

労働災害の法理—労働安全衛生と労災補償

柳 澤 旭

<目次>

- I はじめに
- II 労働災害法理における防止と補償
- III 現行法における労働災害の法規制
- IV 労働条件としての安全衛生法理と安全配慮義務
- V おわりに

I はじめに—問題の限定

(一) 自己のためでなく他者のために行う労務提供というものが奴隷労働や賦役労働などの「強制労働」でなく、自由な当事者合意である「労働契約」関係になって以来、日本は100年以上経過した。自由な契約労働になる前から労働における危険、事故はつきものであったが、労働における事故に対する社会の関心、法の関心を引くようになったのは、たかだかこの100年余のことである。戦前日本における労働保護法としての初期工場立法も労働災害の防止を規制し、かつ被災した労働者の補償（扶助）を使用者に義務付ける法制度は、その内容が不十分とはいえ出来つつあった¹⁾。第二次大戦後の労働基準法において、労働災害の防止（労働安全衛生）と労働災害補償（労災補償）とを最低労働条件基準として一体的に規制し、「生存権」に照射された労働者の権利として明確にした。このように日本においても労働災害の「防止」と事後の「補償」とは、戦前から、一体的に労働法の規制のもとにおかれた。このことは、産業革命の先進国であったイギリス初期工場法の展開にもみることができる。労働基準法が制定から60年以上経過し、この間、

労働安全衛生と労災補償における法規は、改正を含めて大きく転換しつつ今日に至っているが、労働関係における予防と事後の補償という基本的な問題を検討することの必要性に変わりはない。

(二) ところで、2011年3月11日に発生した地震と巨大津波、これに連動した東京電力福島原子力発電所の崩壊（事故というより崩壊である）は、日本のみならず地球上、世界に科学的にも予測困難な危険を及ぼしている。なかでも人の生命・身体の安全と健康という根源的問題に関しては深刻なものがある。原発崩壊による放射能汚染被害の拡大を阻止するため現場にあって、まさに「一所懸命」（東電福島原発崩壊現場において、生命・健康の危険を背負いつつ）に作業をしている人たち（これらの人達は契約形式に関わらず公務員を含め全て「労働者」である）の懸命の労働なくしては事態の悪化、被害の拡大は阻止できないものである。東電福島第一原発崩壊の現場において、生命・身体の危険を背負いつつ放射能汚染拡大の防止作業に従事している多数の労働者の存在は、原発の稼働開始から今日に至るまで、実態は労働者の過酷な労働の上に原発の安全が成り立っていたことを我々に改めて自覚させるものでもあった²⁾。にもかかわらず、原発崩壊現場で労働する労働者の安全・健康について十分な配慮はなされていない。このことは、これまで少なからぬ文献、報道情報によりその実態の一部が明らかにされてきたが、改めて今日における「違法」な労働実態や「過酷」な労働の実態が明らかになっている。労働の過酷さについて言うならばそれは作業現場の状態による制約という客観的な側面とともに、東京電力、国家・行政の不作為、怠慢という人為的なものによるところは少なくない。

(三) 労働者の労働過程、労務提供過程における生命・身体の安全と健康という根源的な権利問題は、労働法の出発点であったし、そして現在も将来においても、なお労働法におけ重要な基本的問題で有り続けていることに変わりはない。こんにちの原発崩壊に対応する労働者の作業実態をみると、特に緊急時における労働者の生命・安全のありかたについて法的にも検討を要する³⁾。本稿は、今日の問題を考える上でも基本に置かれるべきである労働

災害の法理について、「労災防止」（安全衛生）と「労災補償」との関連という視点において基礎的問題を検討しようとするものである。以下、日本の労働災害の法理について、制度展開（歴史）と法理の展開を確認したうえで、労働災害防止の法理という観点から労働安全衛生（予防・防止）と労働災害補償（労災補償）との関連について「安全配慮義務」を基底において検討することにしたい⁴⁾。

註

- 1) 民法が制定されたのは1896（明治29）年であるが、鉱山、工業における危険防止、安全についての行政的規制は既に1873年（明治6）日本坑法、1900（明治23）年鉱業条例をはじめとして、1911（明治44）年制定の工場法へと労働保護立法は展開されていった。民法における「雇用」や不法行為（損害賠償）規定とは関連することなく、労働者の生命・身体の安全と事後の補償についての法制は展開していったのが日本における労働災害法理の展開であった。
- 2) 柄谷行人『「世界史の構造」を読む』（2011年、インスクリプト）87頁、日本弁護士連合会『検証 原発労働』（2012年、岩波ブックレット）、世界別冊826号（2012年1月）「福島第一原発の現場から・作業員に聞く」160頁以下、朝日新聞2012年1月20日〈原発労働・偽装請負・組関与〉等の記事。
- 3) 原発修復作業と労働安全衛生の法的問題について、小畑史子「労働安全衛生の現状と課題」季刊労働法233号（2011年、労働開発研究会）2頁以下。なお季刊労働法233号は、〈特集〉「職場の安全衛生・健康と法律問題」で、メンタルヘルス、リハビリ就労、職場のいじめという今日的な問題を検討する論稿が掲載されている。
- 4) 筆者はこの問題について本誌で若干の検討を行った、柳澤旭「安全配慮義務について（1）」山口経済学雑誌60巻3号（2011年）87頁以下。

Ⅱ 労働災害における予防と補償・立法展開にみる関連

（一）戦前の日本における労働者の安全衛生問題は、府県令による工場取締

規則が先行し、国家法である「工場法」、「鉱業法」が制定される。同時に防災と扶助（労災補償）の規定も設けられた。戦後になり労働条件基準を定める労基法が制定されることによって、戦前の安全衛生規定や労災補償は労基法に一体となって規定されることとなった。はじめにもふれたように、明治以降、戦前期の日本における鉱業・産業発展と共に労働保護立法が民法、商法等の近代法典に先立って防災と扶助について法的規制が行われた。まず法規制の対象となったのは、鉱業、工場における危険防止、衛生上の問題（今日の労働安全衛生）であり、それから被災労働者の災害扶助（今日の労災補償）であった。労働保護立法の歴史的展開について、これを労働災害の防止と補償との関連という視点でみるときに、事前の予防と事後の補償との関係は密接なものがあり、法理論的にも不可分な関連にあることが理解できるのである。そしてこのことは、日本に限らずイギリスなど産業先進国にも共通するものがある。労働災害立法においては労災防止と補償とを有機的な関連においてとらえるが、それは労働災害の発生する企業組織体における労働関係の現実態を法が政策的にとらえることを意味し、立法に際して法目的・理念（社会正義、社会的責任、生存権）が付与されることになる。両者の関連は、立法の展開という面においても、また法の機能と実効性という法理論的な意味においても有機的な関連を有するものである。

日本における労働災害の防止、安全法規の展開を歴史的沿革にみると、まず鉱山労働の危険性に着目して明治23（1890年）年の「鉱業条例」が安全規定を定め、その発展として明治38（1905）年の「鉱業法」が制定され、一般の事業場については明治44（1911）年の「工場法」の制定によって日本における初期労働保護法における安全規定が整備されることとなった。一方、労災補償に関しては、明治初期に官業に関する就業上の死傷についての断片的な救済法令がみられるが、民間において労災救済が制定されるのは、先にみた鉱山労働に関する「鉱業条例」、「鉱業法」と一般事業についての「工場法」においてである。これらの初期労災扶助立法は、救済内容について時代的な制約もあり十分なものではないにしても、日本の労災補償を法的に基礎づけ

る立法であった¹⁾。

このように立法の沿革をみても理解できるが、労働保護法規としての安全法規と災害補償法規は一体となって規制されるところに、労働関係における労働災害法理を事前の災害防止（安全衛生法規）と事後の災害補償とを一体的に規制する論理と法理が形成されてきたのである。そしてこの両者の関係は、戦後の立法においても明確に引き継がれていくことになる。労働基準法（昭和22・1947年）における労働条件規制としての「安全及び衛生」（第5章）と「災害補償」（第8章）との一体的な規制と把握の仕方である。

（二）労働災害の事後補償という問題の前提にあるのは労働災害を未然に防ぐということであり、防災が何よりも優先されることは自明のことである。しかし、使用者にとって補償のコストと防災のコストは不可欠なものであるにもかかわらず、労働災害が発生しないかぎり防災のコストは避けようとするものであり、損害賠償を別として、事後の労災補償は労災保険料の納付をもって免れることから、使用者に対して法的強制をもって安全衛生措置を講じさせることが不可避となる。労働災害の防止と補償についての関係は、使用者にとってのコストという観点からは無視できないにせよ、労災補償を社会保険化することによって実際の救済の実効確保を図ることは制度設計としても合理的であるが、労災防止のコストは企業の当然負担すべきことを前提として法的に義務付けるのが労働保護法の目的である。労働保護法は、事前の労災防止と事後の労災補償とを共に「労働条件」として一体的にとらえるものである。このような労働条件規制という目的、内容はその後の法改正によってもその基本的な法原理、法思想は変化するものではない。初期的労働保護立法における労働災害の防止と補償とを一体的にとらえるという労働関係の特質をふまえた企業（使用者）責任の思想と法理は、今日においても「社会法理」としてその基底に存在する。

労働災害防止のために使用者に安全衛生上の義務を課し、その履行を行政監督と罰則とをもって強制することと、使用者の災害補償責任とは、使用者

の安全配慮義務の法理を基礎に密接に関連しているのである。こんにちにおける労災保険法が大きく変化して、社会保障法としての性格をもつようになったことを認めたるにせよ、補償の中心的な法規である労災保険法も使用者の安全配慮義務を前提に法制度が構成されているのである。これは労災保険における保険料の全額使用者負担、業務上災害を給付対象としていること、保険料におけるメリット制にも表れているのである²⁾。

(三) 世界における初期工場立法の先駆けはイギリスの産業革命以降のことであるが、現代においても改めて確認するように、イギリスにおける労働者の安全・健康の保護は、「雇用法」の関心事であり続けてきたものであり、法によって保護さるべき「基本的な社会権」として承認されてきた。傷害に対する補償（労災補償）とともに、法は、事故や疾病が発生しない安全な作業場の創設（「安全な労働場所で働く権利」）を最優先させるようにあらゆる規制手法を駆使する。使用者および労働者に対して、労働者の身体の安全のリスクを知らせ（情報提示）、予防措置を講じさせるEUの法的枠組みは、「雇用法におけるもっとも洗練された規制手法」³⁾となっている。いわゆる公法的規制とともに契約、不法行為による賠償請求による私法的な手法、労使の積極的な自主規制、情報公開・公益通報⁴⁾等の様々な規制手法が駆使されることによって、労働関係における安全・衛生の確保、すなわち、労働者の「安全な労働場所で働く権利」は具体化されていくのである。労働過程において、安全・衛生を確保する法的な規制枠組みは、単純な公法・私法の二分法の思考枠ではとらえきれないというのが労働関係における安全衛生問題すなわち、労働災害の防止の法規制と法理である。このことは国の違いを超えて、労働安全衛生についての法規制、法政策・制度設計の結果でもある法的枠組みの在り方を示唆するものである⁵⁾。

註

1) 戦前日本における労災補償法の歴史的展開について、荒木誠之『労災補償法の研究』

(1981年, 総合労働研究所) 47頁以下。

- 2) この点について, 荒木・前掲『労災補償法の研究』125頁以下, 174頁以下。
- 3) イギリス労働法研究会訳: コリンズ『イギリス雇用法』(2008年, 成文堂) 272-278頁。
- 4) イギリスの非営利団体における「公益情報開示法」に関する活動内容によると, その相談内容は, 安全が33%, 金銭に係る不正行為が28%, その他が27%となっているのが注目される。国武英生「1998年公益情報開示法をめぐる裁判例の動向と運用状況」イギリス労働法研究会『イギリス労働法の新展開』(2009年, 成文堂) 187頁。
- 5) 労働法の古典的文献においても, アメリカの産業発展と労働者の安全・健康についての法的な対応について予防と防止は密接な関係にあることが示されている。アメリカにおける産業労働者の保護という点について, 近代における効果的な立法運動は生命, 身体, 健康そして社会保険による補償という四つの工夫 (devices) と関連して実効性 (効果的) であるように展開されてきた。コモンズ・アンドリュース: 池田・吉原訳『労働法原理』(1963年, ミネルブア書房), 第4章「安全と健康」, “Principles of Labor Legislation” (1936, Reprints1967) pp.138-221,160。アメリカの安全・衛生と労災補償の歴史と法的枠組みについては, 中窪裕也『アメリカ労働法』(1995年, 弘文堂) 251頁以下, 林弘子「アメリカにおける危険有害就労拒否権をめぐる問題」林邊暦記念『社会法の現代的課題』(1983年, 法律文化社) 253頁以下。

Ⅲ. 現行法における労働災害の法規制

(一) 労働災害の法理というとき, その内容は, 労働災害の意味, 事前の予防, 不幸にして労働災害が発生した場合の緊急的救助・救命という対応, 被災した労働者の負傷, 死亡, 傷害に対する労災補償, 労働者の使用者に対する損害賠償, さらに, 行政罰や刑事責任の追及という広範な法的問題を含むものである¹⁾。一般に労働災害とは, 労働者の業務遂行過程及び業務に起因する「負傷」, 「疾病」, 「死亡」, 「障害」をいう。これを現行法でみるに, 「労働基準法」(昭和22年法律第49号。労基法)は, 労働災害について, 「業務上」災害ととらえて各種の「災害補償」を個別使用者の責任と負担で行うことを

強行的に定めている（労基法第8章「災害補償」第75条～88条）。「労働者災害補償保険法」（昭和22年法律第50号。労災保険法）は、「業務上の事由」又は「通勤による」労働者の「負傷，疾病，傷害，死亡等」を業務上災害とする。そして，業務上災害に対する各種の保険給付を行うとともに，被災労働者の「社会復帰」とその家族の「援護」，労働者の「安全及び衛生の確保等」を目的としている（労災保険法第1条）。「労働安全衛生法」（昭和47年法律第57号。労安衛法）は，労働災害について，労働者の「就業に係る」設備，原材料やガス，粉じん等の有害物質や労働者の「作業行動」など，「業務に起因して，労働者が負傷し，疾病にかかり，又は死亡することをいう」（労安衛法第2条）と定義づけている。

これらの労働災害のとらえ方は，その内容からみてほぼ同様であるが，それぞれの法律の性格からして違いがある。労基法は，全ての労働契約における労働条件の最低基準定立することを目的とし，労災保険法は，労災後の被災労働者と家族の迅速な生活保障を目的とする。労安衛法は，労災を事前に防止するという法目的をもつ。労安衛法は，労災の原因（危険な設備，危険有害物質，人の行動など）に着目したものであるのに対して，労災保険法は，労働災害発生後の労働者の被災後補償給付の対象である業務上・通勤途上災害であるか否かに力点をおいて労働災害をとらえているとみることができ

（二）これらの労働災害に関する基本的な法律は，それぞれの法目的，性格は異なるとはいっても，何よりも「労働者」の広義の「労働条件」として，労働関係における「労働災害防止」と一体的に，「労災補償」として被災労働者と家族の生活保障を行うという観点（社会法思想あるいは社会法的コンセプト）を根底に置いていることを重視しなければならない。また，労働災害の事前防止と事後の労災補償を一体的にとらえる社会法思想は，もともと労働条件として表裏一体的なものとして位置づけられるものであり，立法当初の労働基準法は，安全衛生措置と個別使用者の労災補償を労働条件基準と

して規定していた。労基法の改正によって労働条件基準としての「安全及び衛生」(第5章42条-55条)が削除され、単独立法として「労働安全衛生法」(1972:昭和47年)が制定されたことによっても、また労基法と同時に制定された「労働者災害補償保険法」(1947:昭和22年)は度重なる改正を経て今日に至っているが、労基法、労安衛法、労災保険法について、労働災害の法として労災防止と労災補償とを労働関係における「労働条件」として一体的にとらえるという観点は変化することなく貫かれているのである¹⁾。

労基法から独立した労安衛法は、その目的規定において、労基法と「相まって」労災防止基準の確立責任体制の明確化等の措置を講じることによって、「労働者の安全と健康を確保する」(第1条)と規定している。この趣旨は労安衛法においても、安全・衛生基準は基本的な労働条件であるという観点は保持されることを意味するものである。このことを基本的前提とした上で、同時に「快適な職場環境の形成」の促進が目的とされているのである。また、労災保険法は、労基法と同時に制定されて以降、度重なる改正により法の内容が大きく生活保障の法(社会保障法)へと変化して今日に至っている。このような労災保険法の性格変化をふまえても、なお労働条件基準としての意義は保持しているのである。さらに、度重なる法改正により新たに付け加えられた目的規定においても、本体の労災給付の内容の拡充(生活保障内容の拡充)とともに、被災労働者の「社会復帰の促進」,「労働者の安全及び衛生の確保等」(労災保険法第1条)を図ることを目的としているのである。

(三) このように労働災害に関する基本法ともいえる労基法、労安衛法、労災保険法は、災害予防・防止としての安全衛生基準と労災事故の被災者の労災補償とを不可分の関係にあるものとしてとらえるとともに、安全衛生(事前の防止)と労災補償(事後の生活保障)とはともに、労働関係における基本的な「労働条件」でもあるという「社会法思想」を内包しているのである。ここに言う社会法思想とは、刑罰、行政規制を基礎として実効性を図る労働保護法と強行法規定としての労働条件規制とを公法・行政法規と私法との二

分法的に機械的に分離することなく「労働災害法理」として統一的に把握しようとする法理論をいう²⁾。今日においても公法・私法という法の二元的把握のみではなく、「社会法」という枠組みが現代法現象を全体的にとらえる上で有効であるという視点に立つものである。

法理としての安全配慮義務は、昭和50（1975年）年に最高裁判例法理（昭和50年2月25日判決）として承認され、その後の判例法理の展開を経て、その内容と法理論的な問題が多角的に検討され、平成19（2007）年に実定法上の規定（労働契約法5条）となって今日に至っている。実定法としての労働契約法における安全配慮義務は、判例法理における安全配慮義務を実定法として確認したことによるその意義があり、訴訟に置いて労契法5条を根拠（裁判規範）に義務違反を問うことができ、また労働契約関係にある使用者のなすべき義務として、行為規範としても機能することも一般的には承認されることである。

（四）ところで、「労働契約法」における安全配慮義務は、どのような具体的な内容をもつのかについては、損害賠償事例にみるようになんかの明確性と予測性を有するということができるが、それ以上に使用者が安全配慮義務を尽くす、義務を履行するという点については理論的に多くの問題がある。この問題に検討に際しては、改めて安全配慮義務の内容を確認することが必要であろう。つまり、労働契約における安全配慮義務と労働契約法における安全配慮義務との関連について一定の理論的な整理が必要となる。

労働契約の「性質」（他の契約と比べての特質、本質）から安全配慮義務を認める理論は、既に古くから存在していた。とくに学説理論においては、日本のみならず世界的にも存在した理論であった。しかし、労働契約の本質を労務提供とそれに対する賃金の支払いとのみとらえるとき、「就労請求権論と同様に安全配慮義務は、その労働契約のとらえ方（「労働契約観」と言っても良い）からは出てくるはずもなく、その視野には入らないものであった。日本においてこれが判例法理における実務の現状であった。このような

労働契約観が転換するのが昭和50年最高裁判決であった。しかし法理論としては、学説上、安全配慮義務は労働契約の本質・性格から当然に内包される義務であるとの理論は労働法学においては多数であった。

労働契約のとらえ方（労働契約観あるいは定義規定）が、契約法理として労務提供と賃銀支払いという基本的骨格のみにおいてとらえるときに、労働者の生命・健康という根源的な人格的権利はそれとして市民法的契約の視野に入らないことは市民法の法論理的帰結でもある。労働者の安全・衛生について労働保護立法による契約規制を経ても、なお私法法理の視野に安全配慮義務はその内在的位置づけがなされることはなかった。これは公法・行政法規と私法という二分論的法理と思考によるところが少なくない。しかし、まず労働法を中心とした「社会法」理論の登場は、公法・私法という二元的法理論では現実の社会問題が解決されるものではないことの実証的認識と法理形成にあった³⁾。こんにち、社会法という法理論の意義が再検討されるものであっても、具体的立法としての労働法および社会保障法規は公法、私法とにまたがって存在している。

註

- 1) 労働災害の法理について、予防、救護、事後措置のすべてについて、「広義の労働条件」と把握し、労災法制の体系・方法・内容について、一般論をふまえて具体的に検討する浩瀚かつかなり難解な研究書として、宮島尚史『労災給付論』（1991年、第一法規出版）がある。
- 2) 労災補償制度における労基法と労災保険法との関係についての私見として、柳澤旭「労災補償法における労基法の意義」社会保障法学会誌6号（1991年）41頁以下、同「労災補償法の課題」九州工大情報工学部紀要（人文・社会科学）4号（1992年）3頁以下。
- 3) 社会法的把握と解釈ということについて、以下の文献参照。菊池勇夫「社会法と全法律」孫田米寿『経営と労働の法理』（1975年、専修大学出版会）3頁以下、荒木誠之『労災補償法の研究』（1981年、総合労働研究所）125頁、175頁以下。なお菊池勇夫の労働契約の定義と社会法的解釈ということについて、柳澤旭「労働契約の法的定義と性質」

山口経済学雑誌57巻5号（2009年）207頁，同「労働契約の定義について（再論）」山口経済学雑誌58巻4号（2010年）105頁，荒木誠之の社会法論（社会保障法と労働法）について，柳澤旭「荒木『社会法』論の法的構造と特質」山口経済学雑誌56巻2号（2007年）43頁。

IV 労働条件としての労働災害の予防と補償

（一）2008（平成20）年施行の「労働契約法」（労契法）は，全文わずか19条からなるが，その第1章総則規定の第5条に「労働者の安全への配慮」として次のように規定する。「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」（労契法5条）。この極当然のことを言っているような条文から何を読み取ることができるのであろうか。この条文は，これまでの判例における安全配慮義務を一般化して条文化したものであり，具体的な安全配慮義務の内容は多くの判例の集積として存在し，したがって判例法理をみれば何が安全配慮義務（義務内容）とされ，使用者の義務違反と認められるかどうかについて一定の知識を得ることができる。

安全配慮義務が判例法理において確立し（昭和50・1975年最高裁判決），労働契約法の成立（2007年）により，労契法5条に明文化されることによって「安全配慮義務」は実定法上の義務となった。しかし，安全配慮義務の要件や効果については何も規定することがなく，判例法理の安全配慮義務の定義ともいうべき内容をそのまま条文化（リステイト）したものである。この点は，判例法理における解雇権濫用法理のリステイト（労基法18条の2，労契法16条）と同様の経緯である。したがって，労働契約法にいう安全配慮義務と労働安全衛生法（労安衛法）との関連については，労契法5条の解釈に委ねられることになる。解釈における重要な点は，安衛法の法的性格とそれが安全配慮義務の内容としてどのように捉えることができるのかという問題である。この点に関する学説は対立し，判例も必ずしも確定しておらず，さ

らに行政解釈も明確ではない。

(二) 先にみたように労基法に規定されていた安全衛生に関する第5章は、1972（昭和47）年に単独の「労働安全衛生法」として独立し、労基法の規定は削除されることになった。安全衛生規定を削除した労基法は、「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」（42条）という規定を残すだけになった。そして、新たに制定された労安衛法は、労基法と「相まって」労災防止基準の確立と責任体制の明確化等の措置を講じることによって、「労働者の安全と健康を確保する」（第1条）と規定している。いわゆる「ドッキング規定」と言われるものである。このドッキング規定であるということの意味は、新たに制定された労安衛法と労基法との関係を見る上で重要な意味をもつことになるとともに、労安衛法の「私法的」効力について見解の対立をもたらすこととなる。

労安衛生は、労基法における基本的規定と膨大な安全衛生規則を体系的に整理して単独立法化したものであり、労働条件の最低基準という性格の他に快適な労働環境の形成を含めたものであり、条文規定内容の全てが強行的なものではない条文規定を多く内包し、またそのことによって、労働環境を取りまく産業技術変化に対応しつつ、将来的に改正可能な内容となっている。単独立法化したことの意味はこの点でも意義をもつ。しかし、労安衛法の基本的な内容は、労基法の「労働条件としての安全衛生」という法の性格に変化はないとみることができる。このことを確認的に規定しているのが、労基法と労安衛法とのドッキング規定の趣旨であると解することができる。

(三) このように、労基法と労基法とについて労働条件基準としてとらえて、労安衛法の私法的効力を認めるのが学説の多数であった。したがって、労安衛法には労基法13条のような私法的効力（直律的効力）を認める明文の規定がないことは、労安衛法の私法的効力を否定する理由にはならないものであるとの法理構成である¹⁾。このような法理構成の理由として、労基法に

における労働基準の私法的効力を認める13条の規定は、労働保護法としての労基法の性格からして、当然の確認規定であるとする見解もある²⁾。

このような理論状況において、労安衛法の私法的効力を明確に否定する見解が登場し、私法的効力についての見解の対立がみられるようになった。労安衛法制定から20年余経た1995年にだされた見解であり、その法理によれば、労安衛法は、法規全体が公法的規定であって、私法的すなわち労働契約上の権利義務内容を規律するものではない、とする見解である³⁾。この法理の根拠とされているのは、労安衛法の目的、構造、履行確保の法的手段のそれぞれを検討した上で、労基法13条のような私法的効力を定めた規定が存在しないことに求めている。労安衛法に私法的効力を認めないとする法理は、労安衛法の規定は当然に労働契約上の安全配慮義務の内容になるものではないことを意味する。この見解は、実定法のとらえかたとして労基法と労安衛法の関連の切斷・分離による労安衛法の性格把握である。この見解も安全配慮義務違反の判断に際して労安衛法に違反しているかどうかを考慮要素となることまで全面的に否定するものではない。労安衛法が全て私法的効力を有するものでないにせよ、使用者に具体的に課せられた義務の違反は安全配慮義務違反の判断において考慮されることを否定するものではないからである。改めて労安衛法の私法的効力が有るかないかということの法理論的意義について明確にしておく必要がある⁴⁾。

(四) 安全配慮義務が使用者の負う履行すべき義務であることは疑いがないにしても、その義務を履行することについては必ずしも明確になっているわけではない。とくに労働者からする義務履行の請求というものは、法的にどのように可能なのか、具体的な請求権としての安全配慮義務という問題である。この問題について、労働契約法制研究委員会報告書『労働契約法試案』(2005年、連合総合開発研究所)は、労働契約法試案の条文として、「使用者の安全配慮義務」として以下の具体的な内容を提示している。

「第24条 使用者は、労働者が労務提供のために設置する場所、設備若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、身体、健康等を危険から保護するように配慮すべき義務を負う。

2 労働者は、労務提供に関して、自己の生命、身体、健康等に危害が及ぶことが合理的にみて予測できる場合には、使用者に対して、その危害の除去等、適切な措置を講じることを求めることができる。」

この労働契約法試案24条2項は「労働者からの危害の排除の請求」について規定したものである。その趣旨は、労働安全衛生法等の実定法において使用者がとるべき措置が具体的に例示されていることに着目して、例えば、業務転換、作業環境の測定、危険物質の除去等について、使用者に対して「危険排除措置請求」をみとめるものである。このようなとらえ方は、労働安全衛生法規の使用者に具体的に課された義務は、労働契約における安全配慮義務の内容となり、そしてその義務の具体的履行請求をも視野に入れる法的構成を目指したものといえよう⁵⁾。

(五) この点について労働契約法5条についての行政解釈をみておきたい。行政指針としての「労働契約の施行について」(平成20年1月23日基発123号)は、労契法全体の解釈、運用指針を示したものであり行政解釈として重要な意味をもつ。とくに5条(「労働者の安全への配慮」)について次のようにいう。

「生命、身体の安全」には「心身の健康も含まれる」ことを確認したうえで(第2 5(2)ウ)、労契法5条の安全配慮義務と「労働安全衛生法」(昭和47年法律第57号)をはじめとする「労働安全衛生法令」との関係について、これらの安全衛生法令は、「事業主の講ずべき具体的な措置が規定されている」ことから、「当然に遵守されなければならないものである」(第2 5(2)エ)という。

しかしながら、この意味について必ずしも明確でない。事業主は、労働者

の生命、身体、心身の健康を確保するために、安全衛生法令に規定された「具体的な措置」を遵守すべきは当然のことであり、あえて確認するまでもあるまい。したがって、このことの意味が安全配慮義務と労働安全衛生法令との関連において言及されていることに留意すべきである。すなわち、労働契約上の安全配慮義務の具体的な内容として、「事業主の講ずべき具体的な措置」について労働安全衛生法令は定めていることの確認であり、労契法5条の内容はこのことを当然の内容とするという意味内容と捉えるべきであろう。このように労契法5条と安全衛生法令との関係を捉えるならば、労働安全衛生法令は、事業主に科せられた安全衛生に関する「具体的措置」規定については、労働契約上の義務であることを意味する。労契法5条はこの法理を前提として解釈・運用されなければならないこととなる。

註

- 1) この問題を理論的に検討している最近のものとして、渡辺章『労働法講義（下）』（2011年、新山社）507頁以下、小西・中嶋・渡辺『労働関係法（第5版）』（2007年、有斐閣）353頁（渡辺章執筆）。
- 2) 片岡昇『現代労働法の展開』（1983年、岩波書店）149、257頁。この片岡の見解は、労働保護法としての労基法の性格をふまえた法理であり、必ずしも労安衛法の法理ではないが同様に労働保護法であることから同様に解されるものとみてよいであろう。なお、労働保護法の「二元的解釈」（これは社会法的解釈ともみることができる）という点について、西谷敏『労働法』（2008年、日本評論社）38頁、332頁。
- 3) 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（3）」法協112巻8号（1995年）616頁以下。なお、東大労働法研究会『注釈労働基準法・下巻』（2003年、有斐閣）769頁以下、782頁（小畑史子）では労安衛法についての私法的効力論についてとくに論じられていない。
- 4) 労安衛法には、労基法13条のような「強行的・補充的効力」が付与されていないので、労安衛法の定める基準が、「労働契約上の内容となるかという、私法上の効力については、当該の規定の趣旨に照らして解釈するしかない」とする見解として、野田進『事例・判例 労働法』（2011年、弘文堂）306頁。

- 5) 安全配慮義務の履行について民法理論をも視野に入れて理論的に検討しているものとして、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、新山社)359頁以下。なお、東大労働法研究会『注釈労働基準法・下巻』(2003年、有斐閣)953頁以下(中嶋士元也)。また、判例について検討したものとして、伊藤優子「労働安全衛生法の構造と問題点」九州国際大学法政論集2巻2号(1999年)1頁以下。

V おわりに—労働安全衛生法規の実効性・多様性と有効性

(一) 労働関係における労働者の生命・健康確保の実現について、なお詰めるべき法的問題は多いものの理論的課題は明確になっている。労働過程における労働者の身体精神の安全・衛生の確保は、労働関係を離れた生活過程、すなわち、労働者のみならず労働者の家族、さらに市民生活にも影響するものとなる。原発施設での作業終了後における放射能の身体からの除染、就業時間後におけるアスベスト粉じん等の危険有害物質除去(洗身・入浴)、危険有毒物質の施設内の封じ込め等は、労働安全衛生における古典的かつプリミティブな問題であったし、今なお現下の重要問題であり続けている。労働安全衛生法を中心とする労働災害予防の法システムは、日本のみならず世界的にも共通の内容を含んだ経験的・科学技術的知と対応の集積である¹⁾。労働関係における国境を超えた共通的な安全衛生については、ILOを中心とした取り組みがなされてきた²⁾。各国の法令の内容の一定の共通性は有ってもその実効性についてはそれぞれ違いがある。その差異とは、いかにグローバル化した世界にあっても、労働安全衛生に関する科学技術の進展とその取り組み、経済効率・生産性と人命・人権尊重についての市民意識と国家の政策対応の違いなどによるところが少なくない。

(二) このような中で日本の労働安全衛生法令は、その内容の体系的整備と必要に応じた改正を重ねており、全体としてのその内容は大変よく整備された法体系をなしていると言ってよい。しかし、法令が体系的であり、その内容が科学的・技術的であるだけに法令は膨大であり、労働安全衛生法令に関

して当事者が熟知・理解して、これを遵守することはそう簡単なことではない（労働安全衛生法の本体だけでも、これを読み各条文の内容を理解することだけでも困難である。）。しかもその実効性を確保する仕組み、実施（エンフォースメント）は、労働基準監督行政を中心とした使用者団体の協力、労使の安全衛生委員会という体制である。

しかし、労働災害の防止と法令違反に関する監督行政は、これまで人的予算の制約により十分に機能しているとは言い難い。このような現状において、使用者団体の自主的防災組織（中央労働災害防止協会）による活動や防災防止についての労働安全に関する研究組織（労働安全総合研究所）等による最新の知見とその企業、労働現場における活用も不可欠なものである。そして労災防止を目的とする労働安全衛生法の基礎には、使用者の法的な義務である安全配慮義務が根底にあるのであり、この義務を具体的に履行するための基本的な法システムとして、労基法、労働安全衛生法、労災保険法という広義の「労働条件」規制法があり、それぞれ相互に関連して機能しているのである。さらに、この基本的な安全衛生法規は、産業構造の変化とともに改正を経つつ、公法的・行政法規としてその実効を確保するとともに、労働者、使用者間における私法法規である労働契約上の安全配慮義務の内容を形成しているのである。労働災害の法とは、安全配慮義務を基礎とした労働災害の予防・防止、補償、賠償を労働関係において具体的に実現する法理体系であり、「市民法」理論³⁾をふまえつつも、労働災害の防止を基底に置いた「社会法」理論として統一的に構成すべきものである。このような検討はなお進められなければならないものである。

註

- 1) 安全衛生法令に労働科学の知見を取り入れることの重要性を指摘する、三柴丈典「労働科学と法の関連性―日独労働安全衛生法の比較法的検討」労働法学会誌96号（2000年、総合労働研究所）177頁以下及び引用文献参照。
- 2) ILOの最近の取り組みについて、町田静治「ILO条約・勧告と労働安全衛生」世

界の労働（2011年，日本ILO協議会）2頁以下，田口晶子「労働安全衛生関連法の実施（エンフォースメント）に関する諸外国の事例」季刊労働法234号（2011年，労働開発協会）27頁。なお季刊労働法の本号は，〈特集：労働法のエンフォースメントを考える〉というテーマでの鼎談（野川・島田・山川）による問題提起，課題の検討がなされている。

- 3) 市民法（民法）におけるいわゆる人格権侵害についての差止請求について，法的保護の次元では，「人格権侵害は，権利侵害より上位にある」，として「権利論」の基本に立脚して検討する理論は，労働者の生命・身体・健康の防止に関する履行請求を考へる上でも示唆するところが大きい。さらに，環境保全・利用秩序は，公法規範・行政法規範であると同時に，民事違法の判断基準でもあり，民事違法の判断基準としても「個人的権利保護に対する法制度的保護」であり，また「保護法規違反」としてもとらえられるのである。すまわち，行政法規違反は同時に，民事上の違反となり差止めの理由となる。原島重義『市民法の理論』（2011年，創文社）552-553。なお，民法研究者の安全配慮義務の履行請求論について，前掲・鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」365頁以下に検討されている。