

Table 7. The effect of term-limited employment on results of annually life-related factors and health checkup among female researchers during 2001 - 2005^a

Female:	Term-limited researchers			Tenure-tracking researchers			Coefficient ^b	P value
	Mean (SD) at 2001	Estimated slope	P value	Mean (SD) at 2001	Estimated slope	P value		
Life-related factors:								
Drinking habit ^c (scores)	3.2 (0.8)	0.036	0.023	3.1 (0.8)	0.010	0.790	0.026	0.514
Smoking habit ^c	1.2 (0.6)	0.268	<0.001	1.1 (0.5)	0.247	<0.001	0.021	0.723
Exercise habit ^c	2.3 (0.9)	-0.043	0.028	2.3 (0.9)	0.029	0.569	-0.073	0.183
Breakfast ^c	1.5 (0.8)	-0.049	0.002	1.5 (0.8)	0.039	0.338	-0.088	0.039
Sleep ^d	2.4 (0.6)	0.218	<0.001	2.1 (0.5)	0.200	0.001	0.018	0.787
Work time (hr/month)	9.7 (2.2)	1.467	<0.001	10.4 (1.8)	1.001	0.001	0.466	0.144
Health checkup:								
Body mass index (kg/m ²)	20.5 (2.4)	0.045	0.315	21.3 (2.1)	-0.146	0.052	0.191	0.007
Blood pressure: SBP (mmHg)	111.2 (10.1)	0.159	0.579	114.1 (14.0)	-0.113	0.880	0.272	0.733
: DBP	68.4 (8.7)	-0.729	0.001	72.2 (10.0)	-0.380	0.504	-0.348	0.565
Biochemical examination								
WBC (/m ³)	6391 (1709)	-48.51	0.243	5840 (1852)	156.6	0.152	-205.1	0.078
RBC (×10 ⁴ /m ³)	425.6 (30.0)	0.392	0.585	418.8 (31.1)	1.854	0.298	-1.461	0.438
Hb (g/dl)	12.6 (1.1)	0.003	0.902	12.6 (1.1)	0.081	0.188	-0.078	0.232
GPT	13.2 (4.9)	0.110	0.584	12.3 (3.8)	1.793	0.001	-1.683	0.004
γGTP	17.6 (21.6)	-0.343	0.181	16.4 (5.5)	0.123	0.827	-0.465	0.422
Total cholesterol (mg/dl)	178.3 (25.9)	-0.572	0.400	185.6 (35.5)	1.828	0.275	-2.400	0.177
HDL cholesterol	67.4 (16.3)	-0.280	0.329	72.8 (16.3)	0.080	0.903	-0.361	0.604
Triglyceride	77.9 (39.2)	0.920	0.387	64.9 (26.5)	2.304	0.398	-1.383	0.634
HbA1c	4.7 (0.3)	0.038	<0.001	4.7 (0.3)	0.042	0.002	-0.004	0.769
Subjective symptoms (n)	1.0 (1.5)	0.029	0.632	0.6 (0.9)	0.218	0.183	-0.189	0.277

^a Random effects model regression (ML: maximum likelihood estimates).

^b Effect of term-limited employment (employment=1) for the reference value of tenure-tracking employment (employment=0).

^c These habits were more frequently according to descending figures.

^d Sleep duration were longer according to ascending figures.

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

関連研究報告書

多様な就労形態と労働衛生管理における法的諸問題

研究協力者 廣石 忠司（専修大学経営学部）

一．問題意識

昨今、企業内には多様な就労形態の者が働いている。就労している企業（以下当該企業と称する）と雇用契約を締結している「労働者」以外にも、当該企業と派遣企業との派遣契約によって就労している、いわゆる派遣労働者、当該企業から業務を請負っている企業に雇用されている者、当該企業と雇用契約ではなく請負契約や委任契約を締結している者などがいる。これらの者のうち、雇用契約を締結している者についてはそれぞれの相手先が基本的に労働衛生上の諸義務を負うことになる。

しかしながら、ここで二つの問題が生じてくる。一つは雇用契約以外の契約形態においては労働安全衛生法の適用がないことである（29条から30条も下請企業と雇用関係にある労働者が対象となっている）。もう一つは当該企業以外の企業と雇用関係にある者（派遣労働者、請負企業の従業員）について、それぞれの雇用主は当該企業より小規模なことが一般的であり、十分な労働衛生管理がなされていない可能性が存在することである。

そして、法的な検討を行う場合には成文法のみならず、判例法上確立した使用者の義務をも考慮せねばならない。本稿ではこれら双方を視野に入れて実務上問題となりうる点を考察するものである。

二．雇用契約以外の契約形態における労働衛生管理

使用者と労働契約を締結している「労働者」においては労働基準法や労働安全衛生法はじめ、労働法関係の多くの法律が適用になり、保護が手厚くなされている。しかしながら、いわゆる一人親方といった個人請負やインデペンデント・コントラクターなど請負契約や委任契約の下に就労している者に対する保護は成文法上存在していない。これらの者は一社だけに労務を提供しているとは限らない。また契約自由の原則により契約を締結するか否かは本人の裁量によるのであり、自分が健康を害すると思われる契約と考えるのであれば、契約を締結しないことができる、ということになる。

問題は、労働衛生管理において、こうした「自己責任論」が妥当するか否かである。法律上想定していたような典型的な請負契約・委任契約では契約相手を選ぶことができる、という前提に立っている。しかしながら現実には力関係が存在し、実質上契約を拒否できない（拒否したら次回から仕事が回ってくる保障がない）ことが珍しくないであろう。こうした場合、力関係上弱い立場の就労者が企業に労働衛生管理を求めることは難しい。こうした状況を考えると、一人親方をはじめとする一社専属の個人請負や受任者である。実質的な力関係におい

て契約当事者間に大きな格差が存在する場合、つまり下請や受任者が契約を断ることができないような場合には元請けや委任者が下請や受任者の健康に配慮する法的義務がある、ととらえることはできないだろうか。

この点、陸上自衛隊八戸駐屯地事件最高裁判決（最三小判昭 50.2.25 労判 225 号）では使用者に安全配慮義務が存在するのは「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係」に入った場合である、として雇用関係に限定していないことが注目される。字義通り解釈すると雇用関係や公務員の事例にとどまらず、請負契約や委任契約にも妥当する場合があります。安全配慮義務に関しては項をあらためて検討を行う。

三. 派遣労働者・下請企業の労働者

1. 総論

この類型の労働者に関する健康診断はじめ労務管理上の責任は派遣元企業・下請企業が負うということが本来の姿である。当該企業が責任を負うのは就労現場における安全配慮義務、すなわち設備・備品の安全確保などが主なものであろう。

しかしながら現場では問題が多いように思われる。特に製造業でよく耳にするのは、立場が弱い派遣労働者に対して長時間かつ重労働を課す、あるいは下請企業が実質的に労務管理を行わず、結果として下請企業の労働者の労働衛生管理を誰も行っていない、などという事例である。具体的事例として下請企業の従業員が自殺した件に関す

るアテスト（ニコン熊谷製作所）事件（東京地判平 17.3.31）を検討してみよう。

2. 具体的事例の検討

(1) 事件の概要

X社は電子計算機のソフトウェア及び機能システム・プログラムの開発・設計・作成、事務用機器の操作・保守・維持管理等の労務の請負を行う会社であり、Y社の業務を請け負っていた。原告の息子AはX社に入社し、Y社の第二品質保証課に配属され完成品検査作業に平成 11 年 2 月 25 日まで従事していた。

Aは平成 11 年 3 月 10 日、自宅にて自殺体で発見され、死亡推定日は 3 月 5 日頃と診断された。その間の作業実態は次の通りであった。

AはX社の社員募集に応募し、Y社で勤務することを前提として、X社の担当者と共にY社の担当者から面接をうけ、平成 9 年 10 月 27 日付でX社に入社した。勤務内容は製品である半導体製造装置のステッパーの検査であり、Y社の従業員の通常勤務と同様の勤務時間で就業することとなった。

その後同年 12 月 15 日より交替勤務に従事することとなった。その際X社の費用で健康診断を受けたが、特段異常はみられなかった。平成 10 年 3 月には台湾出張が入るなど業務をこなしていたが、原告（母親）に対して疲れた、味がわからないなどと述べていた。

Aの勤務状況において、通常以上の身体的精神的負荷として裁判所が認定した事実は次のような点である。

a 平成 10 年 7 月および平成 11 年 1 月の時間外労働・休日労働（前者は 103 時間、

後者は77時間)

b 過度の時間外・休日労働を伴った納入検査のための海外出張

c 平成11年1月24日から同年2月7日までの時間外労働・休日労働を含んだ連続15日間の初めてのソフト検査実習(この間、指導員が付かずに実習を行っていた日が3日間あり、また、指導員がAより先に退社した日が3日間ある。)

d 仮眠をとれない状態の夜勤を含む昼夜交替勤務(夜勤時にも時間外労働をさせられ、平成10年12月10日から同月12日まで3日間連続で夜勤時の時間外労働をさせられた。)

e クリーンルーム内での検査作業

f 請負社員・派遣社員の縮小方針に基づく退職等による外部からの就労者としての解雇の不安

かかる状況においてAは平成11年2月24日にはX社の担当者に月末にて退職したい旨申し出たが、25日にはその回答が得られなかった(担当者は3月3日にY社に伝達)。そして26日より無断欠勤を続け、その間X社の担当者、Y社とも電話をかけたが繋がらなかった。原告はAより連絡がないので、X社に連絡。X社の担当者がAの居室を訪れたところ、Aの遺体を発見した。

本件は原告がAの自殺はX社、Y社の安全配慮義務違反によるものとして損害賠償を請求したものである。

(2) 裁判所の判断

①派遣労働と労務管理の実態

X社はY社との間の業務請負という契約形態によって、Aに…ステッパー検査等の

業務を行わせていたといえる。

しかし、Aの所属していた品質保証部第二品質保証課の名簿においてAは「人材派遣者」欄に記載されていたことが認められる。また…Y社の社員は、本件製作所で、人材派遣あるいは業務請負等の契約形態を問わず、外部からの就労者を派遣社員と呼んでいたこと及びAに対するシフト変更、残業指示等の業務上の指示は、X社を通さず、Y社が直接行っており、Aはそれに従って業務についていたことが認められる。さらに…人材派遣の契約形態で本件製作所内で作業している者と業務請負の契約形態で本件製作所内で作業している者との間で、Y社の労務管理等における対応が格別異なるとはいえないことに照らせば、原告が主張している被告らに労働者派遣事業法の潜脱があったかどうかは格別、本件製作所において就業する外部からの就労者は、人材派遣あるいは業務請負等の契約形態の区別なく、同様に、Y社の労務管理のもとで業務に就いていたといえる。

この点、被告らは、契約上、X社がその従業員を管理し、直接命令する者として現場責任者を選任することとしており、その現場責任者には…が就任し、本件製作所内に常駐していたわけではないが、その現場責任者がAを管理していたと主張する。しかし…労働時間の管理については、X社は月末にY社からの労働時間の報告を受けて初めて当月のAの労働時間を把握しており、ステッパー検査等の本件製作所内における業務指示を一切しておらず、Y社の派遣元会社・請負会社に対する窓口業務担当者と打合せをし、週に1回程度、Aと面談しているだけにすぎないことが認められるので

上記被告らの主張は採用できない。

②業務過重性とうつ病罹患の問題

(上記 a から f の) 業務においては、時間外労働・休日労働が連続して1か月 100 時間にも及ぶというような明確な数値として現れていないものの、十分な支援体制がとれていない状況下において過度の仕事量ないし勤務・拘束時間の長時間化があり、また、Aは過度の身体的精神的負担を伴う勤務形態及び勤務環境において勤務し、さらに解雇の不安におそわれていたといえる。

そして前記認定上の通常以上の身体的精神的負担があったと認められる…内容及び程度に照らせば、Aの業務には、精神障害を発病させるおそれがある強い心理的負担があったと評価することができる。

(中略)

Aは昼夜交替勤務を開始してから 15 日間連続の過度の時間外労働・休日労働を伴ったソフト検査実習までは、…通常以上の身体的・精神的負担のある業務に従事し続けたことにより、強い心理的負担におそわれ、精神障害の兆候とも見られる睡眠障害、疲労感、味覚鈍麻、嗅覚鈍麻、摂食量の低下、体重減少等が生じていたところに、15 日間連続の過度の時間外労働・休日労働を伴った心理的負荷の高いソフト検査実習を行ったため、その後には簡単な理科の問題が解けない、簡単な単語を打ち間違える等を訴え、退職を申し出るに至っており、遅くとも前記ソフト検査実習後には、Aはうつ病に罹患していたものと認められる。

(中略)

Aの自殺の原因の重要な部分は、業務の過重性に基づくうつ病にあるというべきであり、業務起因性を肯定することができる。

③Y社の安全配慮義務違反ないし不法行為責任

AはY社の労務管理のもとで業務についていたといえる。

とするならば、Y社はAに対し、従事させる業務を定めて、これを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積してA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担していたといえる。

そしてY社は…Aがうつ病に罹患した後に、Aに対しカウンセリングを行い、休業を取らせるとか、業務を軽減するなどの措置を講ずることは可能であったといえる。

にもかかわらず、Y社は15日間連続勤務の終了日である平成11年2月7日以降、同月8日及び9日の休日の後、同月10日から通常の2交替勤務に就かせたものであり、Aは同月15日から17日までの3日連続の夜勤が終了した後は、もはや就労に復帰することができなかったといえることができる。

(中略)

以上の定期的な健康診断のほかは、前記業務に伴う身体的・精神的負荷を軽減する措置を講じたことを認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、Y社には本件に関し、前記安全配慮義務を怠った(過失があった)といえることができる。そして、うつ病と自殺の関係についての医学的知見をも考慮に入れると、前記のとおり、Aがうつ病に罹患し、自殺を図ったことについて業務起因性が肯定される以上、Y社はAに対し、その安全配慮義務違反に基づく責任を負い、さらに、不法行為責任を負うものである。

(中略)

労働者が死亡している事案において、使用者側が労働者の健康状態の悪化を認識していない場合、気付かなかったから予見できないとは直ちにいえないのであって、死亡について業務起因性が認められる以上、労働者の健康状態の悪化を認識していたか、あるいはそれを認識していなかったとしても、その健康状態の悪化を容易に認識し得たような場合には、結果の予見可能性を肯定して良い。

④X社の責任

X社はY社と同様に、前記通常以上の身体的・精神的負荷がAにあったと考えられる…事実については認識し、Aがうつ病に罹患した後にAに対し、カウンセリングを行い、休養を取らせるとか、業務を軽減するようにY社に要請するなどの措置を講ずることは可能であったといえる。

にもかかわらず、…X社はAの健康診断の費用は負担するものの、Aの労働時間の管理については、月末にY社からの労働時間の報告を受けて初めて当月のAの労働時間を把握しており、Y社の派遣元会社・請負会社に対する窓口業務担当者と打合せをし、週に1回程度、Aと面談しているにすぎなかったのであるから、前記安全配慮義務を怠ったものといえる。

(3) 検討

本件はいわゆる労働者派遣法改正前の事件であることに注意を払う必要があるが、請負という形でありながら、実態は労働者派遣をしていたものととらえられ、いわゆる偽装請負と判断できる。

そのポイントは、多くの従業員と混在した就労をしていることと、直接元請け企業で

あるニコンの社員から指揮命令を受けていることの二点である。「請負」であるならば、業務を自立した形で遂行し、下請け社員は下請け会社の社員から指揮命令されて行動せねばならない。しかしながら本件では実質的にニコンが直接下請け社員であるAの労務管理を行っており、法的責任ありと認める結果となった。

仮に製造業に対しても人材派遣を行うことを可能とした労働者派遣法改正後であればこの判断はどのように変わったであろうか。基本的には派遣元、派遣先双方の責任の分配という問題が生じる。直接的な就労上の配慮義務は派遣先企業であるが、一般健康診断の実施義務は派遣元企業にある。本件で裁判所は業務起因性を認めると直ちに安全配慮義務違反を導いている。この点事実認定など簡略に過ぎる感があるが、おそらく判断としては派遣法上のものであったとしても同様の判断となるであろう。直接の指揮命令という点では同じだからである。こうした例は派遣元企業、下請企業の管理体制が不十分であることをうかがわせる。

実態を探るにしても、製造業に対する労働者派遣は解禁されたばかりであり、その状況は定かではない。また請負関係では労働安全衛生法で規定はあるものの、それが実行されているかは明確でなく、そして本件のような請負の形をとりながら、実質上は禁止されていた労働者派遣を行うという「偽装請負」も一部で指摘されていた。この状況がどのように変化し、もしくは変化していないのか探る必要があるが、どのような環境下に労働者が置かれているのか、データすら存在しないのが実情なのである。

四. 「正社員」以外の就労の増加

こうした正社員以外の多様な就労形態はパートタイマーなども含め、今後更に増加することになるだろう。昨今の好調な企業業績の下では正社員の採用意欲は強いようにみられるが正社員の急激な拡大ではなく、「非正規従業員」の採用や外注化も含めた形でのマンパワー調達に動くのではなかろうか。人件費の増大は企業の望むところではないからである。特に技能・ノウハウが必要な職場以外は正社員から非正規従業員化・外注化が進むと思われる。

五. 法的対応

かかる実情に対する法的対応としては、以下の三点が上げられる。

第一に、契約の内容が労働契約であるのか、委任契約・請負契約であるのか名目ではなく実質的にとらえ、労働者性を広くとらえることが考えられる。

第二に安全配慮義務について、直接の雇用主だけではなく、元請企業や派遣先企業が負うべき義務を明確にすることであろう。労働者に対して誰が労働衛生管理責任を有するのか、明らかにし、同時にその履行がなされているかチェックするシステムが必要である。

第三に「労働者」の定義の見直しが求められよう。前述した一人親方や受任者も労働者の性質を有するのであれば、「労働者」ではなくとも「準労働者」的な者として労

働法制の一部適用を考えても良いのではなかろうか。

第二、第三の点は現在労働政策審議会で検討されている「労働契約法制」の論点に含まれている。安全配慮義務がいかに関文化されるか、そして「準労働者」概念が導入されるか、大いに注目されるところである。それと同時に安全配慮義務に関する裁判例が蓄積され、その内容と外延が明確になることが期待される。現段階での安全配慮義務について次項で若干の考察を試みたい。

六. 安全配慮義務の法的位置づけ

1. 請求権競合論

最初に安全配慮義務は法的にどのような位置づけにあるのか、いわゆる請求権競合論を踏まえながら議論を整理しておこう。

一般的に、他者のある行為によって損害を受けた者は、その行為が故意または過失による違法有責なものである場合には不法行為として損害賠償を受ける権利がある

(民法 709 条)。問題はこの請求を裁判上行う場合の証明責任は被害者である原告側に存することである。つまり加害者の過失を証明することが難しいような事件においては原告に過酷な責任を負わせることになりかねない。たとえば医療事故訴訟はその典型的なものである。医師の過失を患者が証明することは大変難しい。手術室内の行為は被害者側にはうかがい知れないことを想起すれば、その困難さは容易に推察できる。

この点、損害賠償の法的構成を変えてはどうかという発想が生まれた。加藤 (1957)

による医療行為の契約的構成がそれである。不法行為ではなく、債務不履行、すなわち契約違反として構成してはどうかという発想である。医療行為を法的に準委任行為としてとらえるのであれば、死亡など不幸にして患者が何らかの損害を被った場合、契約に基づかない結果が発生したと考えることもできる。すると、医師がこの結果が契約に基づいた行為を行ったことに基づくものだというを裁判上証明する必要がでてくる。自らに故意・過失がないことを証明せねばならないのである。

一般的に何かが「存在する」ことの証明は「存在しない」ことの証明より相対的に容易である。患者が医師に過失が存在することを証明することより医師が自ら過失が存在しないことを証明することが困難と理解され、この契約的構成は患者から医師に証明責任を転換するものと理解されたのである。

さらに不法行為による損害賠償請求権の時効が5年であるのに対し、債務不履行による損害賠償請求権の除斥期間は10年であり、このことも被害者側にとって有利と議論される根拠となった。

こうした複数の損害賠償請求権の根拠が存在するときの諸問題は請求権競合論として議論されることとなった。もっとも、その後の議論により、まず患者側が契約内容を証明せねばならず、必ずしも立証活動が軽減されるものではないことや、時効の開始時点をどう構成するか考えることにより時効の問題は大きなものではなくなっているという指摘もあり、現実には法的構成においてあまり差はないという見方も出されている。

2. 安全配慮義務の発想

(1) 契約の内容としての安全配慮義務

安全配慮義務においても、基本は上述した論理と同様と考えられる。労働者が何らかの被害を被った際、たとえば労災事故があった場合、使用者に過失が存在したことを証明するのは容易ではない。しかし契約上の義務を履行しなかったため、何らかの損害を被ったと考えることができれば加害者である使用者が「義務を履行した」ことを証明する必要があることとなる。このように雇用契約などの内容として安全配慮義務を考えることがいかなる意味を持つものか、吟味しよう。

(2) 安全配慮義務の由来

安全配慮義務の概念はドイツから生まれたものとみることができる（白羽（1994）、高橋（1992））。ドイツ民法では、その618条1項において、

「労務権利者は、労務給付の性質が許す限りにおいて、彼が労務の遂行のために供与すべき領域、設備、器具を設置・維持するにあたり、また自己の指示または指導の下に遂行さるべき労務給付を規律するにあたり、それらを、義務者が生命・健康の危険から保護されるようにおこなわなければならない（高橋眞訳 高橋（1992）より）」

とされており、雇用契約の内容として位置づけられている。もっとも、この文言の解釈にあたっては、多くの判例によって補充されているようであるが、「生命・健康の危険からの保護」を明文化していることの意義は大きい。

(3) 日本における民法の規定

さて、このようなドイツ民法であるが、

ほぼ時を同じくして制定された日本民法ではかかる規定は存在しない。その理由として白羽（1994）は、労働者敵視政策の反映と論じている。たしかに一つの理由ではあるだろうが、それだけで説明できるのか、さらなる検討も必要と思われる。また、戦後の労働立法においては労働基準法の中に「安全衛生」の章が盛り込まれた。これがある意味ではドイツ民法におけるような一般的な労働者への保護義務を使用者に課したものともしよう。

3. 日本における安全配慮義務の範囲

こうした状況において、最高裁は前述したとおり、陸上自衛隊八戸駐屯地事件最高裁判決で「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係」に入った者に対して安全配慮義務あり、とする判断を下した。この判断の特徴的な点は「ある法律関係」と述べるだけで、雇用契約に限定しておらず、また契約における直接の当事者に限ってもいないことである。

つまり安全配慮義務の対象とされる範囲は極めて広いのである。以下、若干まとめておこう。

(1) 自衛隊関係

陸上自衛隊など自衛隊関係の事件は非常に多い。危険作業は不可欠であり、また、実際に事故が多いことがその理由となろう。また、公務員については通常の雇用契約とは異なり、特別権力関係というカテゴリーも考えられ、民間企業とは異なることを理解しておく必要もある。

ここにおいては一般論として安全配慮義務の存在は認められるものの、その義務を

履行したか否か、つまり損害賠償責任の有無については事案によって見解が分れている。

陸上自衛隊第41普通科連隊事件（東京高判昭56.10.8判時1027号）はレンジャー訓練中の隊員が日射病によって死亡した事件につき、助教らが訓練を控え、医師の診察を受けるよう指導したことなどをあげて安全配慮義務を履行したととらえ、航空自衛隊航空救難群事件（最二小判昭56.2.16民集35巻1号）はヘリコプターの回転翼飛散につき、整備に問題がなかったと判断したものである。

一方陸上自衛隊朝霞駐屯地事件（最三小判昭61.12.19労判487号）では動哨中の自衛隊員が侵入者に殺害された事件について、加害者が不審な車両に乗ってきたのに身分証明書などの提示を求めなかったことなどから国の安全配慮義務違反を認めたものなどがある。このように、自衛隊関係の事案を検討する限りにおいては通常なすべき手順を遵守していたか否かが問題とされているように受け止めることができる。朝霞駐屯地事件では、不審者であることの判断は容易についたこと、陸上自衛隊41普通科連隊事件では、手順を守って健康管理に配慮していたことがポイントになったものととらえることができる。

しかしながら、こうした事故などの原因究明を行い、安全配慮義務履行の存否を問うためには裁判の提起によるしかないのが現実である。事故直後の時点において安全配慮義務が履行されていたか否か明確な事案はおそらく数少ないからである。そのため一種の結果論として安全配慮義務が議論されている傾向があるように思われる。つ

まり「事後的に」事故当時何に配慮すべきであったかを論じるものであり、事前に予測できなかった事柄であっても「それを予測すべきであった」として提訴されることが多いように思われる。そして後述するとおり、この傾向は雇用契約においても同様である。

(2) 雇用契約・一般公務員

①基本的な安全配慮義務

民間企業において安全配慮義務が認められた最高裁判決は川義事件（最三小判昭59.4.10 労判 429 号）が最初のものと思われる。この事案は会社に押し入った強盗に殺害されたものであり、会社には他人が侵入することができないよう会社に防犯設備を設ける必要があったなどとして会社の安全配慮義務違反を認めたケースである。

これに引き続き、電通事件（最二小判平12.3.24 労判 779 号）では社員の自殺が長時間労働によるものであり、会社は社員の健康を管理する責任があったとして会社の安全配慮義務違反を認めた。

こうした最高裁の姿勢をうけて、安全配慮義務は拡大の様相を呈してきた。以下、裁判例にあらわれたものを提示していきたい。

②上司のいじめと安全配慮義務

公務員の事例ではあるが、川崎市水道局事件（東京高判平 12.3.24 労判 849 号）では上司の「いじめ」による自殺が市の安全配慮義務違反とされた。

③受動喫煙と安全配慮義務

京都簡易保険事務センター事件は受動喫煙の危険から職員保護すべきであるとして安全配慮義務の対象となるという判断を下

した。ただし結論においては安全配慮義務を果たしていると述べ原告の請求を退けている（京都地判平 15.1.21 労判 852 号、なお本件は大高判平 15.9.24 労判 872 号、最二小決平 16.3.12 でも支持されている）。

この点江戸川区事件（東京地判平 16.7.12 労判 878 号）は同じく受動喫煙において職員に対する安全配慮義務を認め、さらに損害賠償請求を認めている。

④セクシュアル・ハラスメントと安全配慮義務

三重厚生農協連合会事件（津地判平 9.11.5 労判 729 号）はいわゆるセクシュアル・ハラスメントに関し、使用者にはセクシュアル・ハラスメントが起こらないような職場環境配慮義務があるとした。職場環境配慮義務とは聞き慣れない言葉であるが、判決文の論旨からすると安全配慮義務類似の義務ととらえられている。この判決も安全配慮義務からの発想ととらえることができる。

⑤結論

このように雇用契約、あるいは公務員の就労上の配慮として、安全配慮義務の概念は広く適用されているように思われる。それほどどこまで広がっていくのかという点は後述致したい。

(3) 請負契約

請負契約に基づき、元請け企業が下請け企業の従業員に対して安全配慮義務を負うとしたものとした初期のものに鹿島建設・大石塗装事件（最一小判昭 55.12.18 労判 359 号 安全保証義務という文言を用いている）があるが、最高裁が判決文中で明確に安全配慮義務を認めたものが三菱重工業神戸造船所事件（最一小判平 3.4.11 労判

590号)である。これにより直接の契約関係にない者に対しても安全配慮義務がおよぶことが明確に示された。

なお、詳述したアテスト(ニコン熊谷製作所)事件もこの系譜に含まれよう。

(4) 在学契約

学校における児童・生徒の事故についても安全配慮義務の存在を肯定した事例は多い。たとえば生徒の転落死に関する東京地判平2.6.25(判時1366号)などがそれである。また、結果として損害賠償責任を否定した事例であっても、一般論としては安全配慮義務の存在を認めており、在学契約においても安全配慮義務は確立していると言ってよいであろう。

(5) その他の契約

その他宿泊契約、旅行契約、旅客運送契約で安全配慮義務が認められた例がある。ただし結論において損害賠償責任を認めた例は見られないようである(淡路(1998))。このように、安全配慮義務が適用される法的関係は非常に広範囲に及んでおり、企業を取り巻く他の契約関係においても安全配慮義務が認められるケースは多いものと推察される。

たとえば、これまで裁判例はみられないが、今後あり得るケースとしては派遣労働、準委任契約、一人親方などのインデペンデント・コントラクターなども安全配慮義務の対象となりうるのである。

4. 企業が果たすべき安全配慮義務

以上の通り安全配慮義務は拡大の様相を呈しており、科せられた注意義務も広範囲

である。それでは、企業はいかなることを遂行すれば安全配慮義務を果たしたことになるのであろうか。

この点に関する回答は極めて難しい。従来裁判例からすると結果責任という観点が非常に濃厚だからである。抽象的には、「通常予想された危険に対する配慮」を行っていればよい、とはいえる。たとえばアテスト(ニコン熊谷製作所)事件や電通事件のように、他の労働者に対しても同様の業務を課しており、他の労働者には特段不健康な面が見えなかったとしたら、その中で自殺を行う者が出てきた場合にどこまで何を配慮すべきであったのだろうか。そして事前に予測可能性がどれだけ存在したのだろうか。電通事件の場合にはたしかに長時間労働の事実があったため、上司が気づくべきであったとは言えよう。しかしながら安全配慮義務違反を肯定した事例の多くは結果からの推論を行っているような感を受ける。

この点、労働安全衛生マネジメントシステム(平成11年労働省告示第53号)を構築・運用していた場合には安全配慮義務を一応果たしていたと考えることはできないであろうか。もちろん安全配慮義務と労働安全衛生法とは直接関係づけることはできないが、一つの判断材料となるようにも思われる。この労働安全衛生マネジメントは、安全衛生問題に関して計画-実行-再検討-次の計画といったPLAN-DO-CHECK-ACTIONのいわゆるPDCAサイクルを回すところにポイントがある。従って安全配慮義務が結果論的に議論されるのではなく、事故などが発生した場合に、その対策を講じ、次のステップにつなげるという継続し

た活動が営まれているか否かという点を実務的に重視すべきであり、企業の安全配慮義務を考える一つのよすがになると考えるものである。

5. 安全配慮義務をめぐるその他の課題

安全配慮義務に関する議論が多くなされ、企業（使用者）に責任が認められる傾向が強くなっても、事前に労働者自身や労働組合などから安全や衛生面でのチェックがなされるようになることは大変重要な課題である。事故や様々な疾病罹患を未然に防ぐことができれば問題は少なくなるからである。

たとえば、下請け企業の社員が元請け企業に対して労働安全衛生問題につき団交要求を行うことは可能であろうか。この点、朝日放送事件（中労委平 10.7.1 命令 労判 749 号）では作業環境について元請け会社の団交拒否が不当労働行為とされた。また、この当事者間では朝日放送事件（最三小判平 7.2.28 労判 668 号）により元請け企業に使用者性が認められていた。こうした場合には事前チェックが機能することもありえよう。

もっともこのように下請け企業の労働組合が元請け企業に団交を要求できる環境にあるところは数少ないであろう。実態として、そもそも組合が存在しない所も多く、あるいは存在していたとしても使用者性の段階で団交を拒否されることも考えられる。そして派遣労働においては派遣労働者の労組が派遣先に団交を要求できるか、といった問題も生じてくる。こうした事前のチェックや配慮の必要性という問題は今後いろいろな形で現れてくるであろう。

6. 契約における安全配慮義務の内容の違い

以上のように考えてくると、一口に安全配慮義務と言っても、その内容は千差万別といってもよい。

契約の形態によってそもそも安全配慮義務の内容は異なるのか。また同じ雇用契約における安全配慮義務といっても、業務の態様などで違いが生じるようにも考えられるであろう。

現段階では仮説の域を出ないが、ブルーカラーとホワイトカラーとではおそらく安全配慮義務も異なってくる。さらに同じホワイトカラーであっても、職務の違いは大きく、その内容ごとに安全配慮義務も異なってくるのではなかろうか。

こうした職務の違い、危険との距離、命令の強弱などによって具体的な安全配慮義務の内容が変わってくる可能性がある。まして自宅を使つてのスモールオフィス・ホームオフィスの場合などは直接監督できないため、「安全配慮」の態様については一層不分明になるであろう。

まとめると、①雇用契約、請負契約、委任契約など契約の違いによって安全配慮義務の内容は異なるのか。②同じ雇用契約であっても、正社員、契約社員、派遣社員などで安全配慮義務の内容は異なるのか。また、職務によって安全配慮義務は異なるのか。③請負、派遣など就労先と契約当事者が異なる場合安全配慮義務の分配はいかなるものになるのか。④在宅ワークなどの安全配慮義務。

といった諸点である。

七. 結語

安全配慮義務は現在いろいろな姿へと変貌を遂げている。請負や雇用など契約の違いを反映して内容を確定し、そしてその実行をいかに行うべきなのか、今後の議論は重要な論点を含んでいる。

参考文献

- 淡路剛久（1998）「日本民法の展開（3）判例の法形成－安全配慮義務」『民法典の百年 I』有斐閣
- 加藤一郎（1957）「医師の責任」『損害賠償責任の研究（上）』有斐閣
- 白羽祐三（1994）『安全配慮義務法理とその背景』中央大学出版部
- 高橋 眞（1992）『安全配慮義務の研究』成文堂
- 中嶋士元也（2004）「労働関係上の付随的権利義務に関する感想的素描」『労働関係法の現代的展開』信山社
- 宮本健蔵（2004）「元請企業の下請け労働者に対する安全配慮義務」『現代民事法学の構想』信山社

以上

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

分担研究報告書

雇用の多様化における安全衛生上の課題

一 事業所内で働く多様な雇用形態（就労形態）の労働者のための、

安全衛生活動責任体制評価シート集の開発 一

分担研究者 森 晃爾 産業医科大学副学長・産業医実務研修センター所長

研究要旨 近年、パートタイム労働者（以下パートタイムあるいはアルバイト）、派遣社員などの「非正規社員」と呼ばれる労働者の割合が増加している。非正規社員に配慮した、より実効性のある安全衛生管理のあり方を考えていくためには、その実態を把握し、整理する必要がある。平成 16 年度、当研究班ではさまざまな業種を含む 7 つの企業に対してインタビュー調査を行い、非正規社員に対する安全衛生管理の実態を整理し、課題の検討を行った。その結果、非正規社員の中でも請負社員、派遣社員、出向社員など、その立場によって異なる課題が認められたためこれらをまとめ、非正規社員に対する適切な安全衛生管理を効果的に行うための 5 つのステップを提示した。

平成 17 年度は、前年度の研究結果を踏まえ、単一事業所内で働く非正規労働者集団（特に、請負社員、派遣社員、出向社員、直接雇用の非正規社員：いわゆるアルバイトやパートタイム労働者）とこれら非正規社員を受け入れている事業所（元方・元請企業）との間で、非正規社員の安全衛生活動に関する責任を明確にするためのシート開発を行うとともに、これらシートの使用法も含めた包括的な事業所内安全衛生活動の責任体制評価シート集を作成した。更に、これらシート集を広く一般の企業でも利用いただけるよう、作成したシート集を産業医科大学ホームページ上へ掲載した。

研究協力者：梶木繁之、小山一郎、吉川里江、小島玲子、南佳枝、浦本みほ、丸山崇（産業医科大学 産業医実務研修センター）

事業所内の非正規社員を含めた包括的な安全衛生活動の責任体制を評価するためのシート集（以下、シート集）の作成【雇用の多様化版】

A. 研究目的

シート集作成の背景と意義および目的

近年、産業構造の多様化、複雑化が企業活動に大きな影響を与えている。とりわけ市場競争力の強化や人件費の圧縮が企業の存続に重要な位置を占めるようになり、これらの影響を受け、単一事業所構内で働く労働者の雇用形態（就労形態）は、これまで類を見ないほど、多様化してきている。特に、労働者の構成を見ると、これまで多

くの割合を占めていた、当該事業所の正規社員の割合が減少する一方、非正規社員（いわゆる、協力会社、下請け会社など）の割合が増加している。また、雇用形態（就労形態）の多様化は、単純作業や危険作業の非正規社員への移行を増加させているという背景もあり、結果的に非正規社員の労働災害の発生が深刻な問題となりつつある。これらを踏まえ、平成18年4月の労働安全衛生法改正では、製造業の元方責任の強化や OSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム) に代表される自律的な産業保健活動の推進が盛り込まれている。

しかし現状では、このような雇用形態（就労形態）を把握し、多様な労働者が働く事業所全体を管理するために必要な、単一事業所内での非正規社員を含めた包括的な安全衛生責任体制の評価および責任体制の構築を支援するようなツールは存在しない。

そこで今回、一般的な産業保健活動に関して、それぞれの雇用形態（就労形態）別の責任体制の確認・評価および、構築支援のためのシート集を作成した。各事業所において、このシート集に示された手順（Step）に基づき必要な情報を収集・記入することで、当該事業所内で働く雇用形態（就労形態）別労働者集団の安全衛生上の現状を把握することが可能になるとともに、請負元と請負先や派遣元と派遣先といった、2つの企業間で責任体制が不明確なために発生する安全衛生関連の問題発生を未然に防ぎ、早急な解決へと導く貴重な情報を整理できるものと予想される。

更に、シート集に含まれる改善計画書を利用することで継続的な改善が可能となり、雇用形態（就労形態）の種類に関らず構内

で働くすべての労働者が安全で健康的に働けるような環境の実現に貢献できるものと思われる。加えて、昨今の企業不祥事発生時に度々問われる、企業の社会的責任（利害関係者の一部としての労働者の安全衛生レベルの向上など）の遂行といった観点からも、貢献できるものと思われる。

B. 研究方法

シート集作成の方法

1. シート集のコンセプト

分担および研究協力者が集った平成17年度初めての会議の際に、シート集のコンセプトを決定した。決定にあたっては、今後企業の社会的責任の遂行要求がさらに強くなっていくことを予想し、請負や派遣を受け入れている元請・元方事業所（企業）からの視点で、シート集のコンセプトを検討することとした。具体的には、請負や派遣を受け入れている事業者が自らの事業所構内で働く非正規社員（請負・派遣など）の安全衛生活動の現状を把握し、必要な改善活動のきっかけを得ることができるようなシート集を構築することとなった。

2. シート集の改訂作業手順

平成17年度は、シート集草案作成から研究協力者によるシート集の試用および改善案の提示、その他意見の収集、結果に基づくシート集の改善作業、最終的なホームページへの掲載について検討した。具体的な作業内容は以下のとおり。

1) 雇用形態（就労形態）毎の安全

衛生活動のあり方基準の作成

7月24日

事業所内で働く非正規労働者に関して、元請・元方と非正規労働者集団（請負会社、派遣会社など）間で取り決めておくことが望ましいと考えられる安全衛生活動の大項目と中項目を、会議に参加していた、産業医経験が3-15年の5名の分担・研究協力者で検討し抽出した。

更に非正規労働者を「請負社員」、「派遣社員」、「出向社員」、「直接雇用の非正規社員（アルバイト、パート）」に分類し、それぞれに上述した中項目毎の一般のおよび法的な視点からの責任体制について記述した。これにより、シート集の「雇用形態毎の責任体制（シート2）全体」の原案が出来上がった。

- 2) 事業所内非正規社員の属性に関する情報収集シート（シート1）の作成（改訂）
- 3) 雇用形態（就労形態）を分類、定義するシート作成（追記）
- 4) 雇用形態毎の現在の責任体制を記述するシート（シート2）の作成
- 5) 改善計画書（仮）のシート（シート3）の作成

上記2）から5）は10月中旬までに作成した。

- 6) シート集の研究協力者への説明と意見交換 10月15日

7月24日の議論をうけ、上記2）

から5）に関するシート集の草案を作成し、当日6名の研究協力者（分担研究者を含む）に対し、シート集（草案）の概要説明を行った。説明後の議論で指摘のあった項目および内容については、後述する。この議論の後、改定したシート集（草案）を各協力研究者に送付した。

- 7) 研究協力者による試用 10月中旬から11月中旬まで

研究協力者が関与する（嘱託産業医もしくは専属産業医として関わっている）企業において、上述のシート集（草案）を用いたインタビュー調査を行った。実際には、5名の研究協力者により、7社の企業で試用し情報を収集することができた。

- 8) 試用結果に基づく課題の抽出と議論 11月27日

試用により得られた結果と課題を持ち寄り、シート集の改訂を行った。議論には、5名の研究協力者が集まり、当日参加できなかった1名からは、実施結果報告として書面によるフィードバックを得た。議論の詳細については後述する。

- 9) シート集の改訂作業および、産業医科大学ホームページに掲載するインターネット用資料の作成 11月中旬から翌年3月末まで

3. 雇用形態（就労形態）の分類および

定義

平成16年度の当研究班で定義した、非正規社員の分類を今年度使用する4つの分類に再変換した。

- 1) 派遣社員 → 派遣社員
 - 2) 出向社員 → 出向社員
 - 3) 契約社員・嘱託社員・臨時的雇用者・パートタイム労働者
→ 直接雇用の非正規社員
 - 4) 構内で働く非正規社員のうち上記1)から3)を除く社員、請負社員
→ 請負社員
4. 事業所内非正規社員の属性に関する情報収集シート(シート1)の改訂
- 平成16年度の研究結果である、ヒアリングマトリクス表1(研究報告書参照)が、事業所内の非正規社員の一般的概要(雇用形態、業務内容など)を把握するのに有用であるとの研究協力者の意見から、これをもとに非正規社員の属性に関する情報収集シート(シート1)を作成(改訂)した。
5. 今年度の到達・達成目標の設定
- シート集を作成、試用し運用上の課題を列举する。
 - シート集を産業医科大学ホームページで「産業医大方式」として提供する。
 - 平成18年度の日本産業衛生学会総会(5月仙台)で発表する。

C. 研究結果

○ シート集作成時の意見・決定事項【平成17年10月15日】

7月24日の会議後、シート集の草案を作成し、10月5日、2回目の研究班会議を開催した。この中で、シート集(草案)の概要を説明したところ、以下のような意見が研究協力者から寄せられた。(会議参加者:6名)

1. インストラクションについて

シート集の最初に、シート集全体の目的や背景を記述する「インストラクション」を作成した。研究協力者の意見として、最終的に産業医科大学ホームページ上の掲載により、幅広い利用を呼びかけることを想定するならば、表現をより簡略にしたほうが良いとの意見が提案された。

2. 事業所内非正規社員の属性に関する情報収集シート(シート1)について

シート1に関して、雇用形態と会社という2つの基準で記述することとした。(例:請負、河八株式会社等)また、シート1は、事業所内で働く非正規労働者の一般概要(会社名、雇用形態、資本関係、健康保険組合情報、主な業務内容など)を把握するためのシートとした。

3. 改善計画書(シート3)について

シート3は、シート集を利用する担当者の判断で使用の是非が決定できるものとするを研究協力者間の議論の末、決定した。

○ シート集使用時の意見・改善案【平成17年11月27日】

研究協力者に説明した前回の会議（10月15日）から11月27日までを、試用期間とし、当日は実際の職場でシート集（草案）を使ってみた感想や意見、改善案を研究協力者から収集した。（会議参加者：5名）

1. シート集記入者の規定について

研究協力者による実際のシート集を使ってみた感想のなかで、特に非正規社員の対応を行っているもしくは非正規社員の情報を持っていると思われる派遣先の部門等がシート集の記入や情報収集に中心的に関る必要があることを明記したほうが良い、との提案がなされた。

2. 事業所内非正規社員の属性に関する情報収集シート（シート1）について

より記入しやすくするために、記入例を盛り込むことが研究協力者から提案された。

3. 雇用形態毎の責任体制（シート2：請負・派遣・出向・直接雇用非正規）について

研究協力者から、中項目の具体的内容について記入例を盛り込み、記入者がより分かりやすくなるように変更する必要がある旨の提案がなされた。また、記入に際してのキーワードを雛形の中に加えることが提案された。

D. 考察

1. シート集の産業医科大学ホームページへの掲載に関して

研究協力者による試用と結果に基づく効果的な改善提案のおかげでシート集の一次案が完成した。今後、このシート集を産業医科大学ホームページに掲載し、より広い範囲の企業で利用いただき、その結果から更に利用しやすいものへと改善していく必要があるものと思われる。

2. シート集の改善に関して

平成17年度をもって、「雇用の多様化における安全衛生上の課題」研究は終了するものの、雇用の多様化による様々な安全衛生上の課題は今後も引き続き検討する必要があるものと思われる。更に、今回作成した「事業所内の非正規社員を含めた包括的な安全衛生活動の責任体制を評価するためのシート集」は、より多くの事業所で利用いただきながら、更によりよいものへと改善していく必要があるものと思われる。

E. 結論

平成16年度の研究成果をもとに、平成17年度は多様化する雇用形態の中で、如何により多くの働く人の安全と健康を守るかという視点から、このようなシート集の作成を行った。産業構造の変化にともない、雇用形態はますます複雑化、多様化することが予想される。企業存続のために、労働者の安全や健康が脅かされることがないように、一定の倫理観の中で企業活動が行われるためにも、このようなシート集の活用

を通じて、働く人々の環境や安全衛生上のルール整備がなされる必要があるものと思われる。その一環として、今回作成した「事業所内の非正規社員を含めた包括的な安全衛生活動の責任体制を評価するためのシート集」を更に利用しやすく改善するとともに、非正規社員の安全衛生活動に関して、今後も調査研究していく必要があると思われる。

添付資料

「事業所内の包括的な安全衛生活動責任体制評価シート集【雇用の多様化版】」

「産業医科大学ホームページにリンクされる上記シート集 HTML」の見本

G. 研究発表

学会発表

梶木繁之、森晃爾、吉川里江、小山一郎、小島玲子、南佳枝、浦本みほ、丸山崇：雇用の多様化と安全衛生上の課題（第2報）構内で働く非正規社員に対する安全衛生管理体制を構築するためのツールの開発、第79回日本産業衛生学会、2006年5月、仙台

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

働く人すべての安全と健康をまもるために

産業医大方式

事業所内の包括的な安全衛生活動責任体制評価シート集（雇用の多様化版）

近年、産業構造の多様化、複雑化が企業活動に大きな影響を与えている。とりわけ市場競争力の強化や人件費の圧縮が企業の存続に重要な位置を占めるようになり、これらの影響を受け、単一事業所構内で働く労働者の雇用形態（就労形態）は、これまで類を見ないほど、多様化してきている。特に、労働者の構成を見ると、これまで多くの割合を占めていた、当該事業所の正規社員の割合が減少する一方、非正規社員（いわゆる、協力会社、下請け会社など）の割合が増加している。また、雇用形態（就労形態）の多様化は、単純作業や危険作業の非正規社員への移行を増加させているという背景もあり、結果的に非正規社員の労働災害の発生が深刻な問題となりつつある。これらを踏まえ、平成18年4月の労働安全衛生法改正では、製造業の元方責任の強化やOSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）に代表される自律的な産業保健活動の推進が盛り込まれている。しかし現状では、このような雇用形態（就労形態）を把握し、多様な労働者が働く事業所全体を管理するために必要な、単一事業所内での非正規社員を含めた包括的な安全衛生責任体制の評価、構築支援が可能となるツールは存在しない。そこで今回、一般的な産業保健活動に関して、それぞれの雇用形態（就労形態）別の実施責任体制の確認・評価および、構築支援のためのシートを作成した。各事業所においては、このシートの目的を理解いただいたうえで、示されたStepに基づき必要な情報を収集・記入し、雇用形態（就労形態）別の現状評価と、必要に応じた改善を行うことで、すべての労働者が安全で健康的に働けるよう、さらには企業の社会的責任の達成という観点からも活用いただければ幸いである。

平成18年3月

このシートは、厚生労働科学研究 H16-労働-1「雇用の多様化における安全衛生上の課題」の助成を受け作成しました。

＊）当シートに関するご意見、ご質問などは、以下までお願いいたします。

807-8555
北九州市八幡西区医生ヶ丘1-1
産業医科大学 産業医実務研修センター
梶木繁之
Tel: 093-691-7171
Fax: 093-603-2155
E-Mail: skajiki@med.uoeh-u.ac.jp