では、原告らが受動喫煙により医師の治療を要するほど健康が害されたとは認められず、また問題とされた施設がそこで業務を処理することを義務づけられている場所ではなく、実際の滞留時間にも常に受動喫煙にさらされていたわけではなかった。

これらの各事件の事情と本件とを比較すれば、第二の時期について区の安全配慮義務違反を肯定した本判決は、たとえ職場で一般的な分煙対策がとられていても、労働者が個別に、「受動喫煙による急性障害が疑われ、同様の環境下では健康状態の悪化が予想されるので、非喫煙環境下での就業が望まれる」等と記載された医師の診断書を示し、配慮を求めた場合には、当該労働者を受動喫煙環境下に置くことによりその健康状態の悪化を招くことがないように速やかに更なる必要な措置を講じなければ、使用者が安全配慮義務違反に基づく慰謝料の損害賠償義務を負うと判断した点で意義があるといえる。現実に更なる配慮をしなければ急性障害に陥ると予想される労働者を前にして、一般的な分煙対策を講じることで安全配慮義務を尽くしたということではできないとした本判決は妥

当であると考えられる。

受動喫煙に関しては、社会的許容の程度に即した対策を速やかにとることが求められてきたが、平成 15 年に施行された健康増進法<sup>21</sup> 25 条が「学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店その他の多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない」と規定したことは重要である。同条は管理者の努力義務を規定したに過ぎないが、社会的影響は大きく、受動喫煙に関する秩序はこれから急速に変化を遂げていくものと予想される。

受動喫煙と同様、労働者によって健康を脅かす程度に個人差があり、しかも健康への害の程度が不明確であるという特徴を持つ問題としては、ハウスシック症候群やハウスダスト等のアレルギーの問題が注目される。アレルギーによる健康被害の種類は増加の一途をたどっており、アレルギー関係の職場の労働環境が法的に問題とされることが予想されるが、そのような事例においても受動喫煙に関する江戸川区事件のような捉え方がなされるか否か、注視していく必要がある。

## V 職場における人間関係

職場における労働環境の「快適」さは、物理的な環境によってのみ決まるのではない。職場における人間関係が良好でないことも、「快適」さを損なう要素である。特に職場における人間関係は、労働者の心の健康を蝕む可能性を有している。このことは、労働者の精神疾患や自殺の増加とともに注目を集め、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」<sup>22</sup>でも言及されている。その内容を確認しよう。

労働安全衛生法により、事業者は、健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進のために必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならないとされている（69 条）が、そのために厚生労働大臣が出す指針（70 条の 2）として、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が出された。この指針は、ストレス要因は仕

事、家庭、地域等に存在し、心の健康づくりは労働者自身のセルフケアの必要性の認識が重要であるが、職場に存在するストレス要因は労働者自身の力だけでは取り除けず、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要であるので、その旨を表明し、産業医等の助言を求めつつ衛生委員会<sup>23)</sup>又は安全衛生委員会において調査審議を行い、現状と問題点を明確にして、問題点解決のための実施事項等につき基本的な計画（心の健康づくり計画）を策定し、実施する必要があるとの考えに立っている。

心の健康づくり計画の実施に当たっては、「セルフケア」<sup>24)</sup>、「ラインによるケア」<sup>25)</sup>、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」<sup>26)</sup>、「事業場外資源によるケア」<sup>27)</sup>の4つのケアを効果的に推進し、職場環境等の改善<sup>28)</sup>、メンタルヘルス不調への対応<sup>29)</sup>、職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があるとされる。

そして、メンタルヘルスケアの推進に当たり、事業者は、心の健康問題の特性<sup>30)</sup>、労働者の個人情報保護への配慮<sup>31)</sup>、人事労務管理との関係、家庭・個人生活等の職場以外の問題<sup>32)</sup>の4点に留意することが重要であるとされている。

本指針が職場における快適な労働環境の確保との関連で注目されるのは、「労働者の心の健康には、作業環境、……職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものであり、職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされている。このため、事業者は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする。また、事業者は、衛生委員会等における調査審議や策定した心の健康づくり計画を踏まえ、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとする。」としている点である。職場の人間関係を含む職場環境が心の健康に影響を与えることを明記し、事業者が職場環境の改善に積極的に取り組むべきことを指針として示している。こ

れは、労働者の心の健康が損なわれる前に、「快適」な職場環境の確保により、心身の健康保持を果たそうとする法的試みであると位置づけることもできる。

職場における人間関係が良好でないことを通り越して嫌がらせに満ちたものであったために心の健康を害された労働者やその遺族が、使用者に対して損害賠償請求をするケースも考えられる。ここでは、使用者は民事上、仕事そのものとは直接関係のない職場の人間関係についてまで、労働者に対し、それが原因で心身の健康を損なわないよう注意する義務を負うと判断されるのであろうか。

職場における人間関係のために心の健康を害され、後に自殺した労働者の遺族が使用者を相手取り損害賠償を請求した事例として、川崎市水道局（いじめ自殺）事件<sup>33)</sup>がある。本件は、異動してまもなくから「何であんなのがここに来たんだよ。」等と同僚から言われ、「ハルマゲドンが来た。」などと嘲笑され、職場の合同旅行会ではナイフを振り回しながら「今日こそは刺してやる。」などと脅かすようなことを言われる等のいじめに遭い、心因反応を起こし自殺した市の職員の遺族からの市といじめを行った上司や同僚職員に対する損害賠償請求の事例であった。本件は、職場における人間関係が「快適」とは程遠く、心身の健康を奪うほどのいやがらせの連続であったケースであるが、判決は「一般的に、市は市職員の管理的立場に立ち、そのような地位にあるものとして、職務行為から生じる一切の危険から職員を保護すべき責務を負うものというべきである。そして、職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、市は、具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務（以下「安全配慮義務」という）があると解される。」と判示している。この判示は、職務行為それ自体についてのみならず職場の人間関係という労働環境についても、市が安全を確保すべき義務を負うことを明らかにした点で注目される<sup>34)</sup>。



なお、職場の人間関係を巡る問題としては、セクシュアル・ハラスメントも挙げられる。セクシュアル・ハラスメントについては、改正男女雇用機会均等法<sup>35)</sup>が11条で「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定めている。指針<sup>36)</sup>によれば、対価型セクシュアル・ハラスメントと並んで挙げられる「環境型セクシュアル・ハラスメント」は、「職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」と定義されている。「看過できない程度の支障が生じる」ことを要するとされているが、「就業環境が不快なものとなった」ことが鍵とされており、事業者が、労働者の就業環境につき、能力の発揮に重大な悪影響が生じるほど不快とならないよう、性的言動の面で職場管理を行わなければならないことが明らかである。

セクシュアル・ハラスメント被害に遭った労働者からの使用者に対する民事損害賠償請求についても、使用者には被用者の労務遂行に関連してその人格的尊厳を侵し労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、働きやすい職場環境を保つ注意義務があると判示する裁判例<sup>37)</sup>や、従業員のプライバシーが侵害されないように職場環境を整える義務に反するとして会社の債務不履行責任を認める裁判例<sup>38)</sup>、使用者がセクシュアル・ハラスメントのない働きやすい職場環境を保つよう配慮する義務に違反したとして不法行為を理由とする損害賠償責任を肯定する裁判例<sup>39)</sup>等がある。

セクシュアル・ハラスメントの関係では、使用者がセクシュアル・ハラスメントのない働きやすい職場環境を保つ義務を負うという考え方がほぼ確立されつつあると言える。今後増加すると予想されるパワー・ハラスメントの関係でも、同様の

考え方が確立されるか否か、注意深く見守る必要がある。

## VI 休息の確保

前述の「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」<sup>40)</sup>は、すべての労働者が、疲労やストレスを感じることの少ない、快適な職場環境を形成していくことを目指すとしており、労働安全衛生法及びその指針において、快適な職場環境が、疲労やストレスの少ない職場環境を指していることが知られる。

疲労やストレスについては、「長時間労働が継続するなどして疲労や心理的負担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のあることは周知である」とする最高裁判決<sup>41)</sup>も登場していることから明らかであるように、それが過度に蓄積すると労働者の「安全と健康」を損なう。したがって、疲労やストレスの過度の蓄積の予防が「安全と健康」につながり、疲労やストレスの最小化が「快適」につながるという関係になり、「安全と健康」の確保と「快適」の確保は連続していると言える。

平成18年4月1日、長時間労働者等の健康保持のための措置や事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための措置等に関して<sup>42)</sup>、労働安全衛生法、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法等の一部改正<sup>43)</sup>が行われた。労働安全衛生法の改正部分では、事業者が長時間労働に従事している労働者に対し医師による面接指導を行わなければならないと規定される(66条の8第2項)と同時に、長時間労働等をさせてはならない労働者に対しても、健康への配慮が必要な場合に必要な措置を採ることが事業者の努力義務とされ(66条の9)、また労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の改正においては、労働者の健康のみでなく充実した生活の実現に資することが目的とされ(1条)、子の養育や家族の介護を行う労働者や単身赴任者等特に配慮を要する労働者につきその事情を考慮する等改善に努めるべき事業者の努力義務が規定されており(2条)、単なる直接的な労働者の安全と健康の確保のみで

なく、労働者の充実した生活の実現をも視野に入れた改正であったことが知られる。この一連の改正の中でも特に労働時間等設定改善法は、快適な職場環境の確保との関係で重要である。

「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」の一部改正により誕生した「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」は、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項につき、事業主が業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならないとした（2条1項）。例えば年休制度が労働基準法の定める通りに設けられていても、各労働者にその利用を躊躇させる職場環境であれば、労働者の疲労回復や労働者福祉という労働基準法の年休保障の趣旨は達成されない。年休を取得しやすい環境の整備等は、努力義務ではあるが、快適な職場環境確保に資する措置と位置づけることができる。

なお、前述のように、疲労やストレスが過度に蓄積すると脳血管疾患・心疾患や精神疾患が発症することがある。そのような疾患については、業（公）務上災害と認められるか否か、また使用者の損害賠償責任が肯定されるか否かが、大きな問題となっていることは周知の事実である<sup>41)</sup>。

## Ⅶ おわりに

以上のように、職場における快適な労働環境の確保については、労働安全衛生法第7章の2やそれに基づく指針が存在する。また労働者からの働きかけとしては団体交渉や衛生委員会での話し合い等の手段が有効であり、労働者を含む多様なステークホルダーからの働きかけとしてはCSRも注目される。

近年、受動喫煙をはじめ、「快適」の領域か「安全」の領域かが不明確な問題への対処の場面で「快適」さの確保が法的に取り上げられることが増加した。また心の健康づくり計画等、「安全」、「健康」を脅かす領域へと進んでしまう前に「快適」の確保により心身の健康保持を果たそうとする法的試みが、徐々に注目を集めるようになって

きている。さらに、労働者の労働時間等設定改善の努力を促す法改正が行われる等、快適な職場環境確保のための土壌が整備されつつある。

職場における労働環境が「快適」であることは、労働者の幸福のために重要である。新しい有害物質の出現や成果主義処遇の広がりによる職場の緊張感の高まりが予想される中で、快適さの確保のために労使、国、市民が時機を逸せずの確な行動をとっているかを注視し続ける必要がある。

- 1) 拙稿「労働安全衛生法規の法的性質——労働安全衛生法の労働関係上の効力」法学協会雑誌 112 巻 2 号（1995 年）212 頁、3 号 355 頁、5 号 613 頁以下、同「労働安全衛生法の課題」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法・健康 安全と家庭生活』（2000 年）2 頁以下参照。
- 2) 平成 4 年 7 月 1 日付労働省告示第 59 号。
- 3) 平成 15 年 5 月 9 日付第 0509001 号。
- 4) 平成 14 年法律第 103 号。
- 5) 平成 8 年 2 月 21 日付基発第 75 号。
- 6) 千代田丸事件・最三小判昭和 43・12・24 民集 22 巻 13 号 3050 頁参照。
- 7) 労働災害として把握されているものを指す。
- 8) 事業者が、政令で定める規模の事業場ごとに、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事、労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事、労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に関する事、そのほか労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるために設ける義務があるとされる委員会（労働安全衛生法 18 条 1 項）。衛生委員会の委員には、当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものの中から事業者が指名した者を入れることとされている（同 18 条 2 項）。
- 9) 拙稿「我が国における CSR と労働法」季刊労働法 208 号（2005 年）2 頁以下参照。
- 10) 拙稿「わが国における労働の CSR」日本 ILO 協会編『雇用と能力開発分野における企業の社会的責任（CSR）に関する調査研究』（2006 年）57 頁参照。
- 11) 東京地判平成 16・7・12 労働判例 878 号 5 頁。
- 12) 以下の記述については、拙稿・本件評釈ジュリスト 1302 号 168 頁以下、Fumiko Obata, "Smoking and the Workplace: Japan Report" Roger Blanpain ed., *Smoking and the Workplace*, Kluwer Law International (2005) 参照。
- 13) 一審=東京地判平成 3・4・23 労働判例 601 号 45 頁、二審=東京高判平成 3・12・16 労働判例 619 号 7 頁、上告審=最一小判平成 4・10・29 労働判例 619 号 6 頁。
- 14) 名古屋地判平成 3・3・22 労働判例 594 号 20 頁。
- 15) 名古屋地判平成 10・2・23 労働判例 760 号 90 頁（要旨）。
- 16) 一審=京都地判平成 15・1・21 労働判例 852 号 38 頁、二審=大阪高判平成 15・9・24 労働判例 872 号 88 頁（要旨）、上告審=最二小判平成 16・3・12 決定・棄却・不受理。
- 17) 大阪地判平成 16・12・22 労働判例 889 号 35 頁。
- 18) 前掲注 15) 判決。
- 19) 前掲注 16) 判決。
- 20) 前掲注 17) 判決。



- 21) 前掲注4) 法律。
- 22) 平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331001 号。
- 23) 労働安全衛生規則 22 条には衛生委員会の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が規定されている。
- 24) 事業者としてはセルフケアに関する教育研修、情報提供、自発的に相談しやすい環境の整備を行うこととされる。
- 25) 事業者としては管理監督者が部下の状況や職場のストレス要因を日常的に把握・改善し労働者からの相談対応を行えるよう教育研修、情報提供、体制整備を行うこととされる。
- 26) 事業者としては心の健康づくり計画の中心的役割を果たす産業医、衛生管理者、保健師等事業場内産業保健スタッフ等に教育研修、知識修得機会の提供、方針明示、実施すべき事項の委嘱・指示、制度及び体制整備を行い、労働者に対する就業上の配慮について意見を求めそれを尊重することとされる。労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する人事労務管理スタッフもこれに入る。
- 27) 事業者としては必要に応じて地域産業保健センター等を活用することとされる。
- 28) 職場内のハラスメントを含む職場の人間関係も心の健康に影響を与える。「管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行うことが重要である」とされる。
- 29) 管理監督者は特に個別の配慮が必要と思われる労働者から話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じて相談や受診を促すよう努めるものとされる。
- 30) 客観的な測定方法が十分確立しておらず心の健康問題発生過程に個人差が大きいとされている。
- 31) 事業者としては労働者の個人情報取得や提供につき原則として労働者の同意をとらなければならないが、緊急かつ重要な場合は本人の同意を得ることに努めたくうえで必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあり、その際産業医等に相談することが適当であるとされている。
- 32) これらが職場のストレス要因と複雑に関係し影響を与えあうとされている。
- 33) 横浜地川崎支判平成 14・6・27 労働判例 833 号 61 頁。
- 34) 拙著『最新労働基準判例解説第 2 集』（2006 年）280 頁以下参照。
- 35) 昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号の一部改正（平成 18 年法律第 82 号）。
- 36) 平成 18 年 10 月 11 日付厚生労働省告示第 615 号。
- 37) 株式会社丙企画事件・福岡地判平成 4・4・16 労働判例 607 号 6 頁。
- 38) 丙川商事会社事件・京都地判平成 9・4・17 労働判例 716 号 49 頁。
- 39) 消費者金融会社（セクハラ等）事件・京都地判平成 18・4・27 労働判例 920 号 66 頁。
- 40) 平成 4 年 7 月 1 日付労働省告示第 59 号。
- 41) 電通事件・最二小判平成 12・3・24 民集 54 卷 3 号 1155 頁。判例時報 1707 号 87 頁。
- 42) 平成 17 年 11 月 2 日基発第 1102002 号参照。
- 43) 平成 17 年 10 月 26 日に国会で可決され同 11 月 2 日に公布され平成 18 年 4 月 1 日から施行された労働安全衛生法等の一部を改正する法律、すなわち平成 17 年法律第 108 号。
- 44) 拙稿「脳血管疾患・虚血性心疾患の業務上外認定に関する裁判例」花見忠先生古稀記念論文集『労働関係法の国際的潮流』（2000 年）97 頁以下、Fumiko Obata, "Karojisatsu-Suicide as a Result of Overwork" *Japan Labour Bulletin* Vol. 39 No. 11 (2000), 拙稿「過労死の業務上外認定——最高裁判決と行政通達」『ジュリスト』1197 号（2001 年）8 頁以下、拙著『最新労働基準判例解説』（2003 年）233 頁以下、拙稿「過労死・過労自殺」『ジュリスト増刊労働法の争点第三版』（2004 年）249 頁以下、拙著『最新労働基準判例解説第 2 集』（2006 年）239 頁以下参照。

おばた・ふみこ 京都大学大学院地球環境学堂助教授。最近の主な著作に『最新労働基準判例解説第 2 集』（日本労務研究会，2006 年），『よくわかる労働法』（ミネルヴァ書房，2006 年）。労働法専攻。