

QUESTION?

安全配慮義務（健康配慮義務）において留意する点はどのようなものがありますか。

ANSWER!!

1 使用者による安全配慮義務（健康配慮義務）

労働契約法5条は「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。」と規定しています。この「必要な配慮」には、労働者が過重な業務や心理的負荷の高い業務に従事したことによりストレスが蓄積し、メンタルヘルス不調に陥ることがないように配慮する義務も含まれます（健康配慮義務）。

2 健康配慮義務を怠った場合の訴訟リスク

労働者が高いストレスによりメンタルヘルス不調に陥ったり、それが原因で自殺したとされる事案において、健康配慮義務違反（労働契約上の債務不履行、民法415条）を理由とする損害賠償請求訴訟が多数行われています（この他、不法行為による損害賠償（同法709条）や使用者責任による損害賠償（同法715条）を請求原因とする訴訟も行われています）。

これらの訴訟では使用者に多額の損害賠償を命じるものが多数存在し、賠償額が数千万円から数億円に上ることもあります。

また、訴訟では、①業務への従事とメンタルヘルス不調（それによる自殺）との間に相当因果関係が認められるかが問題となり、それが認められる場合、②使用者に健康配慮義務違反が認められるかが問題になります。このうち、②については、メンタルヘルス不調の⑦予見可能性があったかどうか、及び④その発症の回避可能性があったかどうかが健康配慮義務違反の判断を左右します。

3 ストレスチェック制度

使用者による予見可能性や回避可能性の関係で重要になってくるのが「ストレスチェック」です（労安法66条の10参照）。ストレスチェックも健康配慮義務の一つであり、ストレスチェックを活用することにより労働者がメンタルヘルス不調に陥るのを未然に防ぐことが大切です。

4 ストレスチェックの留意点①

ストレスチェックを行う上で留意すべき点は、労働者全員にストレスチェックの受検を勧めることです。ストレスチェックに応じるか否かは労働者の選択に委ねられていますが、全員に勧めることにより「使用者としてはここまで労働者の健康に配慮している」という姿勢を示すことが重要です。

5 ストレスチェックの留意点②

ストレスチェックの結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者が医師による面接指導を受けた場合、使用者は、面接をした医師と連携して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮といった適切な措置を講じることが重要です。

POINT ✨

- 労働契約法では使用者に安全配慮義務を課しており、それには労働者がメンタルヘルス不調に陥ることがないように配慮する義務（健康配慮義務）も含まれます。
- 業務に起因するメンタルヘルス不調の訴訟では①予見可能性及び②結果の回避可能性の有無が焦点となります。
- ストレスチェックによりメンタルヘルス不調に陥ることを防止することが大切です。その際、①労働者全員に受検を勧めること、②医師と連携して適切な措置を講じることが重要です。