

# 安全配慮義務について

## -安全に労働させる義務とは何か- (1)

柳 澤 旭

### <目次>

- I はじめに
- II 労働契約法と安全配慮義務
- III 安全配慮義務を履行するということ
- IV 労働災害法理としての労災防止・阻止と補償（以上 本号）
- V 判例・学説にみる安全衛生法と安全配慮義務との関連（以下 次号）
- VI 原子力発電・崩壊事故における安全衛生と補償・賠償
- VII おわりに

### I はじめに

(一) 2011年3月11日午後2時46分。この時からその後の時間、その後の日数、年月の経過とこれからの出来ごと。これらは、日本のみならず世界的に忘れてはならない事件、経験としてこれからの世代に対して、負の遺産と共に経験知として英知に転換させ続けなければならないものであろう。東日本大震災とそれに伴う東京電力福島原子力発電所の崩壊による放射能飛散による大気、海洋汚染という原発危機。この戦後最大の危機が継続している状況にあるのが、いまの日本である。この原発崩壊による放射線の大気への拡散は原発所在の地域、日本全体、そして地球規模の環境汚染として人々の生命、健康を脅かすものとなっている。日本は世界における唯一の戦争被爆国ということに加えて、他国を地球を放射能で汚染した国ともなったのである。

科学技術の最高水準に基づくとされる安全システムもその予測を超える自然災害の発生を前にして、「安全」ということに確かなものは無い「神話」

でもあることを改めて知らしめるとともに、安全に対する事前と事後の対応について、特に正確な情報を伝達することの重要性と具体的な状況に応じた的確な判断と対応、行動が国家、企業そしてなによりも一人ひとりに求められることを自覚させるものである。

(二) 法的な問題に限っても、これまでの経験と予測を超える大震災と原発崩壊事故による放射能汚染という戦後最大の危機的状況下において、現下の日本の法状況の問題点も浮き彫りになってくる。被災者の日々の生活確保という生存・生活保障をはじめ、併せて2万を超える死者と行方不明者の、放射能汚染に対する安全・衛生、財産所有・管理、死亡認定、墓地への埋葬・移転、放射能で汚染された瓦礫の撤去・処分、東電の補償・賠償、立入禁止区域の設定など、更に法の隙間や新たな立法措置も必要となる事態も多く生じている。

労働法と社会保障法という「社会法」の領域においても検討、解決すべき多くの法的な問題や新たな課題が生じている。被災者の日々の衣食住という生活する人の生存そのものの確保を第一に、「労働者」の雇用・就労に関する問題（休業、解雇、採用内定取消、労災補償、生活保障など）や、とくに放射能の危険を除去する作業に従事している原発作業に従事する労働者の生命・身体の安全・危険防止という問題は現実に深刻なものとなっている。大震災と原発事故（福島原発崩壊状況の未確認・不確定要素の存在）という事態の収束や着地点が、政治・社会・経済的にも不透明な状態が続いている。「最大不幸社会」（政治史に残るであろう現政権のジョーク的なキャッチフレーズでもある）の中であって、さらに政策的に法的にも見えてこないのが日本のリアルな現実である。

(三) 「社会法」という視点から現在の原発危機の問題をとらえる時、いまから50年以上も前に書かれた論考の先見性と洞察に改めて驚かざるを得ないものがある。

菊池勇夫「原子力法と経済法」(1961年)、同「原子力法における社会法的问题」(1959年)の論考である<sup>1)</sup>。

菊池勇夫の視点は、原子力の平和利用を基本にして、「原子力法」は国内法と国際法に関連し、公法・私法という領域だけでなく「社会法」の領域にわたるものであることを法原理的に見通したものとなっている。特に放射線による労働者の障害の防止という点で「安全・衛生」という「労働基準」を内容とし(「労働法」)、保険の面では「社会保障法」に関連し、原子力の国家的・国際的管理の面では産業統制としての「経済法」的内容を含む視点での考察である<sup>2)</sup>。原子力法の国際法としての性格と国内法としての社会法(労働法、社会保障法、経済法)としての性格と、それぞれの法的内容・性格とを法原理的に把握する内容となっている。そして、労働者保護に関して、「原子力損害」のなかに原子力事業者の従業員の業務上受けた損害は除かれていることの問題性、労働災害補償の面においても、放射線障害については、一般災害とは異なる特殊な立法措置の必要なことを説く<sup>3)</sup>。

(四) 今回の大震災と原発危機という事態に際して、様々な視点からの問題解明と具体的な対応がなされつつあるが、社会法を研究する筆者にとってまず念頭に浮かんだのは、原発崩壊の現場で決死の覚悟で危険除去作業を行っている「労働者」(公務員も含む)の「安全」と「補償」について、「使用者」である東京電力、下請関連企業、そして国・行政の労働者(公務員等)に対する安全配慮とその具体的な対応であった<sup>4)</sup>。通常の労働関係における業務を超える危険をとまなう業務に従事するにあたっての使用者の法的対応が避けることのできない緊急な問題となる。労働者は、通常の業務において予想できない危険を伴う仕事を行う義務はなく、使用者も業務命令として危険作業に就くことを命じることはできない。これは労働契約の合意に関する根幹的な問題であり、かつて裁判でも争われて確認された法理的問題でもある<sup>5)</sup>。危険作業と労働契約という問題は、現代においてなお具体的に問われるべき問題となる。

しかし現在に至るまでに明らかになったことは、事故の責任当事者である東京電力の労働者に対する安全衛生対応と労災補償についてのかつてない無責任性の表出である。この東電に対応する国の対応の無責任性も同様に問われる必要がある。最近の新聞報道によれば、原発事故作業中における労働者の治療機会の遅れによる死亡と労災申請<sup>6)</sup>、被爆管理対象労働者の行方不明、管理対象者の所在すら把握していない、過酷な労働に対しての休息場所の欠如など、挙げればきりが無いという現実の状況である。

(五) 本稿は、前掲・菊池論考に示唆を得ながら、今回の大地震による原子力発電崩壊事故に対して修復作業に従事する労働者の安全衛生（危険防止・阻止）と労災補償、そして使用者の安全配慮義務の履行という社会法上の問題に限定して法的問題点を検討することにしたい。危機的な状況下において危険作業に従事する労働者の生命・身体の切迫している中での作業における安全配慮義務とは何かという問題は、現下の緊急な危機対応のみならず、「労働災害」法理に対する一般的な問題を再検討することを要請していると思われる。

以上の問題関心をもとに、まずは、雇用労働関係における安全配慮義務の法的意味について、労働災害の事前防止という視点に立って、まず労働契約法5条の「安全配慮」義務について一般的にみताうえで、使用者・企業が労働過程、労務提供過程における安全配慮義務を履行するとは、具体的にどのようなことなのかについて検討する。

## 註

- 1) 前稿は、菊池勇夫『社会法の基本問題』（1968年、有斐閣）181頁以下に所収、後稿は、菊池勇夫編『社会法綜説・下巻』（1959、有斐閣）568頁以下。
- 2) 菊池・前掲『社会法の基本問題』184頁。
- 3) 菊池『社会保障の形成』（1970年、有斐閣）121-122、136-137。
- 4) 筆者は「東電は労働者に事前約束したのか」（朝日新聞「声」2011年3月29日、西部版）

で原発作業労働者の使用者である東電や関連企業の危険予防と特別危険手当について問いかけた。

なお、法律雑誌や単行本において、震災と原発事故めぐる法的問題が検討されており、その中でも、社会法（労働法・社会保障法）上の主要な法的問題が検討されている。法律時報2011年5月号〈緊急特集＝東日本大震災への緊急提言〉、労働法律旬報1744号（2011年5月）〈特集 大震災にともなう労働問題〉、ジュリスト1427号（2011年8月1・15号）所収、皆川宏之・原昌登「雇用契約と大規模災害」78頁以下、小畑文子「労働安全衛生の現状と課題」季刊労働法233号（2011年6月）2頁以下（季刊労働法の本号は〈特集 「職場の安全衛生・健康と法律問題」として関連する論考が掲載有れている〉）。雇用問題全般について、野川忍「Q&A 震災と雇用問題」（2011年、商事法務）がある。

- 5) 今回の原発危機の事態（労働者の原発修復作業）は、労働者が本来予想できる危険を超える生命・身体の危険を必然的に伴うものであろう。使用者が通常の業務命令で労働に従事させることのできる性格の問題では無い。いま従事している作業について、作業に先立ち改めて労働者の明示・黙示の「同意」が有ったものと法的にとらえることになるのであろうか、労働契約論にとって基本的な問題となる。電電公社千代田丸事件・最三小判昭和43.12. 24民集22巻13号3050頁。
- 6) 毎日新聞7月12日、14日東京本社版朝刊

## II 労働契約法と安全配慮義務

### 1 判例法理としての安全配慮義務

（一）人の「生命及び健康等を危険から保護するよう配慮する義務」としての安全配慮義務は、「当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務」である。最高裁が1975（昭和50）年に労働・公務災害の損害賠償事件において、はじめて債務不履行責任による法理を認めたことによってその後、安全配慮義務は判例法理として定着する。その法理は下級審判例や労働法学説で既に打ち出されていた労働災害の契約責任を追認するものであった（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件：最判昭和

50.2.25民集29巻2号13頁。)

このように安全配慮義務は、学説や下級審判決において理論化されてきた法理であったが、これを最高裁は、就労・勤務関係が公法的勤務関係や労働契約関係であるかどうかにかかわらず、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触関係に入った当事者間において」生じる信義則上の付随義務として容認して以降、判例法理として定着、確立したものである。また労働契約関係にあっては、「労働者が労務提供のために設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮」すべき「使用者の義務」としてその内容を定式化（定義）した（川義事件：最判昭和59.4.10民集38巻6号557頁）。

（二）労働関係における安全配慮義務は、労働契約を根拠とするが、労働契約当事者のみならず、派遣労働関係、労働契約以外の労務提供関係（請負・委任関係等）、その他の「ある法律関係」に基づく「特別な社会的接触関係」にある当事者の間に生じるものである。このように、ある法律関係の内容は多様でありまたその義務の内容も具体的かつ多様なものとなる。

その後多数の裁判例によって安全配慮義務についての判断がなされ、義務内容、証明責任、不法行為との関連など安全配慮義務の要件・効果について理論的にも精緻化されてきた。しかし安全配慮義務はその義務違反について結果発生（傷病、障害、死亡）後の「事後的」な損害賠償請求を基礎づける法理として形成されてきたこともあり、労働安全衛生法との関係や義務の履行請求など、なお判例法理として未確定な問題も存在する。

労働契約における「付随義務」は、当事者の合意なくしても労働契約の性質上当然に生じる義務であり、これを導きだす根拠となるのが「信義則」である。労働義務と賃金支払いという労働契約の「基本的義務」に対して「付随する義務」という位置づけについて、安全配慮義務に関し当初は主たる義務、従たる義務というニュアンスから批判があったが、今日ではそのような議論はない。労働契約に当然に内在する義務という位置づけと、労働に伴い

必然的に生じる身体・生命・健康への危険を防止する義務は労働契約において不可欠であり、労働を行う上での前提となる基盤的な義務である、ということが共通の認識として共有されていると言ってよい。

## 2 条文化の意味

(一) 労働契約法は、この安全配慮義務を「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。」(第5条)として条文化したものである。労働契約法は労働契約の原則として信義則を明記した(同法第5条)ことを踏まえると、法理論としては、この信義則による付随義務の一つの具体的法理として安全配慮義務が条文化されているととらえられる。

安全配慮義務の法的性格は、労働関係における「行為規範」として、また義務違反の責任根拠としての「裁判規範」としても理解、受容されるには、安全配慮義務に関する多くの判例法理の体系的な理解を必要とする。この点は、多くの「判例付き六法」や専門的な「判例テキスト」によって一般に情報は提供されているとあってよい。このことは、判例法理を条文化した解雇権濫用法理と同様であり、判例法理を条文化した労働契約法の全ての条文について、一般に言えることである<sup>1)</sup>。

(二) また、労働契約法は信義則を労働契約の原則の一つとして明記したが、労働契約における信義則は、労働契約の当事者に対して、お互いの利益を不当に侵害しないように配慮する義務である。信義則による労使の付随義務として安全配慮義務の他に多くの義務がある。労働者の義務として、秘密保持義務、競業禁止義務、使用者の名誉・信用を棄損しない義務、使用者の義務として安全配慮義務、職場環境調整義務、平等取扱義務等が論じられ一定の判例の蓄積がなされている。制定された労働契約法は、これらの付随義務の中で、まず判例法理として確定している基本的かつ重要な安全配慮義務を条文化したものである。今後、判例法理として定着をみた上で他の付随義務についてもその条文化、立法化が予定されているとみることができよう。

そしてこの判例法理としての安全配慮義務は、先にみたように、平成19(2007)年制定(翌2008年施行)の労契法5条によって明記され実定法として規定された。安全配慮義務の労契法における位置づけは、第1章「総則」におかれていることもあり、その要件と効果については特に具体的に定めていない。それは立法過程において、安全配慮義務に関する未確定の問題は今後の判例法理の展開を待つこととし、「判例法理として確立した原則ルールを明文化する」という趣旨であり、また、「・・・労働契約により・・・」という文言を「・・・労働契約に伴い・・・」に変更したのは、就業規則や個別契約上の根拠がなければ安全配慮義務は生じないのかという義務の限定的な理解や誤解を招かないためとされている<sup>2)</sup>。

(三) したがって、判例法理の条文化(リステイト)ということの意味は、まず第一に、安全配慮義務が労働契約上の義務として明確に実定法上の義務として明文化されたことにある。このことは、安全配慮義務の違反による損害賠償請求の根拠が法規の中に置かれたということであり、義務違反についての判断の前提となる義務内容については、これまでの判例法理の内容をみることによって裁判の予測性が与えられるということに変わりはない。すなわち、労働災害が発生した後の損害賠償を根拠づける法規(裁判規範)として明文化されたが、それ以上の義務内容については、たとえば義務履行(履行請求)など基本的な問題について判例法理としても未確定なものがあり、労契法5条からは直ちに導き出せるものではない。判例法理による安全配慮義務の内容のさらなる発展を阻害しないという趣旨で総則部分に労働契約に基本的ルールとして置かれたものと理解できる<sup>3)</sup>。

労働契約法に規定された安全配慮義務について、判例法理を踏まえつつもなお未確定の問題を展開し法理論化するのが学説理論の役割であり、また裁判実務のなかでの新たな法理展開を行うことが求められることになる。判例法理の条文化と条文化された法規定の解釈論としての理論的な射程範囲というか許容範囲は、確立した判例法理に尽きるものではなく、その条文の新たな解釈と新たな判例法理の展開の基礎となるものとみることができ

である<sup>4)</sup>。

以上のことを確認したうえで安全配慮義務を履行すること、義務を尽くす、果すことの意味について一般的に概観したうえで、今後の検討課題を提示することにしたい。

## 註

- 1) 解雇権濫用法理の条文化、労働契約法が判例法理を条文化した「リステイト」ということの意味について、柳澤旭「労働基準法改正と解雇法理—解雇ルール—の条文化とその意義」山口経済学雑誌52巻3号（2004年）27頁以下、同「労働契約法の成立—一本例法理の条文化（リステイト）の意味」同誌57巻1号（2008年）45頁以下。
- 2) 荒木・菅野・山川『詳説 労働契約法』（2008年、弘文堂）83頁。
- 3) 荒木ほか前掲書82頁。
- 4) 柳澤「労働契約法の施行と理論的な課題」山口経済学雑誌57巻1号38頁。

## Ⅲ 安全配慮義務を履行するという事

（一）安全配慮義務違反についての使用者に対する損害賠償請求は、当然ながら被害（事故・損害）が現実に発生した後の事後的な救済であることに変わりはない。できるかぎり労働災害を発生させない、すなわち、労働災害の防止のためには事後的な損害賠償による間接的な抑止効果によること以上に、未然に防止することが第一義であることについて言うまでもない。そのため法的対応措置として、労働安全衛生法を基本として、これに関連する法規が多く制定され現行法として存在する。

問題はこれらの安全衛生法規における遵守義務の目的や内容容はいかなる法的性格を有し誰にどのような義務を課しているのか。また安全衛生法規の違反は、安全配慮義務とどのような関係にあるのか、安全配慮義務の内容として安全衛生法規はその内容になるのか否か、安全配慮義務内容となるのはどのような法理構成によるのか。さらに安全配慮義務の内容になっていると

される場合に、その義務の履行請求は法的にどのように行使できる（安全配慮義務履行請求権と履行義務）のであろうか。

この問題については、こんにちにおいても多くの問題が未解明であり、なお検討を要するところである。この問題は、判例法理というより学説理論において論じられてきた問題である。そして、既述のように労働契約法の制定によって、実体法においてはじめて「安全配慮義務」（労契法5条）が明記されたことは、新たな観点からこの問題を検討することを要請しているのである<sup>1)</sup>。

(二) また、同じように、安全配慮義務を私法的・民事的な労働契約上の義務としてのみとらえることも一面的なものがある。労契法の「労働者の安全への配慮」（労契法第5条）すなわち安全配慮義務は、最高裁判例によって確立した法理を条文化したものであって労働契約の履行に伴う不可欠な義務として位置づけられるものである。しかし安全配慮義務は「労働契約上の義務」ではあるが、必ずしも労契法上の私法的な性格でのみとらえきれぬ法的義務ではない。労基法、労働安全衛生法、労災保険法による公法・行政法的規制（社会法的規制）な規制と義務との関連においてこそその法的意義が明確になるものといえるのである。

すなわち、「労働災害」についての「事前の規制」と「事後の生活保障」との相互の関連、具体的には労働安全衛生法理と労災補償法理との関連において労契法の安全配慮義務を位置づけることが求められるのである。労働契約における安全配慮義務は、「労働契約に伴い」（労契法第5条）、当然に生じる規範的義務であるが、この義務は労安法等の刑罰法規をとともなう行政的強制力と労働災害による被災後の労働者の生活保障義務という両者の関連のなかでこそ明確に把握し位置づけられるものである。

労働契約における安全配慮義務は、労働安全衛生法による事前の「予防」と事後の労災補償法による「生活保障」との関連において法理論的にとらえるとき、安全配慮の一部の基底的な部分を法律によって規制したのが、労安法等の安全衛生法規と労基法を基盤におく労災補償法であると重層的にとら

えることが「社会法」としての「労働災害」（その予防と補償）の法理というものであろう<sup>2)</sup>。労働災害に対する予防と補償についての実定法体系が社会法（労働法と社会保障法）として整備されている現段階の法状況に照らして、労働契約、労働関係を基盤とする労働災害についての予防と補償の法理は、今日においてこそ一層、一体的・総合的な把握が求められているのである。

人の生命・身体・健康という人格的権利（法益）は、「全法律」の基底におかれており、とくに労働契約を紐帯とする労働関係、「特別の接触関係」（最3小判・昭和50. 2.25）にある労働者、使用者との場所的・時間的な「労働関係」における労災発生の危険性という事実関係を特別の規制対象とするところに労働災害の法理が展開されてきたのである。

安全配慮義務は、労働者が日々労働し、この日々の労働契約関係が継続し、あるいは中断（休職、休業）している場合にも、さらに労働契約終了後（辞職、解雇、定年、死亡）においても問題となる（退職後の私傷病・死亡についての損害賠償、業務上災害による死傷病など）ものである。

（三）そしてこの安全配慮義務は労働契約に基づき労働者が労働する場面において、使用者が日々履行すべきものである。すなわち労働者が日々労働するごとに問題となり、労働者の一日の労働が終わり、労働者が出勤したと同じ状態で帰宅することをもって、すくなくとも一日単位で日々に履行されるものである。このようにその性質上、安全配慮義務は、労働契約上の労働者の労務提供義務が基本的には一日単位で問題とされると同じく、少なくとも一日単位での義務履行の有無が問題となる。日々履行すべきであるというこの義務履行は、義務違反による損害賠償の局面が問題となる場合において時間的な問題が生じる。労働災害が瞬時に起きる突発的事故（炭塵爆発、放射線被爆、日常における負傷、死亡）と、日々の義務違反が時間を経て労働者に損害を与える職業病（アスベスト疾患、塵肺、職業性癌など）とでは、同じ安全配慮義務の不履行が問われるもののその義務違反が明確になり損害を与えたと認識するまでには例えば、20年以上も長期のスパンで問題とされることになる。安全配慮義務の履行とは労務提供過程において事実的にもこの

ように、義務履行の時間単位という点では少なくとも一日単位でなされるものであり、この事実にもとづいて法的問題の検討が行われることが要請されるのである。安全配慮義務の履行請求権の問題もこのことを基盤に問われなければならないであろう。

(四) 労働災害の防止(労働安全衛生)と事後の生活保障(労災補償)という、予防と補償とは、車の両輪のごとく機能しなければ効果的な労災防止はできないことは自明のことである。予防に関して国・行政の怠慢を厳しく追及する訴訟、判決と相俟って、行政規制の実効性を促す仕組みの強化とともに、労働者が自ら主体的に自己の生命・身体・健康を守ることの法的なサポート理論が求められているのが今日の状況であろう。「安全なくして労働なし。抵抗なくして安全なし」というスローガンは、かつての「団結思想」の發揮であったが、こんにちの労働組合状況にあっても、労働者自らの生命・身体の安全について主体的取り組みは、一層、欠かすことはできないものである。

使用者の安全配慮義務とは、単純に考えても、また時間的・事實的にも、労働者の労働(労務提供)に先だって、使用者がその職場環境を危険の無いようにしておくべきものであろう。労働に先だって整えておくべき先履行の関係を前提にして、労働者は日々、債務の本旨にしたがって労働するのであり、労働関係はこの使用者の安全配慮義務を前提に労働に対して賃金が支払われる関係が継続するものである。そうであるならば安全配慮義務は、使用者の先履行義務として労働に先立ち人的・物的に整序され、またその前提的基盤として存在し、労働に際して日々履行すべきものである<sup>3)</sup>。

しかし、この自明ともいえる安全配慮義務に関する「履行請求権」問題は法理論としてこれまで十分に理論化されることはなく、事後的救済に関する議論(労災補償、損害賠償)にくらべて、検討されることは少なかったことは否めない。このことの原因についても検討を要するところである。労働契約法における安全配慮義務の実定法化(労契法5条)を契機に、労働災害の事前防止に資する「安全配慮義務の履行強制」について、労契法5条における履行請求権、団体交渉、安全衛生委員会、産業医の勧告などとの関係にお

いて具体的に検討をすすめることが労災防止に不可欠な課題となっている。

## 註

- 1) 労契法5条における安全配慮義務の立法化を前提に、その履行請求について判例解説においても言及されるのが最近の理論傾向と言える。青野覚「安全配慮義務」ジュリスト別冊『社会保障判例(4版)』(2008年)147頁, 高島淳子「安全配慮義務」ジュリスト別冊『労働判例百選(8判)』(2009年)111頁。

安全配慮義務の履行請求権を論じた最近の基本的な文献として、鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」水野古希記念『労働保護法の再生』(2005年, 信山社)359頁以下があり, そこではドイツ, 日本の基本的な文献が網羅され検討されている。その他に, 土田道夫『労働契約法』(2008年, 有斐閣)488頁, 東大労研『註釈労働基準法(下)』(2003年, 有斐閣)953頁以下<中嶋土元也>, 井上澄江「安全配慮義務の履行請求が可能となる条件」関西院法学ジャーナル85号(2010年)1頁以下, 伊藤優子「労安衛法の構造と問題点」九州国際大法政論集2巻1号(1999年)1頁以下, 望月浩一郎「過労死と安全配慮義務の履行請求」労働法学会誌90号(1997年)173頁以下, 柳澤旭「安全配慮義務違反による損害賠償請求権と消滅時効の起算点について」(1995年)『労働判例解説集1巻』(2009年, 日本評論社)所収364頁。

- 2) 労働災害の法理論は, 初期労働保護立法において, 労働災害の予防がまず規定され, その後補償立法が展開されていくという予防と補償との関係についての歴史的展開と法理について, 荒木誠之『労災補償の研究—法理と制度の展開—』(1981年, 総合労働研究所)18頁以下, 124頁以下, 176頁以下参照。
- 3) アスベストを含む「粉じん」作業終了後の「入浴洗身」について, 使用者の安全配慮義務の履行と認めず, 労基法上の労働時間に当たらないとした, 「三菱重工長崎造船所事件」(最高裁判決平成12・39民集54.3. 801)は, アスベスト被害の認識されて今日の時点では, 当然に見直される必要があろう。この点について, 柳澤旭「労働時間の概念」ジュリスト別冊『労働判例百選(6版)』(1995年)頁以下。

#### IV 労災法理としての予防・阻止(労働安全衛生)と補償(労災補償・賠償)

(一) 安全配慮義務の具体的内容は、この義務の性格とこれを根拠づける法規範の複合性・重層性からしてそれが問題となる局面において多様かつ複合的である。市民社会に生活する労働者にとって安全配慮義務の持つ意味は、その義務の多様性、複合性にもかかわらず単純かつ明快なものであるし又法的にも明確かつシンプルな理解できるものでなければならない。労働関係法規とくに労働契約法は、まず「行為規範」として遵守されるものであり、紛争に際しては「裁判規範」として機能する。そのためには実際の労働関係当事者にとって労働契約の内容(労働条件)は、理解しやすい内容となるべきであろう。これが労働契約法の原則にいう使用者は「労働契約内容の理解」について「労働者の理解を深める」(労契法4条)ということの意味である。現代における労働者の生命・安全・健康という根源的価値についても現実の状況は、なお古典的問題領域というより、現在・将来における問題・課題であり続けていることに変わりはない。このことは、最近の労働災害の顕在化であるアスベスト被害等の死傷病の例にみるだけでも明確であろう。

問題は、労働者の生命・身体・健康について、「事後的」責任追及とともに、生命・身体・健康の危険に対する事前の「リスク予防」(予防・阻止)として生命・安全・健康の危険についてその防止措置についての法理である。これは安全配慮義務の「履行請求」法理の内実問題ということができ、問題を「生存権」と「団結権」の法理あるいは思想のうちの一體的にとらえることの可能性であろう。まさに「市民」として、「生活主体」としての「労働者」の自己防衛と自己決定にかかる問題ともいえるのである。生命、身体の安全、健康確保についての労使決定のありかた、労働者団結のありかた、労働組合、労使委員会、労働者代表との中で、労働安全の委員会を位置づける必要がある。団結権思想が生存権を基盤とする自己決定、自由な選択であることを含むのであれば、おのずと問題の方向性はみえてくるようであるが、問題はな

お先に有る。

(二) 労働者の日々の労務提供に先立って、安全な労働過程・場所の確保（器具、施設、科学物質、教育、作業手順などの管理）、また具体的な労働過程における危険防止（作業監視、危険監視、作業仲間の行動）も、さらに労務終了後の安全衛生の配慮義務（後片付け、危険物質の保管・洗滌並びに自己の身体の洗滌・洗身入浴）も、すべて具体的に問題となる使用者の行うべき「安全への配慮」（労契法5条）の法的意味（義務内容）なのである。このような使用者の義務の履行は、行政法規による義務付けと、労安法による値切れない安全基準（最低基準）は労働条件内容となり、労契法5条をとおして労働契約上の義務ともなっているのである。そして、この義務の履行のあり方は多様であり得る。企業内の委員会や労使協議、協約、協定などによって、その実効性と履行を促すシステムは、労働法理として多様に構想できるものである。

判例において労働契約上の安全配慮義務や不法行為（注意義務）に基づく損害賠償請求の事案が集積され訴訟の増加がみられるが、この場合の判例研究の意味はどこにあるとみたらよいのであろうか。もちろん当該訴訟における損害賠償の成否が争点であり、いかなる安全配慮義務が認められ、その義務が尽くされたかどうか（義務違反があったのかどうか）が法的論点となる。そこでは安全配慮義務は、法令違反、物的施設や施作、人的配置や教育、健康への配慮など、使用者に求められる人的、物的にも多様な行為や措置が具体的に検討されることになる。これらの判例から使用者のなすべき安全配慮義務の具体的な内容というのが裁判事例を通じてその内容と類型化が析出できるのである。

問題は安全配慮義務の類型が多様でありつつも、この義務を類型化し労働契約関係において一般的に理論化することの意義であろう。「判例研究」の重要な意味は、使用者に安全配慮義務の内容を理解させ義務を尽くすこととはどういう行為を行うことかを認識させ、これを「行為規範」とすることの重要性であろう。安全配慮義務は裁判規範となるとともに行為規範として機

能させなければ労働災害防止にとって寄与が少ない。このことの意味は、労使双方にとって安全配慮義務を現に労働する場（労働過程）において具体的に認識されることを意味するものとなる。

（三）労働者は自らの団結を通して使用者に安全衛生法規の遵守を求め団交要求できるし、安全衛生の要求が認められなければストライキによる就労拒否を行うことが正当な団体行動として法的に認められるところである。また、安全衛生委員会において労働安全衛生の内容の協議、内容の遵守についての使用者と共同での履行についての監視と義務履行の協議を組合活動として行うことの協約を締結することも可能である。

しかし、このような労働者の労働条件維持・向上への自主的行動は法理論的には問題なく正当なものであるが、現実に実行することには困難なものがある。労働組合を結成することなくしては使用者に対する安全衛生義務履行は容易ではないからである。現在の労働組合の衰退現状をみるかぎり理論的な問題にとどまる可能性がある。そこで安全衛生法の実効性を求めるための多様な仕組み、システムが現実に要請されているのであり、労安法は改正を経ながらその仕組みを進化させながら今日にいたっているのである。労働安全衛生法の私法的効力論、安全配慮義務との関連という問題は、行政、使用者、労働者との関係において多様な法的な機能と効果をもつものとして、その内容をとらえることが要請されるのである。