



第132回 安全配慮義務

▼安全配慮義務とは

安全配慮義務とは、労働者が安全かつ健康に働けるように、雇い主が必要な配慮をすることです。従業員を雇っている企業側に課せられる義務であり、労働契約法(第5条)に定められています。したがって、雇い主側が、この義務を怠れば、法律違反となり、労働者側が訴えたら、雇い主は裁判で負けることになります。

不安全な作業、過重労働、長時間労働、精神的ストレスの高い状態を知りながら放置することはこの義務違反となります。それらの状態があるかどうかをモニタリングすることも必要となります。

▼安全配慮義務違反の例

安全配慮義務違反で有名なものがいくつかあります。長時間労働や過重労働による過労死・過労自殺の例では、電通社員過労自殺事件(2015)が有名です。新入社員が長時間労働やパワハラなどにより精神疾患を発症し自殺したものです。この事例はその後、労災認定され、会社と上司が安全配慮義務違反として民事責任を負い、電通は法人として労働基準法違反で略式起訴・罰金命令を受けました。過重労働の放置は、重大な義務違反と判断されます。

上司からの継続的ないじめ・叱責により精神疾患を発症し自殺した名古屋市営バス運転手自殺事件(2007)では、パワハラやいじめを放置し、精神的ストレスが高まっていたことが問題とされ、安全配慮義務違反が認定され、市が損害賠償命令を受けました。ハラスメント対策の不備も重大な安全配慮義務違反であることがわかります。

がんで治療中の労働者の解雇も安全配慮義務違反とされる可能性があります。がんで外来治療中の労働者に就労能力と意欲がある場合は、雇い主側が、労働内容や強度、労働時間を配慮し、疾病の治療と就労の両立を支援しないといけません。特に、治療のために入院中もしくは自宅療養中で休んでいる労働者を解雇するのは明らかな義務違反です。

今後高齢労働者が増え、持病の管理状態が、職場で働くことで悪化する可能性がある場合(作業関連疾患)、どの程度の安全配慮義務を果たすのかはグレーゾーンであり、判断に困る事例も多くなると考えられます。その他、危険な作業環境の放置

や感染対策の不備による職場での感染症のまん延なども安全配慮義務違反となり得ます。

▼安全配慮義務の果たし方

職場の安全や労働者の健康問題に対応して、安全配慮義務の果たし方があります。職場での労働災害を防ぐ取り組みは、安全配慮義務履行の一つとなります。まずはリスクアセスメントをして、職場に潜む労働災害の危険をチェックします。他社で起こった災害事例も参考に、職場巡視等を使って職場の点検作業を行います。目に見える物理的な危険個所の探知のみならず、人の行動、作業手順などを時間をかけて観察する、もしくは自己点検によるリスク探知もあります。物理・化学的な職場環境のチェックとしての職場環境測定、WBGTなど熱中症リスクのモニタリング等の活用も重要です。

長時間労働の持続は、メンタル不調の原因となるのは明らかです。循環器疾患の発症リスクにもなりますので、長引く長時間労働は是正する必要があります。メンタル不調、身体障害の早期発見、早期介入のための長時間労働者に対する産業医の面接指導も重要です。長時間労働以外の理由によるメンタル不調の早期発見、早期対応のためにはストレスチェックがあります。ストレスチェックの結果には、部署毎の集計結果もあり、ストレスが高まりやすい部署を見出すことができ、その部署のストレス要因を評価し、対応をとることもできます。ストレスチェックは従業員数50人以上の事業所では義務ですが、50人未満の中小企業では努力義務です。しかし、重要な調査ですので、その実施とその結果への対応については、ぜひ鳥取産業保健総合支援センターにご相談ください。

最近は大きな病気の治療も外来中心となりつつあり、がんなども含め、疾病を治療しながら、就労もする労働者が増えてきました。治療と仕事の両立ができるように配慮することも安全配慮義務の一つとなります。通院時間の確保や勤務内容や時間の柔軟化なども配慮することが望まれます。



鳥取大学医学部
環境予防医学分野
教授

尾崎 米厚
(おさき よねあつ)