

特別講演

企業の安全衛生管理責任と コンサルタントをめぐる法律問題

弁護士 安 西 愈

ご紹介いただきました安西でございます。

きょうは、先輩の皆さん方が大勢お越しになっている中で話をすることで大変光栄に存じております。きょうは、時間がございませんので、安全管理についての基本的な問題点ということについて皆さん方にお話し、またお考えをいただきたい、このように思っております。

1 なぜ労働災害の防止義務があるか

先般、7月は安全週間ですからいろいろなところで話を頼まれるんですが、ある製鉄所の安全衛生大会で話しをした際、「皆さん方は、この会社も安全衛生推進計画を定めて、安全衛生管理をし、労働災害ゼロを目指しているのですが、では『何のために労働災害を防止しなければいけないんですか』というふうに聞いたわけです。

だいたいその工場の工場長以下、現場の技術者が多いものですから、何のために労働災害防止活動をやるのかなどということは考えたことがないわけですね、けれども私は容赦なく指名して出席者に答えてもらいました。それは安衛管理のマナーを打破したかったからです。まあいろいろ出ましたね。

一番多く出たのが、「怪我したり死亡したりすると本人も困るし会社も困る。」。あるいは「朝元気で送り出して、夜冷たくなって送り返す、これはまことに申し訳ない。そういうことは社会的に許されない。」といったことですね。あるいは、「そうなるこの会社がお役所からいろいろ怒られたり指名停止なんかくらって、それで仕事ができなくなるから。」というのもありました。

しかし、この何のために、あるいはどうして安全衛生管理をしなければならないのか、もちろんいま出ましたような人道的なことは言うまでもないところですが、「やはり企業は、労働者の生命、身体、健康を守って働かせるという義務を負っている。したがって皆さん方が部下を叱咤激励して仕事をさせておる。その皆さん方が叱咤激励して仕事をさせておるその中において、会社の設置した施設だとか、機械だとか、あるいは皆さん方の業務命令上の不備・不注意によって皆さん方の部下が労働災害に遇ったということは、皆さん方の安全配慮義務違反、それは会社の義務違反なのですよ。」と。だから「法律上の義務として労働災害の防止活動が必要なのですよ。」と、こういう話をしたわけであります。

その次に問うたのが、その会社では、平成10年度の安全衛生推進計画というのが配られていました。そこで「ところで、その皆さん方のところへ配られているこの安全衛生推進計画、これはいったい何ですか。」とこう聞いた。これまたそんなことを問われるのは初めてなのですね。

「だれが作ったんですか。」と問うと、「中央安全衛生委員会の審議のもとに作った。」と答えられました。

で、「だれがこれを実行せよと言っているんですか。」。だれかが、「これは皆でやるということです。」と答えました。

「じゃあ、これはみんなでやりましょうという安全衛生運動なんですか。」と問いますと、「そうではない」と答えられました。では「社長が役員会に諮って決めた会社業務執行方針ですか」と問

いますと、「社長が役員会で諮って決めたかどうか分からない。」との答えがありましたので、じゃあ「部長が決めたんですか。これを、皆さん方が守らなかったらどうするんですか。今年の運動は3Gとか、5Jとか書いてある。これをやろうということですか。これを守らなかったら皆さん方どうするんですか。」と問いますと、参加者はみな顔を見合わせながら「さあー、どうなるんでしょうか。」という答えでした。

「これで今年の安全衛生の推進を計画的にやろうということですから、やらなかったらどうなるのですか。」「それが無いのに『やります、やります』とはどういうことですか。」とまあ、工場の管理者の人に言ったわけでありませぬ。

そこで、「ところで、ここに環境安全部長さんが来ていますが、環境安全部長さんにも聞きます。」といって「環境安全管理部長さん、この安全衛生推進計画は何のためにどういう法的根拠でやるんですか。」と問いますと「いや、私もそんなことを聞かれたのは初めてで、これ、確かに労働安全衛生法で決まっているじゃないですかね。」と答えられました。私は「じゃあ労働安全衛生法で安全衛生推進計画を事業主は決めなきゃいけないと書いているんですか。」と重ねて聞きますと、「書いている？。うーん。これ、やらなかったら労働基準監督署に怒られるということではないでしょうか。」と正直に答えられました。

「これ、会社という事業主の方針なら取締役会に諮っているんですか。」「いや、諮っていません。」

「じゃあ、安全第一は会社の基本方針だと言っているけれども、これ、取締役会で諮らんでどうして安全衛生第一と言えるんですか。」「うーん、これから検討します。」(笑い)

そんなふうに、結局、事業場では一生懸命やっている、コンサルタントの皆さん方も一生懸命ご指導なさっているんですけども、そのような何と申しますか、法的な見方をしないと、結局は上滑りになってしまうのではないかと思います。安全衛生管理計画とか、安全衛生推進計画、あるいは安全衛生実施計画といったように、それぞれ会

社によって言い方が違いますが、いったいそれは何だということをきちっと決めておかないと、それもまたスローガンで終わってしまうわけですね。

だから私は最近では、「安全第一」、これが会社の基本方針だというのは、取締役で安全衛生推進計画は決めたらどうか。安全第一の実施措置は取締役会として会社の重要な実施施策なんですから会社の業務執行基本方針として役員会で決議すべきなのですね。それを受けた会社の代表取締役は執行責任を負いますので、それを実行しなければいけないのです。会社の執行義務なんだ、こういうふうなところまで安全衛生推進計画、あるいは安全衛生管理計画なるものを高めなければ、去年と今年とワープロで数字を書きかえただけ。こういうような安全衛生推進計画もできるのではないかな。労働基準監督署の御用達として、そちら向けで、ほんとうに会社で真剣にやるような安全衛生推進計画になっていないんじゃないかというふうなことを申し上げているのです。まあ憎まれ口ですけども、叩いているわけではありますが、やはりそのようにしていかないと、どうも安全は安全衛生管理者、衛生は衛生管理者、あるいはそういう安全衛生組織でやるものだというふうに思われている傾向があるのですね。

2 わが国の法律の安全衛生管理組織の問題

そしてまた悪いことは、安全衛生法が昭和47年にできましてから、もうすぐ時間が経っている。25年以上の4半世紀を経過しながら、安全衛生管理組織についての考え方は変わっていないんですね。私は時々、安全管理研修会に招かれますと、演習問題というのを出题して答えてもらう。その中に必ず入れるのは、この会社の安全管理者が怠慢で、職場を巡視しなかった。その結果、例えばこの両手操作式のプレス機があった場合に、片方ガムテープで止めて、片方だけで片手で仕事をしていて事故が起こった。こういう場合に、重大災害があつて仮に送検されるとしたら、これは怠慢だった安全管理者が送検されるのか、そのプレス

ならプレス機で製品を生産している生産過程の部長や課長が送検されるのか、だれがお縄を頂戴するのかと、こういう問題を出すことにしているんですね。

その狙いは、これは安全管理組織として定められている安全管理者が送検されるんじゃないんですね。安全衛生法は事業者責任ですから、まず社長の責任です。そしてラインの責任なんです。で、安全管理者が怠慢をして、職場を巡視しなくて、危険や違反を指摘しなくて放置していても、その怠慢から不安全状態が放置されているとき処罰されるのは安全管理者ではないのです。安全衛生法にはどこにも「安全管理者を罰する」とは書いていない。処罰されるのは、「実行行為者」なんですね。

安全衛生法 122 条は「行為者を罰する」と書いてある。行為者とはだれかという、会社あるいは社長から権限を委ねられて部下を指揮監督して業務を遂行するものが「行為者」なんです。だから安全管理者がちゃんとやらないと、「処罰されるのは安全管理者ではなく、罰則はあくまでラインの責任者となるのですよ。」とこう言っているわけでありまして。だから、やっぱり本当は社長が総括安全衛生管理者じゃないといけないのですが、現行法は 25 年前から変わらずに、役員や専務なり副社長なりといった社長以外の役員が総括安全衛生管理者になっているんです。けれども、このシステムをやっぴり見直すべきなんではないかと思うのです。というのは、安全衛生管理をしっかりやらないで違反を放置した場合、送検されるのは総括安衛責任者の副社長などではありません。代表取締役社長なのです。社長自身が大きな会社では処罰されることはありませんけれども、会社が処罰されるということになると、そこに出て来るのは代表取締役なんです。

そうすると、安衛法の安全衛生管理組織は、総括安衛管理者、安全管理者、衛生管理者といった安衛法上罰則を負わない刑事責任がない人が安全衛生管理組織を背負って、安全衛生管理をやっているわけです。安衛管理をやれといって推進する

安全管理の組織上の責務を負っている人が違反した場合に処罰責任を問われないのであり、罰則の責任を問われるのは、安全衛生管理組織じゃないラインの人です。そのような安全管理の推進者でないラインの人が責任を問われるんですね。ですから、これはおかしいわけです。これがおかしいと感じた企業では、安全管理者はラインの課長や部長を安全管理者にしている。もちろん専任の安全管理者はいますけれども、安全管理組織上、安全管理者にラインも入れるという形にしているわけです。やっぱり「生産と安全」を一致させなければいけない。安全管理を放置や怠慢にした人が処罰されるようなことになっておかないと、企業としてまずいところがあるわけですね。

もちろん当時、昭和 47 年に、このように罰則の責任を背負わないスタッフ部門に安全衛生管理組織を作らせたというのは、当時は意味があったわけですね。当時、ラインでないスタッフとしての安全衛生管理組織の方でやらないと、生産第一なものですから安全が手抜きになるということだったのです。だから、どうしても第一線の管理者は生産第一、能率第一を目標にしますから、その人に安全管理はやらせられない、だからスタッフのほうでやらせたと思われまして。

今はもう当時とちがって生産と安全は名実ともに一致なんですよ。むしろ安全と生産と品質は一致させなければならぬといわれているわけです。企業ではこれが一致しているのに、安全衛生管理組織だけが 30 年もたつのに、まだそこにスタッフとしての位置づけのまゐるわけですし、だから企業内での力量面から力が持てないという問題もあると思われまして。

そこで安全管理に悩んでいる建設会社なんていうのは、安全管理部門を、建築や土木という現業部門の中に入れたり出したり、入れたり出したりして組織上の対応に苦心しているわけですね。これらの生産部門と一緒にしたほうが力になるということから、一緒にした。一緒になってみるとやっぱり工程第一、生産第一になってしまったから抜き出して専任のスタッフ部門を独立させ

る。それでまた別にしたスタッフ部門では工事の予算を握っていませんから、どうしても安全上の注意に迫力がなくなりうまくいかなくなる。そしてまたスタッフから抜いて生産部門の中の組織にする、とこういうようなところなんです。やはり安全管理はその手抜きなどをすると実際に処罰をされる、お縄を頂戴する人が安全管理もやるんだという必要があります、この観点から安全管理組織はやっぱり見直していかなければならないんじゃないかということを痛切に感ずるわけでありま

3 企業の安全配慮義務とは

そういう視点で考えますと、きょうの私のテキスト 44 ページであります、さきほど申し上げたように企業は、人道的な見地から労働災害を防止するというのではなくて、「法律上の義務として、労働者の生命、身体、健康を害してはならないという義務を負っているんだ、その実行行為として安全衛生管理をするのが、この安全衛生管理なんだ」と申し上げたのは、ここに書いておきました「安全配慮義務」という考え方でありま。これがまさに定着した今日の企業の災害防止の法的責任なのであります。

即ち、テキストの 1-(1)を見ていただきますと、「安全配慮義務」については、「企業の安全衛生管理の法的根拠は、一般に労働契約関係に付随する信義則から、使用者に労働者に対する債務として発生する安全配慮義務にある」とされている。最高裁はこれについて、「雇用契約は労働者の労務提供と使用者の報酬支払いをその基本内容とする双務有償契約であるから、通常の場合、労働者は使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する施設、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は右の報酬支払い義務に止まらず、労働者が労務提供のために設置する場所、施設もしくは器具等を使用し、または使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命、身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全衛生配慮義務」）を負っていると

解するのが相当である」という判示をしているように、企業主はこのように、労働者の生命、身体等を労働災害の危険から守る、保護して働かせるという義務を負っているわけです。

会社と労働者との労働関係は、労働者は会社に対して労務を提供し、会社側は賃金を支払うというのが基本的な契約関係であります。このようないわば労働契約を結びますと、労働契約に付随する義務、これにくっついている義務として、会社の設けた施設、器具その他物的な管理及び使用者の指示のもとに労務提供する業務過程においての人的な指示、命令に従って労務を提供するわけですから、いわばこういう物的・人的な管理を尽くして、労働者の生命、身体等を労働災害の危険から保護して、守って働かせますということを、人を雇うと約束したことになる。別に「あなたを雇いました、ついてはあなたを労働災害危険から守って働かせると会社は約束しましたよ」といいたい言うと言わないとにかかわらず、人を雇うと、その人を雇った契約にくっついてくる義務として、このような物的、人的、管理を尽くして労働災害の危険から労働者を守って働かさなければいけないという義務がくっついてくるということになるわけでありま。すね。

これを怠ることは、これは労働契約にくっついている付随している義務ですから、民事上の義務である、契約上の義務である。したがって、これを怠った場合には民事上の損害賠償ということになり、労災保険プラスアルファの慰謝料を含む損害賠償をしなければならないということになるわけだ。

4 企業の安全配慮義務の内容は

それでは、そのような「安全配慮義務の内容」というのは何かというと、テキストの 1-(2)であります。最高裁の判決によれば、「安全配慮義務を手段債務」として捉えており、同義務は、業務の遂行が安全になされるように、使用者が業務管理者として予測可能な危険等を排除するに足る人的物的諸条件を整備する義務とされている。それは、

「使用者が業務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理、または勤労条件等の支配管理に当たって、使用者の生命、身体、健康等につき、危険から保護するよう配慮すべき義務を負うという見解である」、これが最高裁の言う安全配慮義務ということになるわけであります。

そうするとその義務は、この物的、人的管理を尽くすという内容となります。そういう契約は、「結果債務」という、「結果が起これば責任は持ちなさい」というそういうんじゃなくて、結果責任を問うんじゃなくて、手段を尽くしていればよいという「手段を尽くす」義務である「手段債務」なのです。法律上結果債務と手段債務という考え方があってはくれますけれども、安全配慮義務は手段債務なのです。だから、安全管理を尽くして、安全衛生教育をきちんとしている、物的な危険防止措置も講じている。しかし労働者が自分の過失で安全な作業手順を守らなかったために事故を起こすということはあるわけです。

例えばこの会館の入口に階段がありますけれどもね。労働者がぼんやりして階段を踏み外すでしょう、そして足首を捻挫する。捻挫したからといって、だいたいこんなところに階段を作ったのが悪いんだ、この建築会館が悪いんだといって建築会館が訴えられたらどうなるのだという問題があるわけでありますね。

やはりこの世の中にはいろいろ危険は沢山あるんです。危険はあるんですけれども、その危険を防止するための手段を尽くしておれば責任は問われないのです。その手段というのは、社会通念上必要とされる手段を尽くしておれば、災害の結果が発生してもその責任は問われないというのが手段債務であります。この会館の階段もきちんとした歩行者の安全を考えた社会通念上許容されるものですから階段の設置が安全配慮義務違反とはいえません。

テキスト 47 ページを見ていただきますと、47 ページの、「1-(5)安全配慮義務は、防止手段を尽くす義務」ということでありますが、「安全配慮義務は、結果債務ではなく手段債務である。最高裁は

次のように判示して、このことを明確にしている」即ち、「戦後における科学技術の著しい発達に伴い、往時とは比較にならぬほど種々の形態の機械器具が開発、利用され、そのため、われわれの社会、経済生活を営む上で、各種の利便ないし利益を享受してきたが、それによってもたらされる危険もまた否定し得ない。社会経済の進歩発展のため必要性、有益性が認められるが、あるいは危険の可能性も内包するかもしれない機械器具については、その利用を禁止するのではなく、その使用を前提として、その使用から生ずる危険、損害の発生の可能性の有無に留意し、その発生を防止するための相当の手段方法を講ずることが要請されているというべきであるが、社会通念に照らし、相当と評価される措置を講じたにもかかわらず、なお損害の発生を見るにいたった場合には、結果回避義務に欠けるものとは言えないというべきである」というのが、林野庁の高知営林局事件の最高裁の判決であります。

5 安全配慮義務は防止手段を尽くす義務

即ち、「社会通念に照らし、相当と評価される措置を講じたにもかかわらず、なお災害の発生を見るに至った場合には、結果回避義務に欠けるところはない、安全配慮義務違反ではない」ということになります。災害結果が発生するとイコール責任ありではなく、必要な防止手段が尽くされていたかがポイントなのです。

例えば、世の中にはそんなことはいっぱいあるわけですね。例えば、丸ノコを考えてみればいいんですが、ポータブルの丸ノコがあったとしますと、そうすると、その所定の安全対策としては、まず反発予防装置と接触防止を設けておかなければいけません。しかし、ノコ刃で切るところを危いからといって防いでしまったら丸ノコ機械としては役立たないわけですね。だから丸ノコでジャーッと板を切るわけですから、切る部分はどうしても危険が残るのです。

これは、「危いから丸ノコでは切るな!」と言ったら、昔のように手びきで足腰浮かして、ノコを

ギコギコ引かなきゃいかんということになるんですね。それはやはり社会の進歩を阻害することになるのは明らかでしょう。

そうすると、今度はこのポータブルの丸ノコとしての性能と安全装置が講じられておれば、安全配慮義務の物的手段は尽くされていることになりますから、あとはそれを利用する人に安全教育を十分して、そして作業のやり方を教育して、丸ノコで作業を十分行い得る人を従事させ、労働者がぼんやりしていないかを常時にわたらなくても監督しておく、ということで安全配慮義務が尽くされていることになります。そこまでしているので労働者が何か音がして労働者がそれに気をとられて一瞬手許をルスにしたため災害が起こっても安全配慮義務違反ではない。しかし、それは業務上の災害ですから、労働者の生活は保障しなければいけません。だから、使用者としての労災補償の必要がある、労災補償責任は生じます。

この労災補償責任を超えて、この丸ノコ作業で手を吹っ飛ばしたから損害賠償だ、慰謝料払えということにはならないわけでありますね。そのように現場の危険というのは残るわけなんです。しかし、それについて、社会通念上で要求される相当な手段方法を講じておけば、損害賠償責任というのは免れる、つまり安全配慮義務というのは手段債務です。したがって裁判になった事件でも、災害防止の手段を尽しているとして使用者が勝訴している事件は最近は多くなってきておりますね。だいたい今までで使用者が勝訴している裁判事件は40件ぐらいあるんじゃないでしょうかね。

だから、昔は「事故が起こったらおしまいだ。どんなことをしていてもだめだ」とこう言われていましたが、そうじゃなくて、災害防止の「手段方法を尽くしておく」ということが立証されればよいわけでありますね。そういうところで、ちょっと困ることがあるので、それは皆さん方にもよくお願いをしておきたいことがあります。

6 労基署に提出する事故原因と 再発防止対策上の留意点

それは、事業場では、事故が起こったら、どこかに責任、責任というか、この事故が起こったんだから、原因は何かを、どこかに原因を見つけて防止対策を講じていかないといけない。それはコンサルタントの皆さん方にとっても大切なこと、大事なことなんです。それをやりすぎると、社会通念上相当とされる範囲を超える部分を対策として事業場に要求することになる可能性がある。

それはどういうことかということ、大抵事故が起こりますと、原因関係の分析、そしてそれに応じた再発防止対策を講ずるわけですね。そしてこういう事故を起こしてしまいましたが、しかし、このような再発防止対策を講じました、ということを経済産業省労働基準監督署に提出して、そして場合によっては使用停止、作業停止というものがかかっていたり、事実上作業停止の指導をされていれば、解除してもらわなきゃならないわけです。そこで、必要以上に、逆に、出来もしないようなことを再発防止対策として書いて労基署に出しているというようなことはありませんか。

今年の1月1日から民事訴訟法が変わっておりまして、会社と労働者との、例えば労働災害の民事賠償責任の訴訟ということになりますと、会社が作成した文書で、例えば労働基準監督署に出した文章というのは、訴訟上提出しろという、提出命令、即ち「文書提出命令」という裁判所から証拠提出を命じられ、出さないと相手方の言い分を認めたことになるというペナルティの発生する範囲が広がりました。その場合会社がこの労働基準監督署に提出した「本件についての事故の結果報告並びにその災害分析と再発防止対策」の文書ということになりますと事故の後で公の機関に提出した文書でありその存在も明らかですから、提出が命ぜられることになるでしょう。そうしますと、提出文書において「再発防止対策」即ちこういうことをしていれば本件事故が起らなかったということが書いてあるわけですから、この対策をや

っていてくれればうちの主人は亡くならなかったじゃない、明らかに会社の違反だとうなるでしょう。まさに「自白文書」ということになるのですよ。「自白文書」だけれども、事業主は労働基準監督署に対してとにかく一生懸命災害を分析して、何か原因と対策を書いておけば何とか足しになるだろうと思って書くんですけども、それは逆にこういう安全上の過失がありましたと自白する文書となりますから危ないわけですね。本当は社会通念上、業界の水準としてここまでしか出来ないというのならそのとおりに出来ないと、言っておかなきゃいけないし、できる限度を書いて提出すべきでしょう。

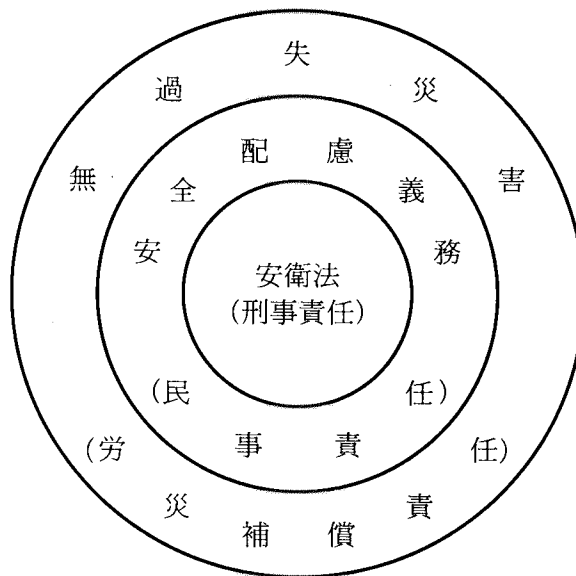
しかし、そうだからといって労働基準監督署も社会通念上ここまでしかできませんからといって再発防止対策としても十分でない事故対策の書面を出されると困るわけで、「事故を起こしながら、反省の態度がない」と思われたりします。そこでどうしても、労働基準監督署に対してどこまでできませんといったらひらき直りが可能か、社会通念上の防止措置は何かという点に労働安全コンサルタントのみなさんの出番があるのです。そうでないと、事業主自身では判断がつかず迷うところです。

要するに言いたいことは、この社会通念上相当とされる手段、方法を講じていれば免責されるということです。だから事故の結果があったらおしまいというのではないんです。したがって、安全管理をしておけば企業としては企業防衛になるし、また責任追求は受けないんだということをぜひ理解して企業を指導していただきたいと思うわけでありまして。と同時に、労基署への提出書面の民事訴訟上の問題が起こったときの自白性も知ってほしかったのです。

7 労働安全衛生法と安全配慮義務

さて、元のテキストの45ページに戻ってみたいと思いますと、そこで次に問題になってきますのが、「1-(3)労働安全衛生法と安全配慮義務の問題」であります。

安全衛生法は、企業の安全衛生管理の中心的な法律であり、その遵守が強制されており、それに違反することは、原則として労働者に対する安全配慮義務違反になると考えられます。一方安全衛生法を守っていれば、企業の労働者に対する安全衛生配慮義務が完全に履行されたことになるかというところではないのです。安全衛生法に定められていることは、あくまで事業者において守るべき最低限の事柄であり、それ故、罰則をもって事業者には強制されているのです。安全配慮義務は法令に定められたもののみに止まらず労働災害発生の危険の予見されるものについて、その防止義務として、企業は安全衛生管理責任を負担しているものであり、したがって、安全配慮義務に違反すれば、民法415条の債務不履行としての損害賠償義務を負うことになります。安全衛生法上の刑事責任の範囲と民事上の損害賠償責任の範囲とは必ずしも一致するものではないということになります。これを図示しますと次のとおりです。



労働安全衛生法は行政取締法規であり、それに「違反した場合には6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処す」といったような罰則付きの法律ですから、すべての職場の危険性を安全衛生法がカバーしているわけではないわけですね。そしてもちろん安全衛生法は安全管理の中心だということにはまちがいはないわけです。しかし、安全衛生法は刑罰法規で最低基準の定めですか

ら、安全衛生法に定められたことだけをやってあったのでは企業の災害防止責任は果たすことはできないわけでありますね。安全衛生法の周辺にあって、職場において危険が予知・予見されるものについて、これに対する防止措置を自主的に事業者の責任として講じて対応するというのが安全管理であり、危険管理なのです。

だから、安全管理というよりも法律的にみれば危険管理なんです。そのためには、まず危険を発見しなきゃいけない、それを予知・予見しなきゃいけない。当然、予知・予見すべきであるにもかかわらず企業として予見しなかった場合については、それを予知・予見しなかったこと自体が過失ですから、安全配慮義務違反であるということになりますね。危険を予知した、「ここに落とし穴があるけれど、皆さん、落ちないようにしましょう、ご安全に」と言っているだけではだめなわけですね。少なくともここへ虎ロープ一本張ってもいいですが、何らかの防止措置を講じておかねばならない。防止措置なくして「皆さん、ご安全に」ではすまないわけですね。

だから、まず危険を予知・予見し、それに対する防護対策を講じていかなければならないということになります。安全衛生法だけやっているのでは安全管理を万全にしていけないわけであります。そういう目で見なければいけないし、安全衛生法は罰則付きの法律でありますから限界があります。

したがって、いっぺんそれぞれの職場や現場において、安全配慮義務の思想に立って、事業主が物的・人的管理を尽くして労働者の労働災害を危険から守っていかなければいけないんだという危険管理の立場に立って、労働災害防止のためにはどうすればよいのかということを考えてみたほうが、もう少し生きた、あるいはもう少し現場にあったものになるんじゃないかと思います。

安全衛生管理組織としても、確かに安衛法は総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、そして作業主任者となっているのですが、果たして安衛法どおりでよいのかを再検討の必要があ

るわけです。やっぱりそれぞれの企業に見合った安全衛生管理組織というものを考えてみたらどうだろうかというのが、今後要求されてくる安衛管理ではなかろうかというふうに思うわけでありますね。

安全衛生法は最低労働基準としての刑罰法規ですから、むしろそれは必ず実施しなければならず、これに違反して災害を発生させた場合にはもう言語道断だということです。したがって、それは同法違反と同時に当然安全配慮義務違反にもなるわけであります。

即ち、そのことがテキスト 45 ページの(3)の真ん中から下に書きましたように「しかし、安全衛生法違反により労働災害を発生させれば、事業者は法令違反の帰着事由があることになるので、民事責任が発生することが多い」。

判例でも、「労働安全衛生法、同規則は、直接には国と使用者との間の公法上の関係を規定するものであるが、使用者が労働者に対して危険を防止するために必要な措置を講ずべき義務があることを定め、その実施を行政的監督に服させしめる趣旨のものであるから、その規定するところは、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容を定める基準となるものというべきである」とされることになるのです。

ですから、安全衛生法は「事業者は何々しなければならない」と書いてある法律です。「違反したら処罰するよ」と書いてあるわけですから、その順守義務は国と事業者との間を定めた法律なんです。それで労働者はどちらかというとその反射的な利益を受ける立場なんです。しかし、安全配慮義務ということになると、最低の労働条件ですから、労働基準法の定めが最低労働条件となるのと同じように、会社と労働者との約束事の中に、契約内容としての安全配慮義務が入って来ることになるわけでありますね。

そういうふうな労働安全衛生法は、最低の労働条件基準であり、そして労働基準法 42 条においては、「労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる」と書いてある。そ

うすると労働基準法 42 条でもって労働安全衛生法とはつながっていることになります。そして、労働基準法 13 条で、「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、無効」となっているんです。無効となった分は、「この法律で定める基準による」と書いてあります。

となってくると、安全衛生法が労働契約の内容になってくるということです。そうすると安全衛生法を守らずに仕事をさせることは、労働契約違反ではないか、労働契約違反によって災害が発生したのだから、今度は、安全配慮義務違反、即ち損害賠償責任が発生しますよということにつながっていくわけでありませうね。

8 健康診断の安衛法の規定と 安全配慮義務

これは、安全についてはわかりやすいですが、実は、労働安全衛生法ですから、「衛生」もつながっているのです。そこで困るのが、健康診断の問題ですね。この安全の方は、衛生のほうと違うんじゃないかと思います。衛生のほうは、法律を先に作って、法律が企業社会の通念やあり方を引っ張っているんだ。これは現状より以上の、啓蒙主義思想ではないかとも思うのですね。要するに安全の場合は、もうそれは最低労働条件で、それはもう当たり前ということですが、労働衛生、特に一般健康管理は民法上の責任を使用者が負うようなものかという問題があるわけなんですね。

だから、ちょうど一昨年の法改正で、今度、「労働者に対して通知義務」というのができたわけです。「事業者は法第 66 条第 1 項の規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、当該健康診断の結果を通知しなければならない」と定められました。従来はそういう規定はなかったわけです。そうすると「知らず義務」について同法で罰則付きで定めたということは、労働者は会社に健康診断をしてもらって、私の健康状況を会社から知らせてもらう権利がある。それを、「景気が悪いとかで健康診断をしなかった」とかね、あるいは「健康診断やったけれども私に知らせてくれなかった」とか

ね。「知らず方法が悪かった、わしはチンプンカンでわけわからん。それで調子が悪くなって病院にいったら手遅れになった」なんていうことになると、会社は、毎年 1 回の定期に健康診断をした結果を知らすという義務に違反したため、私は疾病の発見が手遅れになったり重篤化したのだから、それについて損害賠償しろという要求は当然労働者から出てくるわけでありませうね。

また、平成 8 年の改正で「事業者は、法定の健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。」（第 66 条 2）とされ、さらに「健康診断実施後の措置」として第 66 条の 3 で「事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勧告し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備その他の適切な措置を講じなければならない」と規定されました。そうすると、健康診断をしっぱなしではいかず、そして血圧が高い、あるいは不整脈がある等の異常所見者には、作業転換の判定の検査が必要です。そういう健康管理をしなきゃいけない人に対して会社は何ら手を打たないで、従前どおり仕事をさせておいて倒れたということになると、それは安全衛生法に定める健診後の事後措置を怠ったから健康管理義務違反になるんじゃないかという問題があるわけでありませうね。

さらに法定だけやっていればいいのに、法定外のいろいろな成人病健診を就業規則でやりますと書いてあったという場合には、まさに就業規則は労働契約内容になりますから、成人病健診を行うことが企業の労働契約上の債務ということになります。そうするお金が高いから今年はやりませんとなるとどうして成人病健診をやらないんだということになってくるわけでありませうね。

そういう健康管理の問題、労働衛生の問題は、

事業場が、そこまで企業社会の実情として付いて行っていないにもかかわらず法改正によってこれをしていこう、そしてその上に「快適職場」の問題でしょう。

その快適職場の形成というのは国が援助してまでやるというのはいったい法的には何なのか。むしろそれは有害職場であって、絶対に災害や職業病を発生させないというものをこえて建設現場の事務所に冷房を入れますといったもので、法令上の義務以上のものは本来自主的に企業が労働者の福祉として行うものじゃないかと思うんですけれども、本当は一般健康管理からして企業の債権債務を構成するということを知ってほしいのです。

すなわち、就業規則の定めということになりますと労働条件になるものですから、これを権利義務という面で見なければならぬ。にもかかわらず一般健康管理面は就業規則に書くと義務を負うのだということを理解せず、福利厚生だからあれもしますこれもしますと書いておけばよいという風潮がありますが、そうではないのです。それは法的には企業は自分で自分の首を締めることになります。そういう状況が現在の状況なんだということを労働衛生コンサルタントのみなさんには是非理解していただきたいと思いますね。

9 安全管理規程等の法的意義と留意点

次に、コンサルタントの皆さん方が事業者から依頼を受けて安全管理規程等を作成することが多いと思うんです。そういうときはぜひ、ほんとうに守れるのかということを確認してから作って下さい。ですから、具体的な作業心得や作業手順を作らせるのは、現場の末端のほうでミーティングをやって、それで第一線の現場で作らせて上級管理者が承認するという形にしているわけでしょう。

だから現場で作ったんだから、あんたたちが作ったんだから守れないわけないだろう。上で作ったら「守れないやつをまた押しつけた」と、こうないでしょう。しかし、下から決めていって、上

が承認するといったわけですから、「みんなで作って守りましょう」と言った以上これは守れないとだめなんです。というのは安全管理規定や作業手順書というのは業務上の順守義務を定めたもので、会社としてみれば業務命令となります。もし守らないと業務命令違反となり、守らせないで死傷事故が発生すると安全配慮義務違反とともに業務上過失致死傷罪（刑法第211条）の問題も生じます。

だけでも、ともすれば、安全管理の専門家としてはやっぱりできもしない理想的なことを書いていると、なんだか気持ちいいものですから、書くことが多いのです。しかし、事故が起こったときに、「それを守っていればこの事故が防げたんじゃないか」と言われれば、一発ですね、民事上も刑事上も「アウト」になる可能性を秘めているということになるんですよ。すなわち、「危険性が分かっていたからこの規定を作ったのでしょうか。」「どうして守らせないのですか」と責任追及が簡単になされるのです。

それで、このような規定が問題となったときに、これはコンサルタント何々先生が作ったので、会社はよく分からなかったと主張するかも知れませんね。何々先生が、じゃ、どうだったのかと問われますと、「いや、これはモデルであって、あなたの職場はこのこれだけのことができるかどうかをね、私も心配だったので会社でよく検討してやって下さいよと言って、私はモデルを配ったんだ」というのなら、それやっぱり、モデルを配ったんだと、ちゃんと、皆さん方の自己防衛のためにどこかに書いておいたほうがいいわけですね。事業主としては安全管理規定や作業手順書にそのような法的意味や威力があることを知らないことも多いため、何を言いだすかわからないこともあります。コンサルタントの何々先生が、「これがいいから、やれと決めてくれたので現場に配付しました。」ところが事故が起って、「今よくみますとできもしないことを書いてあります。このことを私は全く知りませんでした。私は忙しくてもうこの頃、銀行が貸し渋りでどうしようもないので、安

全コンサルタントの何々先生にみんなまかせていたのです」と、事業主の社長は皆さん方の責任にしてね、この会社の社長は逃げるかもしれませんからね、「そうじゃないでしょう、こんな手順で社長の責任で作成したのではないですか」こういうことを言えるようにコンサルタントとしてはしておかないと、皆さん方に責任を押しつけられる、ヤバイことになるんですね。

要するに、そういうふうに、まず必要なことは、労働安全衛生法を会社内でどう守っていくのかという社内規則化して、そしてさらに職場の危険要因を予見してその防止対策として安全配慮義務を社内規則化して、そしてそれをチェックし、管理し、そしてフィードバックするシステム、このような安全管理システムを職場に定着させる必要があるということになるわけでありませうね。

そして、今度はそういうのを作った場合に、それは法的な意義のあるものですから、この企業における安全衛生管理規程というのはいったい何ですか、これをまず最初に職場の責任者に聞いてみるんですね。「就業規則の付属規定ですか、会社の業務命令ですか、それともこれは皆さんこれでやりましょうという標準なんですか、安全運動なんですか。」多分聞いても現場の責任者はだいたいわからんでしょうね。

このような規定で一番強くなるのは、やっぱり就業規則の付属規定としての安全衛生管理規定なんです。会社と労働者との間の労働契約の内容になるのが就業規則ですから、労働者も安全衛生規定を守らないと義務違反となるのですね。会社も、そして各級管理者もそれをやらせておかないと契約違反になるんですね。

そこまで強くしたくなければ、今度は業務命令と位置づけることですね。業務命令だとさきほどのように、やらなかった場合には業務命令違反で、社内的には懲罰があるし、外に向かつては安全配慮義務があるし、違反の結果の責任については業務上過失致死傷害という問題が出てきます。しかしそれは災害防止のためにはそれはやらざるを得ない。そういうことを法的な目でコンサルタント

の皆さん方も見て事業者にご指導していただきたいと思うわけでありませう。

10 安全配慮義務の履行について

そしてこのテキストの45ページ、「1-(4)安全配慮義務の履行」というところに戻って見ていただきます。安全配慮義務を履行するために何をやらなければいけないかということ、さきほど申し上げたように、まず第一には「危険を予知し、予見していく」ということになるわけでありませう。

ですから、K.Y.T.訓練などを行うことは従業員の予知能力を高めていく、予知能力を高めていくということは、安全配慮義務の履行を確実にしていくという手段だということになるわけでありませうね。だから、「だてや酔狂で危険予知訓練や始業ミーティングをやっているんじゃないんだよ、これは安全配慮義務という法律の義務を果たすためにこれはやらなければいけないんだよ」ということを、皆さん方は事業所にご指導いただきたいわけでありませう。

そして45ページの下から3行目の判例を見て下さい。「危険を予知し、かつその結果を回避するため、安全対策を講じる義務」が安全配慮義務なんだということですね。そして、具体的には使用者の行う「右安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所と安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものであることはいうまでもない」とされています。だから安全配慮義務というのは広い範囲、広い内容ですね。あらかじめ法令に書かれているといった中身がないのです。この中身を具体化していくのがさきほど言ったように安全管理システムであり。安全管理マニュアルであるということ、を申し上げたわけでありませう。そして、第二は予知された危険の結果回避、防止義務を果たすということになるわけでありませうね。

だからそれがはっきりするのは、例えば、労働基準監督署から是正勧告なんかを受けていることについてやっていなかったなんていうことになる、是正勧告を受けたのにどうしてやらなかった

んですか、危険性はわかっておったじゃありませんかということになって文句なしに安全衛生法違反が成立するということは、判例によっても明らかとなっているわけですね。

例えば「本件事故発生の年の前年に、所轄の労働基準監督署の係官から、右の熔解作業床について有効な墜落防止設備を設けるべき労働安全衛生法上の義務がある旨を指摘され、かつ、当該設備を可及的すみやかに設けるべきことを指示されたにもかかわらず、被告会社においては、本件事故の発生時に到るまで、このような有効な墜落防止設備を設けず、本件事故当時も、従来と同様に右の熔解作業床上において、Kをして、熔解工としての諸般の作業に従事させていたために、結局、本件事故の発生をみるに至ったこと」は、安全配慮義務違反とされています。すなわち、労基署の監督官から是正勧告を受け、墜落防止設備を設けろと指示されていたということは明らかに危険性が予知・予見されていたということになります。それを是正勧告書という公の文書で言われていたにもかかわらず、是正しなかったということは、明らかに使用者の安全配慮義務違反ではないかということにもなってくるわけであります。

このように危険性の予知されるものについて防止対策を講じていくということが大事であります。そしてその危険の予見と防止措置というものを定着化していくのが、今日の午前中のテーマでありました「安全管理システム」であり、またそれを具体的にいえば作業標準とか作業心得ということになるわけであります。

そしてこのような作業標準や作業心得をつくり、そして従業員に対して教育をしていることは、たとえ使用者がそれによって全面的に責任を免れなかった場合でも、過失相殺というところで極めて有効な威力を発揮するわけであります。

この点について、判例をみますと、47 ページの上から 4 行目、「従前から作業現場における事故防止のために、被告主張の内容の“現場安全十則”なるものを定めて、作業員の遵守を強く要求しており、亡Xも、本件事故発生当時の作業開始前被

告の現場主任者から現場安全十則を示され、現場安全管理実施表に拇印して確認させられているにもかかわらず、右安全十則の要請する命綱の使用を怠って（着用していたのみ）いた事実が認められ、本件事故発生、殊に死亡の結果についても右認定の亡Xの不注意は、相当の影響を与えたと見るべきである。したがって亡Xの過失は、損害賠償額について斟酌されなければならない」として 3 分の 1 の過失相殺とされるところです。だからはっきりと、こういうふうに労働者の作業順守事項を定めておるのではありませんか、どうして守らなかったのかということになる労働者の義務を構成するのです。

もちろん、事業主は安全教育をしておかないといけません。「そんなの決めたってちっとも教えてくれませんでした。うちの職長は作業手順書の定めを守らなくても何も言いませんでした」なんていうことになると、職場では部下の不安全行動を黙認していたということで、作業心得などを決めても何もならなくなるわけです。作業標準などを定めたときは、十分安全教育をするということと黙認をしないということは、重要なのであります。

そしてこれらの安全管理を尽くす義務は、冒頭申し上げましたとおり 47 ページの「事業主の責任」だということになりますね。

11 安衛法の事業者責任と会社の代表者

企業者責任の問題に入ります。「安全衛生法は、事業者は何々しなければならない」という形で、労働者の危険防止措置の義務主体を事業者と定めています。事業者とは、法人の場合は労働者の雇用主である当該法人自体をいいます。これは「労働安全衛生法は、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体ととらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものであるとされている」という考え方でありますね。

そして安全配慮義務も契約ですから、会社という法人とAさん、Bさんという1人1人の労働者との労働契約に付随するものですから、また安全

配慮義務も「事業主」の責任なのですね。だから労働安全衛生法も、また安全配慮義務も、「事業主責任」すなわち「法人」自体の責任であることはこれは一致しているわけであります。

49 ページの図面を見ていただきます。「企業組織と安全衛生管理」です。安全配慮義務の義務主体も、労働安全衛生法の義務主体とともに「事業主」にあります。事業主が法人の場合は、その法人自体に義務があるといっても法人は抽象的なものですから、手も足もないわけです。だから、事業主が例えば、高さ2メートル以上の作業箇所には、安全な作業床を設けなければいけないと定められているといっても、だれが作業床を設けるんですかということになるわけですね。

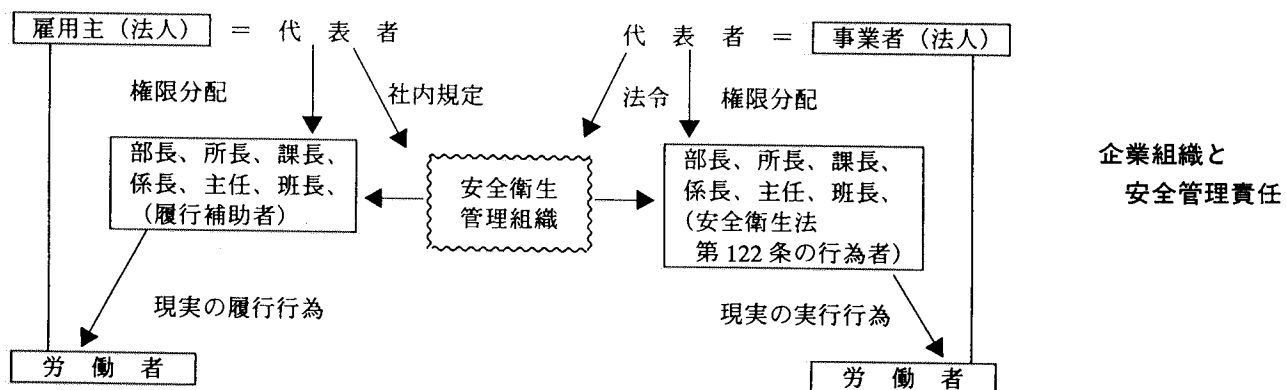
そこでテキストの48ページの上から3行目をみていただきますと、しかしこの場合、法人はだれかという「法人は肉体を持っておらず、法人は事業主として労働者に対し安全衛生管理を尽くさなければならない」といっても、まさかカンバンや社名が行うわけにはいけないので、法人の代表機関たる代表取締役つまり社長ということになります。社長が執行責任を有するということになり、事業者が法人の場合には、その課せられた安全衛生法上の災害防止措置の義務を履行するのは、自然人であるその会社の代表者ということになるわけなんです。

判例でも、「被告は代表取締役として本件ホテルの経営、管理事務を統轄する地位にあり、その実質的権限を有していたものであるから、管防火管理者Aを指揮して消防計画を作成させ、従業員ら（安全配慮の義務主体）

に対してこれを周知徹底させ、これに基づく消防訓練及び防火用の消防用設備等の点検、維持管理等を行わせるなどして、あらかじめ防火体制を確立しておくべき義務を怠った」としてオーナー社長のY氏は実刑に処せられた最高裁の判決もあります。中小企業では全権を握るオーナーの責任ということは重要であって、オーナー社長の責任というのは、これは事業主の安全上の義務を果たすために、代表者が指揮命令して実施させていかなければならないということになるわけです。しかし、実際には社長が全部行うわけにはいきません。

そこでテキスト48ページの「2-(2)安全衛生管理の実行行為者」のところで、安全衛生管理の実行としてまず安全衛生管理組織が必要です。安全衛生法もそうですが企業責任ですから企業組織ということで実施するわけです。それぞれの法人はいわば企業組織を設け、部長、課長、所長、工場長という地位を設け、その者に会社の有する、あるいは社長の有する「安全衛生管理についての権限を分配して委ねる」、「授權する」ということで実際に職場で安全管理する人が誰かが決まるのです。

そうして48ページの真ん中をみていただきますと、「授權された管理者や監督者が、自己の職責上の義務として、職場の危険防止のための安全衛生条件の確保と点検、管理措置や安全衛生教育と作業指揮の実際上での実行行為者となる」。このため「行為者を罰する」即ち「行為者を罰する」ほか「法人または人に対しても〇〇刑を課する」という安全衛生法122条が重要になってくるわけで（安全法上の義務主体）



あります。

ここでは、「行為者を罰する」と書いてあります。罰する個人と両罰として法人にも罰金を科しますよというわけであります。行為者を罰するという「行為者」とはだれかということ、会社から、あるいは社長から業務執行権の一部について権限と責任を委ねられた各級管理者（職長、工場長など）が安全管理の実行行為者だということになります。その人が安全管理を実行しないで、安全衛生法規に基づき災害を発生させますと、安衛法は結果防止義務としての処罰を要求してはおりませんけれども、災害が発生した場合には、それを動機として実行行為者個人（職長などの監督義務違反）として事故予防の「危険防止の措置義務違反」として送検されるということにもなりかねないわけであります。ですから、それぞれの第一線の管理者が自らの安全管理上の義務を果たすということが大事であります。

そこで安全管理の実行行為者の責任についてテキストの 48 ページの下から 5 行目の判例文「工事の作業責任者として、右作業に従事する労働者を指揮監督し、労働災害の発生の防止、殊に労働者の生命及び健康等の安全保持に務めるべき責務を有していたにもかかわらずこれを怠った」として、被告人 A——被告会社の使用人ではあるが、——本件工事の作業責任者となって現場詰所において工事の進行状況を確認めながら工事計画を立て、その工事の遂行を指示監督し、あわせて国鉄当局との連絡、作業に伴う安全上の配慮、例えば列車監視員の配置、高圧架線近接作業の防護にも当たっていたものであり、これを怠り、作業者を死亡させた」として、使用人である工事責任者が安全衛生法違反とともに刑法上の業務上過失致死罪で処罰を受けている事件があります。まさに会社代表者とともに職場で実際に安全管理を実行する人が大切になるわけであります。それを表したのが同ページの図であるということになるわけです。

それぞれ、授権された人が安全衛生措置の実行行為者ということになります。

12 労働者の自己安全義務

では、安全管理は使用者だけでやるんですか、というと、そうではなくて、まさにさきほど言った労働契約は有償双務契約ですから、労働者側も義務を負うわけなんですね。労働者も当然、この安全管理についての遵守義務、あるいは安全衛生法でいえば協力義務を負うわけであります。ですから、今回の第 9 次防災計画では、労働者の協力義務というのが初めて入ったわけです。

テキストの 13 ページの「第 9 次労働災害防止計画のねらい」にもどって見ていただきますと、基本的な考え方としては、職場の安全衛生を確保することは事業者の債務です。事業者の債務を労働安全衛生法の責務だけととらえると狭いんであって、事業者の責務としては安全配慮義務としての責務・義務だととらえていただきたいと思います。そして、それは労働契約の当事者である労働者もやはりその一方を担うんだということも考える必要があります。

そのような前提でテキストの 49 ページを見ていただきますと、そこで「**3 労働者の安全衛生遵守義務**」のところで「労働災害は、労働者の行動や作業行動、作業動作などの行為を抜きにしては発生せず、労働災害を防止するためには、どうしても労働者の行動の規制と安全の遵守がなければ成り立たない」ということです。このため安全衛生法でも、「労働者は、事業者が第 20 条から前条まで規定に基づき講ずる措置に応じて必要な事項を守らなければならない」と第 26 条に規定し、これに違反した場合には「50 万円以下の罰金に処する」と、労働者の違反行為についても、罰則（第 120 条）を課することによって労働者に遵守を強制しているのです。

この点については、冒頭に紹介した安全配慮義務を認めた最高裁判決の第 1 審判決においても、「ところで使用者には、前述のとおり、労働契約関係に付随して、信義則上労働者の生命・健康等につき安全を配慮すべき義務を負わされているが、右義務は、使用者に対してのみ負わされるも

のではなく、具体的状況の下では、労働者に対しても負わされるべきと解すべきである。即ち、具体的状況によっては労働者自身の自己の生命・健康に危険が及ぼすことを予見し、または予見しうべかりしときは、その危険から回避することが可能であるときは、労働者は自己の生命・健康等の安全を確保するため、右危険から回避すべき義務があると言わなければならない」として本人の過失を認定し、「過失相殺は3.5割と認めるのが相当である」と言っているわけであります。

したがって、労働者の過失については、過失相殺という形でのペナルティというのは及ぶことになるわけですが、しかし、安全衛生法でも規定されているように、それは「事業者がまず講ずる処置に応じて必要な事項を守らなければならない」わけですから、あくまでも事業者の措置が先行することはまちがいはないわけです。

そこで問題になってくるのが、事業者は一生懸命やっているんだけど、労働者が言うことを聞かなかった場合にいったいどうそれを考えるべきなのかという問題がありますね。

この点については、現在のところわが国は甘え社会でありまして、テキストの50ページを見ていただきますと、対照的な考え方の判例をのせておきました。即ち第一審の判決では「また、平素から、塗装工においてほしいままに養生網その他の施設を変更作為しないことは嚴重に警告されていたにもかかわらず、養生網の安全保持義務を労働者自身が怠って、自らの命綱を外し、さらには養生網の継ぎ目をみだりに開被したため墜落事故が発生したとしても、その責任はあげて労働者は危害防止のため労働者は危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない旨規定する労働基準法第44条(旧)に違反した当該塗装工自身に帰すべきものである」として、使用者側の責任が否定されています。

ところが、この事件は福岡高裁で、「前記指導教育に反し、ほしいままに養生網を開被するものがあることを知悉し、それが危険なことは認識したのであるから、監督者は点検を周到にし、常時に

わたらなくても監視をより強化し、緻密にこれを実施すれば、作業員のかかる不心得な行為を禁止していたし、非結束の事前発見も成しえた」と推定され、ひいては本件事故の発生も防止しえたものと解される」として、使用者側の責任が認められ50%の過失相殺としました。

塗装工が高所で塗装していたわけですね。下に養生網を張っていた。そして命綱を付けて作業をやっていた。ところが、どうも下まで降りていくのを省略して、命綱をはずし養生網を開いて、缶を吊るして、下に通りかかった人に、「おいおい、この缶に塗料を入れてくれ」と言いたかったのではないかと思います。そのように禁止されている安全ネットを自身で開被して命綱をとりはずすという不安全行為については第一審はこれは労働者が全部責任を負うべきだと判示しました。

ところが高裁にいくと、そういう使用者の指導監視を聞かない者もたまにはいる、言うこときかん者がいるということを使用者側は知っているんだから、常時にわたらなくてよいけど、より監視を嚴重にすればこういう不心得者を防げたじゃないかと、だから、もうちょっと嚴重監視したか、そこに使用者の安全配慮義務違反があるといっているのです。まるで幼稚園の子どものようにね、塗装工で高い給料を貰っている労働者について、それを注意を守らない者がいるそしてもっと監視しなきゃだめだと、こんなプロの労働者に甘えを許すような判決でいいのかなという気がするわけです。

13 企業の安全管理と 安全コンサルタントの責任

そして、最後のところは、皆さん方、「4 労働安全衛生コンサルタントの責任」ということです。やっぱりお金を貰って仕事をするということは、これは、責任があるということになりますね。われわれも同じですが、「ただのほうが楽」ですよ、1円でも貰ったら責任が出てきて大変ですね。

皆さん方もやっぱりお金を貰って仕事をするんですから、そこに責任があるということの上に立

って企業の安全管理の指導をお考えいただきたい
と思います。今のところ皆さん方に対する責任追
求というのは裁判上も出ておりませんけれど、
将来はそういう問題がなきにしもあらずというこ
とと思われまふ。また皆さん方が指導したことにつ
いて、労働組合、あるいは被災者側から、「どん
な指導をしたのか、私どもにも知らせろ」という
「知る権利」というものが要求された場合に、一
方ではコンサルタントとしての守秘義務があるわ
けですが、これをどう調和的に考えていくのかとい
うことも問題になると思います。医療過誤のよ
うに安全コンサルタントの指導や措置、指示上の
過誤ということも将来は問題にもなるということ
も合わせてお考えいただきたいということで今日
の話を申し上げた次第でございます。

一応、話は終わりですので、なにかご質問があ
れば、時間の範囲内でお答えしたいと思いますの
で、よろしく願いいたします。(拍手)

司会 ありがとうございます。

1問だけ質問をお受けしたいと思うんですが、
どうぞ。お名前を言ってください。

質問 神奈川のクキと言います。さきほどのお
話で、社会通念上相当程度という問題がありまし
たが、これはどの程度のところまでが社会通念上
相当の程度でしょうか。

安西 はい、まさにいい質問です。そこが非常
に問題なんですね。社会通念上相当とされる措置
をとっておれば安全配慮義務は企業としては免れ
るのですが、その中味はどの程度のものを要求さ
れるのか。こういう問題があつて、それがまさに
裁判になったら争いになる点なのです。それは大
変抽象的なものです。学説上も安全配慮義務の成
立が認められる法律関係は一樣でないうえに、事
故の種類・態様も千差万別であるから、義務の具
体的内容は、実に多種多様なものとなっていると
されており、最高裁の昭和50年2月25日の判決
によれば、「安全配慮義務は、各時代ごと、各現場
の作業内容ごと、その労働者のおかれている立場
ごと、各作業の時期ごとに当然異なるべきもの」
と判示されています。したがって、安全配慮義務

違反を理由とする損害賠償請求訴訟において、「右
義務の内容を特定し、かつ、義務違反に該当する
事実を主張・立証する責任は原告にある」(最高裁
第二小法廷 昭和56年2月16日判決)わけでは
す。

ところで、社会通念として相当とされる内容と
して考えられるのは安全衛生法をこえた具体的危
険の予知予見に基づく措置業務ですからその客観
的内容としては、例えば建災防であるとか、ある
いは中災防であるとか、専門的な公的機関の定め
る安全対策や安全基準が1つの社会通念といえる
とも考えられます。だからこういう業界として守
るべき安全基準といったものを決めるのは、安全
配慮義務の内容をなすこととなり極めて重大にな
るわけでありまふ。各災害防止協会には、それぞ
れ災害防止規程を決めることになっていますね。
災防規程は、災防協会に加入するものを拘束する
わけですが、しかし、それは同業種において
は安全基準の企業社会の通念になって横に並ん
で守るべき安全配慮義務ということになるのでは
ないかと思われまふ。じゃあ災防協会がないとこ
ろはどうするかというと、いろいろな形で出され
ている通達だとか、公的な団体のマニュアルだ
とか、そういうものが一応の客観的な社会通念で
はなからうかというふうに思うわけですね。

したがって、こういうコンサルタントの皆さん
方の協会でも、現在のわが国の企業の守るべき水
準はこうなんだと、その措置規程といったものを
仮に決めて世に出したら、それがいわゆる1つの
安全配慮義務の内容となる基準になっていくとい
うことになります。それにより企業内に安全配慮
義務という形で浸透させていくことになると思わ
れます。それができればできるほど企業として民
事上も「為すべき基準」というものが明白になっ
ていいんじゃないかというふうに思うわけでは
すね。専門家集団としてのみなさん方の大胆な基準
設定を期待申し上げる次第です。

進行 はい、ありがとうございます。

皆様からこの熱き講師に対してお礼の拍手をお
願い致します。(拍手)