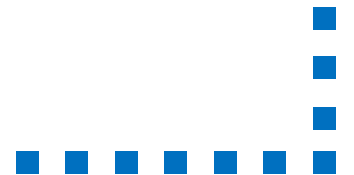


安全配慮義務とは



安全配慮義務とは

企業が負う**義務**です。その**義務**とは、従業員が**安全**で健康に働けるように**配慮**することです。労働契約法の第5条に定められ、2008年3月に正式に施行されるようになりました

1. 「労働者の生命や健康が業務上の危険から守られるように配慮すること」を事業者に定めた義務
2. 違反した場合は、事業者「民事上の損害賠償責任」
3. 労災と、民事賠償責任は択一的なものではなく、並行して負う。

第5条（労働者の安全への配慮）

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。

安全配慮義務の質の変化



社員の生命・身体・健康を守る義務 =

**安全配慮義務
(健康配慮義務)**

物理的安全
(けが、事故)

心身の健康
(過労死、うつ)

安全配慮義務の特徴

- ▼もともと判例法であり、罰則規定はない
- ▼民事訴訟では多額の賠償金の支払い命令も
- ▼訴訟によるイメージダウンの影響が大きい
- ▼個々の状況で判決が変わるため、非常にわかりにくい
明確なラインを引くのが困難

事業者としての安全配慮義務

① 職場環境の整備

- コミュニケーションの保持
- 社内でのルールづくり
- 産業保健スタッフの充実と活用

② 管理職教育

③ 個人への対応



安全配慮義務

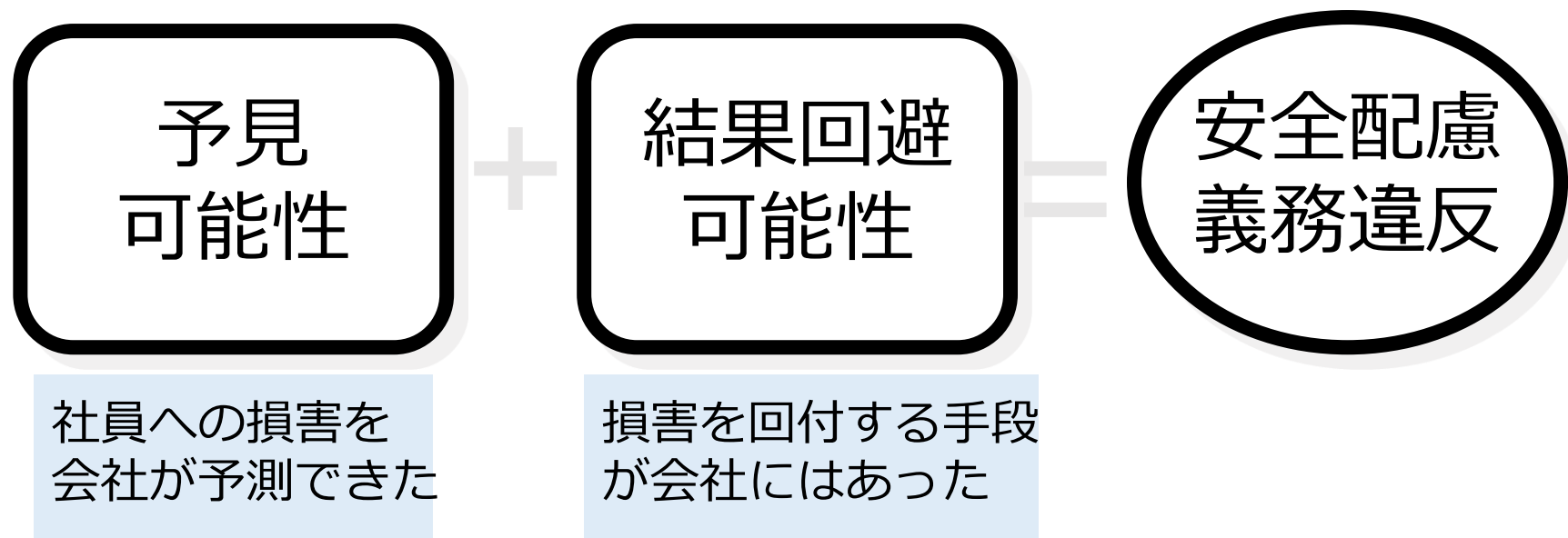
安全配慮義務

高血圧症の33歳のシステムエンジニアが、脳出血により死亡。死亡1週間前の労働時間は73時間25分と著しく過大であった。健診では毎年異常が指摘されていたが、担当者が口頭で精密検査を受けるよう伝えるのみで、各人の判断に任されていた。

要治療の従業員に対し、会社は致命的な合併症を発症する可能性を考慮し、過重な業務に就かせないようにしたり、業務を軽減する等の義務があった。

出典：システムコンサルタント事件 最高裁平2.10.13

安全配慮義務違反となる2つのポイント



裁判では予測と回避が争点に

リスク回避の方法

部下の不調
への気づき

予見可能性

産業保健スタ
ッフへの相談

結果回避
可能性

部下不調のチェックポイント

I. 勤怠管理

- 1 突発休み、遅刻
- 2 勤務時間の過重性



II. 業績・進捗管理

- 1 日頃の仕事量(生産性)が落ちていないか。
- 2 業務のスピード/質が低下していないか。

III. 元気な時と普段と何か異なる様子

- 1 身だしなみ、挨拶、顔つきなど
- 2 体調不良(不眠や食欲低下)を訴えた場合



IV. 集団からの“ずれ”、普段との“ずれ”

気づくには通常時にコミュニケーションが大切

産業保健スタッフへの相談

- ◆問題早期解決
 - ◆相談しなかったこと自体が、管理職責任になるケースも・・・
- ⇒問題を放置しておくことの方が**リスクが高くなります**

