

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 企業に求められる安全配慮義務

＜従業員に対する健康管理面での配慮＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
ヒロビル 2F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

使用者には、労働者を一定の労働時間内で働かせ、毎月給与を支払うといった労働基準法に定められる基本事項のほか、従業員の健康維持や職場での安全確保を図るということも労働契約上の義務(安全配慮義務)と考えられ、それを怠ると労働者や遺族に対する損害賠償責任が発生することがあります。今回は、安全配慮義務をテーマに取り上げ、日頃の労務管理上での留意点について解説します。

## 1. 安全配慮義務とは

「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。」(労働契約法第5条)

この安全配慮義務は労働者の生命・身体等の安全を確保するという広い概念となりますが、大きく分けて以下の3つの方向性があります。

- ①施設・機械・器具等、物的環境を整備する義務
  - ②人員の配置や安全教育等、作業管理を適切に行う義務
  - ③過重負荷抑制、健康診断等、健康面に配慮する義務
- 近年、うつ病等の精神疾患にかかる労働者が増えており、③の健康管理面での配慮が人事管理の面からも重要視されています。ここでは③にスポットを当てて解説します。

## 2. 安全配慮義務違反の判断基準

安全配慮義務をめぐる紛争では、長時間労働や職種の変化、人間関係等の職場の状況をもとに、まず労働者の傷病が業務に関係するかどうかが問われます。そのうえで、労働者の健康状態の悪化等について予見できたにもかかわらず、使用者として業務負荷軽減等の措置を講じていない場合に安全配慮義務を果たしていないと判断されます。

なお、会社の方で知り得ない暴力行為等の従業員間のトラブル、会社に報告していない基礎疾患の存在等があった場合には、通常予見することはできないと判断されます。

心身の健康状態悪化を認識できた場合には、長時間労働の抑制、休暇取得の促進、配置転換、上司のサポート、医師からの意見聴取等、さらなる悪化を回避するための措置を講じていたかどうかポイントとなります。労働者の心身の健康状態に配慮していたといえるためには、次項にあげる対策を講じる必要があります。

## 3. 労務管理上での注意点

## (1)労働時間の管理

長時間労働は、労災認定基準においても「疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因」と位置づけられており、安全配慮義務をめぐる裁判においても重視されています。

脳・心臓疾患では、発症前2ヶ月間～6ヶ月間で月80時間超、精神障害では、他の出来事(役割の変化、仕事上のトラブル等)と合わせて月100時間程度の時間外労働が発

生すると、業務と発症との関連性が強いと判断されます。実務上、繁忙期でも時間外労働を最大でも月80時間以内に抑える仕組みづくりが必要といえるでしょう。

## (2)業務量、仕事の難易度

従事する業務が所定労働時間では到底こなせないような量で長時間労働につながっていたり、仕事の難易度(質)が当該従業員の能力をはるかに超えるもので本人への精神的負荷が極めて高いような場合でも業務との関連性が認められることがあります。裁判では主に以下のような点に着目されていますので、実務でも留意する必要があります。

- ①人員構成に無理はないか。
- ②厳しすぎるノルマ、目標を設定していないか。
- ③業務遂行に関する適切な指示を行っているか。
- ④役割・責任が過大になっていないか。
- ⑤上司による適切なサポートがあったか。

## (3)健康状態の把握

法律で定められる毎年の健康診断のほか、長時間労働の傾向がみられる従業員への聞き取り、日常的な上司・部下間でのコミュニケーション等を通じ、使用者として従業員の健康状態の把握に努めます。

## (4)配置転換時のフォロー

配置転換による役割・地位・業務内容等の変化については、精神障害の労災認定基準でも心理的負荷のある出来事として挙げられています。急な欠員への穴埋めや能力開発のための抜擢人事も事業運営を行ううえでときに必要となりますが、新しい仕事に慣れるまでに長時間労働が発生したり、高度な業務や難易度の高い仕事への対応に苦慮しているときに、会社として当該労働者への負荷軽減のフォローをどの程度行ったかも裁判で問われています。

## (5)管理職の教育

精神疾患等が上司からの厳しい叱責やセクハラ等により発症したもとして業務との関連性が認められることがあります。管理職に対し、メンタルヘルス、部下とのコミュニケーション、ハラスメント防止等の教育・研修を定期的実施しておくことが、安全配慮義務の観点からも重要といえます。

## — 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・労働保険の年度更新(7月10日まで)
- ・社会保険の算定基礎届(7月中の指定期限内)

## ● コラム ●

★6月、7月と弊所に女性職員が2名入社し、計5名体制となりました。事務所を開業して10年目になりますが、今までずっと男性職員のみでしたので、雰囲気少し変わったような気がします。新鮮な空気は必要ですね。

★7月20日から24日まで、カンボジアとベトナムに行ってきます。おととしのシンガポール・マレーシアに引き続き、元気な東南アジアの現状を生で感じて来たいと思います。(山口)