

『安全配慮義務の履行請求』

その要件とストレスチェック制度

概 要

民法学において、安全配慮義務は履行請求可能な給付義務ではなく、付随義務ないし保護義務にすぎず、具体的な内容は事前に確定することができないため、直接履行請求の対象とはならないとされている。一方、労働法学においては、安全配慮義務の予防的機能から安全配慮義務の履行請求の要件が研究されてきている。

本稿では、まず、安全配慮義務の履行請求が可能とされる要件について考察してみたい。具体的には、学説、判例を整理するとともに、労働者の事故・疾病を予防する法律としての「労働安全衛生法（以下「安衛法」）」が安全配慮義務の具体的内容を決定するためにどのような役割を果たすのかを考察する。

次に、「ストレスチェック制度」において、履行請求が可能かどうかの検討をする。なぜなら、メンタルヘルス対策は現在の喫緊課題であり、安全配慮義務の履行請求権が認められるとすると、これを背景として、労働者が事前の損害回避手段によって、損害発生を未然に防止することができるからである。しかし、安全配慮義務の具体的内容を特定するための、安衛法が規定する内容は、罰則をもって強制する義務だけではなく、努力義務規定も規定されている。特に、精神衛生関係の規定は法政策上、多くは基本的に努力義務規定で履行が「促進」される健康確保措置に位置づけられる、抽象的な規定が多いからである。その例として、メンタル不調を未然に防止するためのストレスチェック制度が効果を発揮するための条件を考えてみたい。

本稿では次の構成をとる。Ⅰ章は「はじめに」、Ⅱ章では、労働安全衛生法の沿革、理念、及び現在の課題を整理する。Ⅲ章で、安全配慮義務の法的性質をめぐる議論、履行請求要件に関する学説、安全配慮義務と安衛法をめぐる議論を整理する。Ⅳ章において安全配慮義務の履行請求に関する裁判例を整理する。履行請求の可否について判示した裁判例は少ない。そのなかで、安全配慮義務の履行請求権について正面から争った裁判例と安全配慮義務の履行請求を行う可能性を示唆した裁判例を採り上げる。

Ⅴ章では、安全配慮義務の法的性質、履行請求するための要件、安衛法に係る議論、そして問題点について自分の考えをまとめる。

Ⅵ章では、ストレスチェック制度において履行請求ができるか、ストレスチェック制度が効果を発揮するための条件を検討する。

目 次

I 初めに

II 労働安全衛生法の沿革、理念及び現代的課題

1. 労働安全衛生法の沿革
2. 労働安全衛生法の理念と現代的課題

III 安全配慮義務法理の形成

IV 学説

1. 付随義務か給付義務かの議論
2. 安全配慮義務の本質的に予防的な趣旨目的からの議論
(1) 鎌田説、 (2) 和田説、 (3) 土田説、
3. 労働安全衛生法をめぐる議論

V 安全配慮義務の履行請求に関する裁判例

1. 高島屋工作事件
2. J R 西日本（安全配慮義務履行請求）事件
3. 日鉄鉱業松尾採石所事件
4. 京都簡易保険事務センター事件

VI まとめと私見

1. 安全配慮義務の法的性質
2. 安全配慮義務の履行請求の要件
3. 裁判例の検討
4. 問題点

VII ストレスチェック制度と安全配慮義務の履行請求

1. ストレスチェック制度
2. ストレスチェック制度において履行請求は可能か否か
3. ストレスチェック制度が効果を発揮するための前提条件

I 初めに

裁判例・通説において、安全配慮義務は付随義務にすぎず、直接履行請求の対象とはならないとされている。しかし、履行請求が可能とされれば、起こった後でしか救済されない労災事故の被災労働者が、事故に合わなくても済むかもしれない。

思うに、労働者にとって損賠賠償は事後的な手段である。仮に、事後的に金銭的な補償を得たとしても、裁判に要する時間と労力は素人には厳しく、そして何よりも、労働者の生命・身体は一度損ねると回復が不可能となる恐れのある保護法益である。安全配慮義務に履行請求権等の事前の損害回避手段によって、損害発生を未然に防止することが労働者に認められなければならない。ここで問題となるのは、「どのような要件をみたせば履行請求が可能であるか」である。

II 労働安全衛生法の沿革、理念及び現代的課題

1. 労働安全衛生法の沿革

労働安全衛生法（以下「安衛法」）に関し広範な適用事業場を対象に、一般的規制が行われたのは、戦後誕生した労働基準法（以下「旧労基法」）によってであった。

昭和 22 年に制定された労基法は基本的に労働契約関係の当事者に着目し、労災予防に最低限必要な基本的事項につき、絶対的規制をかけた。旧労基法の安全衛生の規定は、すべて、労働災害の防止のための不可欠で基本的な規定でありこれらの規制なしには、労災防止の目的を達成することは困難であった。

旧労基法の規制にもかかわらず高度成長期には労働災害の発生件数が飛躍的に増加しその規模も増大したのである。そこで、旧労基法の規制以上のまたはそれとは異なった総合的かつ計画的な労働災害防止対策の樹立を企画し、昭和 39 年に労働災害防止団体等に関する法律（以下「防災法」）が制定された。防災法による規制の功績は、建設業と中小規模の企業で労災が多発することに着目し安全衛生管理体制を一定範囲で整備したことでもあるが、やはり事業主の団体が自発的に労災防止に取り組むための基盤を築いた点に大きな意義があったと考えられる。

1970 年代前半（昭和 40 年代後半）になると、旧労基法を中心とする労働災害防止対策が、総合的予防的施策の面で不十分であること、労災が多発している中小企業、構内下請企業に対する対策が不十分であること等の問題点が指摘されるようになった。昭和 47 年に安全衛生に関する第 5 章を労基法から独立させる形で、労働安全衛生に関する総合的な法規である安衛法が立法化された。安衛法というひとつの法律が立法化された理由は次の 3 点とされている。その第一は、規制の対象が直接の雇用関係を前提とする労基法の枠からはみ出してしまうこと。第二は災害防止の実をあげるためには、最低基準の確保にとどまらず、安全かつ快適な職場環境を形成する必要がある、その為に労基法の枠を超えた幅広い総合的な行政を展開する必要があったこと。第三は、条文が 100 条

を超える大部の内容となることである。安衛法の下には多くの規則が作られ、わが国の労働安全衛生法規は、この時以来、大規模で詳細な内容を有することとなった¹。

2. 労働安全衛生法の理念と現代的課題

「安全規則は、成長する規則である」あるいは、「先人の血で書かれた文字である」という言葉にもあるように、安全衛生規則は、技術の進歩、災害・疾病の発生状況その他産業労働の場における諸般の事情の変化を背景として不断の進化を遂げていくものである。まさに、その後の安衛法の歴史はそれを証明するかのごとく、累次の改正、多くの新規制の分離独立、あるいは新分野に対する規制のための新規制の制定がなされていく過程であった²。

今日、過労自殺問題が顕在化してからかなり時間が経過している。しかし、この間事態は改善されるどころか、深刻さを増している。自殺者数は1998年から14年連続で3万人を超える水準で推移していたが、2012年から4年間は3万人を下回っている³。他方、人口10万人当りの自殺による死亡率（自殺死亡率）は欧米の先進国と比較しても高いとともに、うつ病（気分障害）の患者が激増している。厚生労働省の患者調査によれば、日本の気分障害患者数は、1996年に43万人、2002年71万人、2005年には92万人、2008年には104万人と著しく増加している。多くの自殺の背景にうつ病をはじめとする精神疾患がみられることから、自殺対策と合わせて、地域・職域におけるうつ病・メンタルヘルス対策が喫緊の課題である。

Ⅲ 安全配慮義務法理の形成

国の労働者災害補償保険法による被災労働者を救済する制度以外には、使用者の損害賠償責任を追及する法的構成として、次の3つのものがある。民法上の不法行為責任（709条、715条）、土地工作物の設置又は保存の瑕疵による損害についての所有者又は占有者の責任追及（717条）、そして、契約関係における債務不履行（415条）である⁴。

昭和47年の安衛法の制定・施行と時を同じくして、使用者の雇傭契約上の『安全配慮義務』が下級審裁判例において認められた。安全配慮義務を最初に認めたのは、門司港運事件（福岡地判昭47・11・24、判時696号235頁）である。港湾労働者が船倉内で船内貨物を扱う業務中、貨物の上から船底に降りようとしてバランスを崩し、船底に転落した事案につき、船底にいたる安全な通行設備を欠く点に使用者の債務不履行があると判示した。

昭和50年に最高裁は、陸上自衛隊八戸車輛整備工場事件（昭和50・2・25民集29巻

¹ 小畑史子「労働安全衛生法の課題」『講座21世紀の労働法第7巻』2頁以降、有斐閣（2000年）

² 保原喜志夫編『労災保険・安全衛生のすべて』9頁、86-87頁 有斐閣（1999年）

³ 警察庁自殺統計原票データより

⁴ 菅野和夫『労働法』630頁 弘文堂・11版（2016年）

2号143頁)の判決において、「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の附随的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」と判示した。その後、民間労働者の労働契約上の安全配慮義務に関しても、使用者が、「労働者が労務提供するため設置する場所、設備もしくは器具等を使用しまた使用者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る義務」を明らかにしている(川義事件最小判昭和59・4・10、判タ526号117頁、民集38巻6号537頁、判時1116号33頁)。この判示内容が、安全配慮義務の定義となって、それ以来、雇傭・労働関係に伴う労災事故、学校関係の事故、そして旅客運送契約や賃貸借契約に基づく損害賠償請求等に適用範囲を広め、理論として定着している。なお、本稿では、雇傭契約に基づく安全配慮義務に限定して検討することとする。

安全配慮義務は、労働者の生命・健康という重要な法益の保護を対象とする一方、当事者の明示の合意や就業規則に根拠を置く義務ではないため、その内容・限界が不明確となりがちであった。平成19年、労働契約法第5条において、判例法上の安全配慮義務がそのまま立法化された。「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。」

こうして、安全配慮義務は、信義則(労働契約法3条4項)とともに、労働契約法5条に実定法条の根拠を有することになった⁵。

IV 学説

1. 付随義務か給付義務かの議論

民法学においては、従来から一貫して、安全配慮義務は債権関係における「保護義務」ないし「付随義務」をめぐる議論の一環として捉え論じられていた⁶。安全配慮義務の保護対象は、相手方の生命、身体、健康であるが、これらは契約関係が成立する以前に相手方が保持している利益(完全性利益)であり、安全配慮義務はかかる完全利益を侵害しないという意味を持つ点で、不法行為責任における権利侵害に対する注意義務と共通する。もっとも、このような利益の保護を本来的な給付義務としない契約においても、学説によれば、信義則を根拠にそれが契約上の義務になる場合があるという。いわゆる「保護義務」である。保護義務は、給付義務の実現そのものに向けられたものではなく、契約過程で相手方の生命、身体、人格、財産を保護することを目的とした「付随義務」である。

たとえば、売買契約において、売主が目的物の渡しに際してその不注意な行為によって買主の他の財産を害した場合、債務不履行責任としてこれによる損害を賠償しなけれ

⁵ 土田道夫『労働契約法』 487頁 有斐閣・初版(2008年)

⁶ 北川善太郎「債務不履行の構造とシステム」『安全配慮義務の法理の形成と展開』・276頁(日本評論社・1988年)

ばならないが、その根拠は、契約による特別の接触関係にある者同士では、信義則上、一方は履行に際して他方の生命、身体、財産を害さないように注意すべき義務を負う点に求められる。学説は、売主が目的物の引渡しという給付義務と並んで負うこのような契約上の行為・注意義務を保護義務と呼ぶ⁷。

通説は、安全配慮義務は保護義務として位置づけ、事前に具体的内容を特定できないため履行請求することができないとする⁸。しかし特段の理由がある場合は給付義務（または履行義務）となると主張する。

これに対して、かつて労働法学者の一部には安全配慮義務を労働契約上の本質的義務ないし基本義務ととらえる傾向が存していた。たとえば、本多淳亮教授は、安全保証義務は、「生存権の理念にのっとり労働契約上の責任であり、生存権的信義則が支配する労働契約の本質的義務である⁹」と述べた。片岡昇教授は、「労働契約に基づき使用者は、労働者の生命、健康の安全を確保すべき特別の義務（安全保証義務）を負うと解するのが、生存権の要請に適合するゆえんである¹⁰」と述べた。

前者は、付随義務・保護義務の法的根拠を信義則（民法1条2項）に求めるに過ぎないのに対して、後者は生存権的信義則ないし生存権に依拠する保護法原理を究極の根拠なし実質的根拠として援用する。

また、宮本健蔵教授から二分説が提唱されている。これは、民法学と労働法の理論動向を踏まえ、安全配慮義務を履行請求の有無に従って「安全確保義務（給付義務としての安全配慮義務）」と「保護義務」に分かつとする。宮本説¹¹は、「労働者の生命・健康に対する損害の防止に関する、使用者の指揮・命令の下でなされる労務の為の物的環境整備および人的環境整備を内容とする」義務だけを特に「安全確保義務」と呼んで区別する。安全確保義務は、その効果として事後的救済の損害賠償にとどまらず、事前救済としての労務給付拒絶権及び履行請求権も認められ、その意味で「従たる給付義務」に位置付けられる。安全配慮義務を保護義務と給付義務に二分する説の要諦は、安全配慮義務を給付義務（安全確保義務）として位置づけ、履行請求権を積極的に認める点にある¹²。

近年、三井正信教授から、安全配慮義務は、労働契約という有償双務契約の履行を確保し、またそれが存続・継続してゆくための基礎・基盤ないし環境を保持・形成するという意味において労働関係の存続・展開にとって「基本」ないし「本質的」であるとの主張がなされている。

民法とは別個に労働基準法2条2項が労働契約上の信義則を規定しており、労働関係の特色を踏まえて、その基盤や契約履行の確保に必要と考えられる労働関係上の諸義務

7 古積健三郎「安全配慮義務の意義・法的性格」『法学教室』124頁、No.403（2014年）

8 前田達明「債務不履行責任の構造」判例タイムズ、2～3頁、607号（1986年）

9 本多淳亮「労働契約・就業規則論」62頁（一粒社、1981年）

10 片岡昇「新版労働法・改訂2版」391頁（有斐閣、1988年）

11 宮本健蔵「雇傭・労働契約における安全配慮義務」『安全配慮義務法理の形成と展開』・194-195頁（日本評論社、1988年）

12 鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」水野勝先生古希記念『労働保護法の再生』（2005年）

を導き出すことを許容していると考える。

この労働契約上の信義則は憲法 27 条 2 項や労基法の趣旨を直接実現する方向で義務の内容ないし効力を形成するものであり、企業の社会的権力制限（即ち、労使の対等性確保）にとって有効かつ必要と思われるならば労働契約上の信義則に基づく義務であっても履行請求を認めるべきであるとの方向性が導き出せると結論付けている。

そして、企業の社会的権力が制限・コントロールされ労使対等が実現・確保されていってはじめて使用者と労働者の労働契約の履行・展開が問題となるのであって、労使の均衡が崩れていたり、労使の対等性を崩すような使用者の不当な企業権力行使がみられる場合には、労働者の義務の履行が免除・軽減される可能性が存することになる¹³、とする。

2. 安全配慮義務の本質的に予防的な趣旨目的からの議論

(1) 鎌田説

鎌田耕一教授は、安全配慮義務の履行請求を探る際には、従来の付随義務か給付義務かの議論によるのではなく、端的に「生命・健康等を危険から保護すべき」という同義務の本質的に予防的な趣旨目的を出発点とすべきであると主張した。

具体的には、履行請求する場合、損害賠償の場合と異なり、使用者に対していかなる行為をすべきか特定しなければならない。安全配慮義務の具体的内容を特定する必要がある。その具体的内容は、安衛法上の義務がその内容となる。安衛法の作為、不作為義務規定のみでは状況に応じた具体的措置が特定されないとき、生命・健康侵害を要件として、任意的履行請求権・強制的履行請求権が付与されるとする¹⁴。

(2) 和田説

労働関係は労務給付と賃金支払いの一回的な交換関係ではなく、継続性を有していること（継続性の尊重）、労働者の生命や健康という法益はいったん侵害されると回復が不可能かきわめて困難であること（侵害・保護法益の特殊性）、労基署への申告（労基法 104 条）だけでは労働者の権利保護として十分ではないこと（労基署の機能の不完全性）を考慮して、安全配慮義務の履行請求を肯定している¹⁵。

(3) 土田説

土田説では、履行請求権については、安全配慮義務の射程を労働者の生命・健康に対する危険が特別的危険の段階に至った場合に限定し、義務内容を特定することを要件に肯定すべきであるとする。もともと、安全配慮義務の履行としていかなる手段を選択するかは、労働指揮権・人事権の主体である使用者の裁量に委ねられるため、事前の履行請求権は否定される。しかし、設備・施設の状況や過重業務によって労働者の生命・身

¹³ 三井正信「労働契約法としての労働基準法 四」廣嶋法学（2005 年）

¹⁴ 三柴丈典『裁判所はストレスをどう考えたか』労働調査会 395 頁（2011 年）

¹⁵ 和田肇「安全（健康）配慮義務論の今日的な課題」日本労働研究雑誌・39 頁、No.601（2010 年）

体に特別危険が生じている場合は、安全配慮義務内容の特定を要件に、履行請求権を肯定すべきである。特に、労安衛法等の安全衛生法令によって使用者の義務が特定されれば、それら法令を手掛かりに安全配慮義務の具体的内容の特定を認め、履行請求権を肯定すべきである。また、労安衛法等の規定がなくても、業務軽減や労働時間軽減などの措置内容が特定されれば、履行請求権を否定すべき理由はない。ただしここでも、履行請求権は安全配慮義務の給付義務構成を前提とするものではなく、安全配慮義務を付随義務（配慮義務）と構成しても可能とすべきであるとする¹⁶。

3. 労働安全衛生法をめぐる議論

安衛法はその1条で「労働基準法と相まって」職場における労働者の健康と安全を確保すると規定している（いわゆるドッキング規定）から、安衛法上の義務は労基法13条により強行的直律的効力を持つとされていた。しかし、純然たる公法的規定である安衛法は労働契約上の権利義務を規律するものではないとの有力な反対意見が主張された¹⁷。そのため、安衛法令は私的効力をも発生させるか否かが問われる。

この議論での課題は次の3点であるとする。①安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求訴訟において、安全衛生法令が使用者（被告）に同義務が課せられることの根拠となりうるのか、それとも、②直接的に具体的な契約内容とならなくても、安全衛生法令は使用者（被告）に同義務を課す場合の「斟酌すべき規準」となりうるのか、③安衛法令の存在は、安全配慮義務の履行請求を不要とするのか、である¹⁸。

安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等によって異なるため（前掲川義事件・最高裁判決）、それを一義的に定めることはできない。安全配慮義務の具体的内容は、個々の事案に応じて定まるものである。

安全配慮義務の具体的内容を特定するにあたっては、安全衛生法令等が定める義務が参照されている。①これら法規に定める義務がそのまま安全配慮義務の内容となると解する裁判例がある。内外ゴム事件（神戸地判平2・12・27、判タ764号165頁、労判596号69頁、労経速1439号10頁）である。安衛法は労働災害を防止するために必要と思われる措置を講じることを求めているが、この措置さえ講じておれば安全配慮義務を尽くしているとはいえないであろう。安衛法等に定める業務の内容は、行政監督を背景に一般的に適用されることを予定した画一的なものであり、個別事案の具体的状況の下での安全配慮義務の内容とは必ずしも一致しない。そのため、あくまで②安全配慮義務の内容を検討する際の基準として斟酌すべきとすると解するのが妥当である。このように判事した裁判例は、三菱重工業事件（神戸地判・昭和62・7・31、判タ645号109頁、労判502号6頁）である。すなわち、「労働基準法・労働安全衛生法その他労働者保護規定

¹⁶ 土田・前掲 487頁

¹⁷ 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（3）」法学協会雑誌11巻5号

¹⁸ 中嶋士元也「職業性疾病・作業関連疾病と安全配慮義務」・花見忠先生古希記念論集『労働関係法の国際的潮流』125頁、信山社（2000年）

およびそれに基づく規則等は、一般に使用者が労働契約上負担する安全配慮義務の具体的内容を形成すると解することができる¹⁹⁾と解することができる。

安衛法 97 条は、「規定に違反する事実がある場合、その事実を申告して、是正のための適当な措置を取るよう求めることができる」と規定する。しかし、この申告に対して、「労働基準監督官に対してこれに対応して調査などの措置を取るべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできない（青梅労働基準監督署事件・東京高判昭和 56・3・26、労経速 1088 号 17 頁）と判示されている。その為、安衛法上の本来的救済手段たる労働者の申告権については、その行使にどれほどの効果を期待できるかは未知数であり、労働組合が対応を怠った場合、また、危険が切迫しているかような手続きを踏み得ない場合も想定でき、この場合には、「労働者には労務給付拒絶権および履行請求権等の私法上の労災予防権を行使し、その前後に司法上の確認を得る手段が唯一残されることになる²⁰⁾。」以上の理由から、安衛法令は、安全配慮義務の履行請求を拒むものではないと考える。

V 安全配慮義務の履行請求に関する裁判例

安全配慮義務の履行請求の可否について判示した裁判例は少ない。本稿では、安全配慮義務の履行請求権について正面から争い裁判所が見解を表明している裁判例 2 例、「高島屋工作所事件」、「JR 西日本事件」を採り上げる。また、安全配慮義務の履行請求を行う可能性を示唆した裁判例、「日鉄鉱業松尾採石所事件（じん肺）」と、全面禁煙を原告が請求した事件、「京都簡易保険事務センター（嫌煙権）事件」を採り上げる。

1. 高島屋工作所事件

（大阪地判平成 2・11・28、労経速 1413 号 3 頁、労働法律旬報 1274 号 49 頁）

(1) 事件の概要

原告は、目の病気を理由に、業務内容の変更、配置転換等の措置をなすように申入れ、被告の本社人事部長、職場の上司そして原告とで話合いの場をもった。その場において、会社側は「原告が適当と思われる業務を書面にして出して欲しい」と具体的な希望内容を尋ねたが、「自分には現在の自分の職務以外に自分に適当と思われる業務があるかは分からない。会社の方で適当と思われる業務を協議のため提示して欲しい」と原告が述べた。これに対して、被告会社は、自分からの業務内容の変更や配置転換について具体的な提示を拒絶した。

原告は、被告会社は旧安衛法 66 条 7 項（現行の 66 条の 5 第 1 項以下「本規定」）「事業者は、健康診断の結果、労働者の健康を保持するために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

¹⁹⁾ 高島淳子「安全配慮義務」『判例百選労働法』 110-111 頁、有斐閣

²⁰⁾ 鎌田・前掲 12

置を講ずるほか、「・・・」の規定により、労働契約に基づき業務内容の変更、配置転換などの具体的措置を提示し、協議を廃止する債務を負っているとして会社に対し業務内容の変更、配置の転換などの具体的措置の履行を求める損害賠償を請求した。

(2) 判旨

使用者に安全配慮義務があることは認めた。しかし、安全配慮義務は、労務の提供義務または賃金の支払い義務など労働契約における本来的履行義務とは異なり、あくまで労働契約に付随する義務であり、予めその内容を具体的に確定することが困難な義務であるから、労使間の合意その他の特段の事情がない限り、労働者は裁判上、使用者に対し、直接その義務の履行を請求することはできず、労働者の疾病の発生またはその増悪などの具体的結果が惹起した場合において初めて事後的にその義務の具体的内容およびその違反の有無が問題になるに過ぎないとしている。

(3) 解説

履行請求を認める立場から、次の主張がある。「予めその内容を具体的に確定することが困難な義務であるから、労使間の合意その他の特段の事情がない限り、労働者は裁判上、使用者に対し、直接その義務の履行を請求することはできず」と示されている。そうであるならば、特段の事情がなくても具体的義務を確定すれば履行請求の可能性があるということになる²¹。そして、本件で問題となった本規定はともかく、他の安衛法の規定一般についてみるかぎり、それが使用者の配慮義務の内容を特定し、罰則の裏付けを得ている限りにおいて、履行請求可能性を帯びると解されている。つまり、本判決は、決して労働安全衛生法規の履行可能性を一般的に否定したものではなく、むしろ本規定を例外として、その内容が特定され、罰則の裏付けを有するその他の規定一般については、これを是認したものと解することも可能である²²。

なお、本件は仮処分事件がある（大阪地判・平元・8・4、労経速1378号）。これによると原告の現在の職場は、実は被告会社が原告の要望により用意し配転した職場で、原告はこの配転先に不満を持ち、もう一度、もとの職場に戻すよう求めている。本件もその過程で生じたものである。そうすると被告会社は十分に安全配慮義務を尽くしていたと考えられ、本判決の結論は妥当である²³。

2. JR 西日本（安全配慮義務履行請求）事件

(1) 事件の概要

JR 西日本に勤務する原告・労働者（保線区や信号通信区などに所属して管理、保守、点検、修繕などの業務に従事）が、現行の列車との接触事故を防止する措置（見張員を立てて列車進来の都度作業員を退避させる方法）は不十分であり、より確実な事故

²¹ 井上澄江「安全配慮義務の履行請求が可能となる条件―「脳・心臓疾患」（過労死等）の予防に焦点をあてて」『法学ジャーナル』・85号、（法学研究科院生協議会2010年）

²² 三柴丈典『労働安全衛生法論序説』86頁、信山社・第一版（2000年）

²³ 新谷真人「判例研究・高島屋工作所事件」判例タイムズ、No.357、48頁（1978年）

防止策として列車の脱線・転覆等の危険から防護する方法の一つである携帯用防護無線機による列車停止のシステムを使用すべきという内容の作為等を請求した。

(2) 一審（大阪地判平成 26・12・3、労働法律旬報 1844 号 78 頁）

鉄道事業を営む使用者において、どのような触車事故防止対策を採るかについては、作業内容や当該作業区間の状況等を踏まえた専門的、技術的事項に関わる種々の方策を比較検討した上で判断されなければならない以上、第一次的には上記義務を負っている使用者の合理的な裁量によって決定されるべきである。労働者が使用者に対し、事前に安全配慮義務の履行として特定の危険防止措置を採ることを請求するためには、まず、その前提として、前記具体的状況等により労働者の生命や身体等に対する具体的な危険が発生しているにもかかわらず、使用者においてその危険を放置したり、それを除去するための十分な安全措置を講じないなど、上記具体的な危険に対する使用者の措置がその合理的な裁量を逸脱し、安全配慮義務に違反していると認められる場合でなければならない、と判示して、原告の請求を棄却した。

(3) 控訴審（大阪高裁判・平成 27・7・7）

第一審判決をそのまま認めて、控訴を棄却した。その理由の中で、ヒューマンエラーがあるとしても、現行の触車事故防止体制に欠陥があるとは言えないとしている。

(4) 解説

本件は、安全配慮義務の履行要件を明確にした点に意義がある。その要件を次のように判示している。①具体的状況等により労働者の生命や身体等に対する具体的な危険が発生していること、②使用者の措置が合理的な裁量を逸脱し危険を放置したり、それを除去するための十分な安全措置を講じないなどである。履行請求することは、想定される危険状態の中でいかなる措置が安全にとって有効なのかを問い、それを請求し、特定することである。しかし、本判決の要件に照らせば、現状の安全防止システムがある程度合理的なものとなれば、他の措置は履行請求できないことになってしまう。原告が、一定の安全対策を主張してもその有効性、コストとの関係、労働者の生命や身体に対する危険を吟味せずに履行請求できないとの判断に傾いてしまう。また、具体的な危険が発生していなければならないということは、何らかの形で過去において同種の事故が発生したとか、同種の事故の可能性がないと認められないことになり、全く無い場合には、履行請求できないことになってしまう²⁴。

3. 日鉄鉱業松尾採石所事件

(1) 事件の概要

本件は、原告 3 名は被告 Y1 会社の松尾採石所において、被告 Y1 会社との請負契約に基づいて坑道掘進等の作業をしていた Y2 会社に雇用され、昭和 41、42 年頃から同作業に従事していたところ、じん肺に罹患し、昭和 55、56 年頃から働けなくなった。そのため、原告らはじん肺罹患は被告会社 Y1、Y2 の安全配慮義務違反による債務不

²⁴ 鎌田耕一ほか「安全配慮義務の履行請求」日本労働研究雑誌第 664 号（2015 年）[鎌田発言]

履行又は不法行為に起因するものであるとして、損害賠償の支払いを求めて提訴した。

(2) 第一審（東京地判平成 2・3・27、判タ 722 号 168 頁、判時 1342 号 16 頁）

一部認容。「粉じん作業雇用契約の規範的解釈として、使用者は、粉じん作業労働者に対し、その違反が損害賠償請求義務を生じうるに過ぎない、いわゆる安全配慮義務を負うにとどまるものではなく、粉じん作業労働者がじん肺に罹患するのを防止するために雇用契約の継続する限り、絶えず実践可能な最高の医学的・科学的・技術的水準に基づく作業環境管理、作業条件管理、健康等管理に関する諸措置を講ずべき履行義務（粉じん作業雇用契約に基づく付随義務）を負担し、粉じん作業労働者は使用者に対して右義務に対応する履行請求権を有する」と判示した。じん肺に罹患しないための使用者の履行義務と労働者の履行請求権を認めている点が注目される。

(3) 第二審（東京高裁判平成 4・7・17、判タ 804 号 71 頁、判時 1429 号 22 頁）

「労働契約の下では、使用者は労働者が労務に服する過程で生命・身体を害しないよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負う。本件では被告らがじん肺に罹患しないように可能な限りの措置（作業環境・用具・予防教育・健康診断等）を講ずる義務を負担していた。じん肺発生の防御対策は困難を伴うものではあるが、科学技術の進歩を前提としてできるかぎりの有効な諸措置を講ずるのが信義則上要請されている。」

(4) 上告審（最判・平成 6・3・22、労働判例 652 号 6 頁）

第二審判決を支持し、上告を棄却した。

(5) 解説

第一審では、事後的補償を求めた損害賠償請求訴訟において、あえて、安全配慮義務の履行請求可能性にまで言及されている点が特徴としてあげられる。この判決の意義は次の 2 点である。第一は、高度のじん肺対策を規定するじん肺法が整備されたことを受け、その法目的に沿った客観的な契約解釈がなされるべきこと、そしてその内容は私法的に訴求可能であること示されたことである。そして第二に、特に注目すべき点は、ここで要求される「絶えず実践可能な最高の医学的・科学的・技術水準に基づく諸措置」がなされたか否かの判断は、日本産業衛生学会等々が規格化する実務・学術上の先端認識を基準になされるべきことが示されたことである。

第一審の「粉じん作業雇用契約の規範的解釈」により導かれていた諸措置の履行義務を 第二審では、労働契約上使用者が負う安全配慮義務の内容として、信義則に基づいた義務として認識して、第一審の判断枠組みを支持した。この控訴審の判断枠組みは、最高裁においてもそのまま支持されて、使用者が講ずべき諸措置の履行義務については、それが安全配慮義務の内容たることを明言されていることから、本件じん肺訴訟事案における裁判所の判断枠組みは、一応の確立をみた²⁵。

4. 京都簡易保険事務センター（嫌煙権）事件

（京都地判平 15・1・21 労働判例 852 号 38 頁）

²⁵ 三柴・前掲 22 83 頁

(1) 事件の概要

旧郵政省職員の二人の原告が、京都簡易保険事務センターに勤務していたが、庁舎内における受動喫煙によって損害を被っているとして、被告に対して、安全配慮義務、人格権に基づく嫌煙権に基づいて本件センター内部を禁煙とすることを求めると共に損害賠償を求めた事件である。

(2) 判旨

生命、健康等に対する現実的な危険が生じているにもかかわらず、国が公務員の生命、健康等を危険から保護するための措置を執らず、それが違法と評価される場合には、安全配慮義務を理由に危険を排除する措置（全面禁煙）を求めると解する余地はある。しかし、一般的、統計的な危険であっても・・・現実的な危険が生じるというものでもないこと、喫煙は現時点で社会的に許容されている行為であって、職場における受動喫煙対策の主流は空間分煙であること等を考慮すると、本件センター内では、空間分煙は図られており、今後も継続することが期待できる。現在の喫煙室から漏れだすETS（環境中たばこ煙）はわずかである。以上を考慮すると本センター内の現状程度の分煙をもって安全配慮義務に違反し違法とまでは言えないと判示し、請求を棄却した。

(3) 解説

本件で安全配慮義務を根拠に、国が公務員の生命、健康等を危険から保護するための措置を執ることを求めると解する余地を認めた。そして、受動喫煙を拒む利益の保護のために、「人格権の一種として、受動喫煙を求めると解する余地」を肯定する。しかし、権利の内容や侵害されたときにどのような効果がなぜ認められるのかを示しておらず、説得力を欠く²⁶。

VI まとめと私見

1. 安全配慮義務の法的性質

労働義務と賃金支払という労働契約の「基本的義務」に対して、安全配慮義務は「付随義務」である。労働契約における「付随義務」は、当事者の合意なくと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。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ることができる。

使用者の安全配慮義務とは、単純に考えても、また、時間的・事実にしても、労働者の労働（労務提供）に先立って、使用者がその職場環境を危険のないようにしておくべきものである。労働に先だって整えられた職場において、労働者は日々、債務の本旨に従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

²⁶ 小畑史子「判批」労働基準・55巻33頁（2003年）

し、労働に際して日々履行すべきものである²⁷。

安全配慮義務は付随義務ではあるが、要件を満たせば履行請求は可能であるとする。

2. 安全配慮義務の履行請求の要件

まず初めに、双方の合意が存在する範囲については、契約の原則にのっとり、履行請求が可能であると思われる。たとえば、契約開始前に疾病、心身の障害等のため心身に対する特別の配慮が必要と申し出て、使用者がそのことを承知で採用した場合である。そうであるとする、個別の明確な合意がなくても、合意があると同視できる場合、例えば、正当に法的効力を持つ就業規則と労働協約の内容については、履行請求が可能であるといえる。

次に、双方の合意が存在しない場合でも、労働契約法 5 条により信義則に基づき安全配慮義務の履行請求を認められる場合があるとする。その要件については鎌田説が最も妥当するとする。鎌田説に立てば、まず、安全配慮義務の履行請求内容を特定しなければならない。履行請求の可否は請求内容を特定できるか否かにかかっている。訴訟物の特定は、審理の対象を明確にし、相手方の防御権を訴訟するなどといった理由から、不可欠の作業となる。

安全配慮義務の具体的内容を特定するにあたって、裁判例では、安全衛生法令等が定める義務が参照されている。安衛法は過去の知見に基づいて罰則を科して作為、不作為を規定している事項は、安衛法の規定の中の最低労働条件としての安全衛生基準を定めているといえる。そうすると、最低労働条件を定めている部分は、いわば労働契約の最低基準であり、その不履行は労働契約の不履行ともなりうる²⁸。そのため、安衛法が私法的効力を有するかどうかは別としても、「労働基準法・労働安全衛生法その他労働者保護規定およびそれに基づく規則等は、一般に使用者が労働契約上負担する安全配慮義務の具体的内容を形成すると解することができる²⁹。」と考える。

さらに、安衛法に該当しない場合でも、使用者の安全配慮義務は存在し、「生命、健康等に対する現実的な危険が生じている」のであれば、安全配慮義務の履行請求は可能であるとする。

3. 裁判例の検討

「高島屋工作所事件」は、対象とした安衛法上の条文規定が抽象的、概括的であることと、この規定が罰則を科すことを予定していないことから、安全配慮義務の履行請求を棄却している。

「日鉄鉱業松尾採石所事件」は、じん肺法に規定されている法定の有害作業についての裁判例である。このような、公法上の義務は公法に明記されており、明文規定の存在

²⁷ 柳澤旭「安全配慮義務について」安全に労働させる義務とは何か・山口経済学雑誌第 60 巻第 6 号 98 頁

²⁸ 安西愈 「裁判例にみる安全配慮義務の実務」中央労働災害防止協会編 (2002 年)

²⁹ 高島・前掲 19

と相俟って諸措置の具体的内容が特定可能であることと、その疾病の特有性により履行請求を認めたと考える。

「JR西日本事件」と「京都簡易保険センター事件」の両事件は、労働者が使用者に対して請求する具体的措置が複数存在する場合である。履行請求権は現実に被害が発生していなくても事前に予防を求めるものであるから、損害の発生は必須の要件ではないが、生命・健康に「現実的な危険が生じていること」が要件となる。裁判例の「京都簡易保険事務センター事件」は分煙措置などの実効性やたばこ煙に曝露される可能性や程度から身体への影響を総合的に判断して事業所内を全面禁煙とする措置を義務付ける請求を棄却したと考えられる。つまり「必要性および程度などを総合考慮して」判断している。一方、「JR西日本事件」は、労働者側からの履行請求内容（携帯用防護無線機）の意義と有効性にほとんど触れることなく、単に触車事故防止体制の内容を審査しているに過ぎない³⁰、と考える。

4. 問題点

安全配慮義務の履行請求が可能と判断した場合でも、次のような問題点がある。たとえば、健康診断が履行請求によって実施されたとしても適切に行われるとは限らない。また、医師の面談によって正しい処遇が決まるとも言えない。逆に言えば、そのようなことを履行請求しても意味がないのではないかとの疑問が残る。さらに、履行請求要件として、「生命、健康等に対する現実的な危険」が要求されが、この特定ないし立証にはかなりの困難を伴うと考えられる。精神衛生関係の規定は法政策上、多くは強制規範で履行が「確保」される職業性疾病（例えば、じん肺等）予防対策ではなく、基本的に努力義務規定で履行が「促進」される健康確保措置に位置づけられている。それも、基本規定自体が抽象的で、それを具体化する規制も実体的規制は少なく、手続的規制が多い。組織、制度を作っても正しく運営しなければ、所謂、「仏作って魂入れず」である。

次章では、メンタルヘルス対策において、新たに義務化された、ストレスチェック制度が安全配慮義務の履行請求としての役割を果たすのか否かについて考えてみたい。

Ⅶ ストレスチェック制度と安全配慮義務の履行請求

1. ストレスチェック制度

世界各国の安全衛生に関する法制は、従来においては、細部にわたる事項まで、規則に従うことを要求する「法規準拠型アプローチ」が主流であったが、「自主対応型アプローチ」へと変化を遂げつつある。どこでも同じような仕事がなされていた時代なら、広く共通する規則が定められることで対応できたが、多様化、複雑化が進む現代社会では、規定ばかり増やしても、そのための負担ばかりが増大して、効果の得られにくいことは、わが国でも既に経験されているところである。

³⁰ 原俊之「鉄道事業における安全配慮義務の履行請求」労働法律旬報No.1844（2015年）

自主対応型の代表である英国の労働安全衛生の法制は、基本的に必要なことだけを規定し、細部は事業者の自己責任による対応に委ねている。大きな特色として、最低基準を達成するだけでなく、合理的に実行可能な範囲での向上を求めていることが挙げられる。この規則の中心をなすのは、「労働安全衛生マネジメント規則」である。そして、この主軸となっているのは、適切で十分なリスクマネジメントとその結果に基づく対応の実施である。リスクマネジメントの基本概念は、健康障害をもたらす諸要因について予測、認識、評価、防止することにある。職場の危険有害な因子を見つけだし取り除くということは、基本原則に従うことなので、良識のある事業者ならば、日常的に行ってきたことである。これを別の観点からとらえると、従来からの法規制の内容は、リスクアセスメントによる対応の認識と評価のステップを行政が包括的に行って、リスクを除去・低減するための最大公約数的対策の実施を事業者に対して求めてきたといえる³¹。

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日付健康保持増進のための指針公示第3号。以下「メンタルヘルズ指針」）によると、その趣旨は次のように規定されている。「事業場における事業者による労働者のメンタルヘルズケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルズ不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルズ不調者を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルズ不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

新たに新設されたストレスチェック制度は、特にメンタルヘルズ不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレス要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。更にその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面談につなげることで、労働者のメンタルヘルズ不調を未然に防止することを目的としている³²。

まさに、ストレスチェックの制度趣旨は、健康障害をもたらすストレスの状況について検査、認識、評価、防止することにある。

2. ストレスチェック制度において履行請求は可能か否か

ストレスチェック制度において、次のレベル毎に履行請求が可能かを考えてみたい。
第一段階：ストレスチェックを実施せよとの制度実施を求めるレベル、第二段階：ストレスチェックの実施により何らかの問題が明らかになった場合に、解決策を決定して実施を求めるレベル、である。

³¹ 毛利哲夫「安全衛生マネジメントの社会基盤を考える」 安全衛生コンサルタント
20巻53号（2000年）

³² 厚生労働省労働基準局安全衛生部「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」

(1) 第一段階の検討

労働者から、ストレスチェックの実施を求めることはできるのか否か。安衛法は、ストレスチェック制度を実施しなかった場合の罰則について直接には規定していないが、実施記録の報告が労働基準監督署へ義務付けられており、その報告を怠った場合や虚偽の報告をした場合には50万円以下の罰金に処せられる(安衛法120条5項)。そのため、安衛法の規定の中の最低労働条件としての安全衛生基準を定めているといえる。そうすると、最低労働条件を定めている部分は、いわば労働契約の最低基準であり、その不履行は労働契約の不履行ともなりうる³³。

また、安全衛生ストレスチェック制度は、過去の知見に基づいて創設された制度であるため、安全配慮義務の内容、特に「具体的な危険」を除去することを目的としている。そのため、労働契約法15条の「必要な配慮」には、労働安全衛生関係法令が定める事業者の義務は含まれるということは当然である。そうすると、ストレスチェック制度における使用者の安全配慮義務の内容として次の点が挙げられる³⁴。

- ①衛生委員会等の調査審議や実施者の意見をふまえて、ストレスチェック制度の実施体制を整備し、これを実施する義務。
- ②高ストレス者と判断された労働者から面接指導の申出があった場合、医師による面接指導を遅滞なく行う義務。
- ③面接指導実施後遅滞なく、医師からの意見を勘案し、必要と認められる範囲内で、労働者の事情を考慮して、就業上の措置(労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換、療養等のための休暇または休職)を講ずる義務。
- ④実施者にストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果を勘案し、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる義務。

以上4点の項目については、安衛法に義務が規定されていることから、履行請求はできると考える。

(2) 第二段階の検討

ストレスチェックの実施により何らかの問題が明らかになった場合に、労働者が解決策を決定して使用者に実施を求めることはできるか否か。

裁判例(前掲・JR西日本事件)によると、就業上の措置を講ずる義務は、第一次的には義務を負っている使用者の合理的な裁量によって決定されるべきであるとされる。労働者が使用者に対し、事前に安全配慮義務の履行として特定の危険防止措置を採ることを請求するためには、まず、その前提として、前記具体的状況等により労働者の生命や身体等に対する具体的な危険が発生しているにもかかわらず、使用者においてその危険を放置したり、それを除去するための十分な安全措置を講じないなど、上記具体的な

³³安西・前掲28

³⁴ 藤原靖征、佐久間大輔「ストレスチェックが労災実務に与える影響」労働法律旬報No.1851(2015年)

危険に対する使用者の措置がその合理的な裁量を逸脱し、安全配慮義務に違反していると認められる場合でなければならない。

しかし、安全配慮義務は、予見可能性と結果回避可能性の存在が前提となるが、ストレスチェック制度の実施によって、使用者が労働者の健康状態や就労状況等についていかなる認識を有するに至ったかによっては、予見可能性の範囲ひいては安全配慮義務の範囲がひろがる可能性がある³⁵。つまり、医師による面談の結果を使用者が意見聴取した場合はその内容から当該労働者の心身の状態について認識することになる。そして、使用者はそれが悪化することのないよう配慮する義務を負うことになる。

もっとも、「原告からの業務軽減等の具体的な要求があり、また周囲も原告の体調不良に気付いていたのであるから、使用者は、必ずしも労働者から精神科への通院している旨の申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っている」（東芝事件・最二小判 26・3・24 労働判例 1094 号 22 頁）と判示されているので、ストレスチェックにより就業上の措置を求められた場合は履行する必要があると考える。

3. ストレスチェック制度が効果を発揮するための前提条件

医師専用コミュニティサイトでのアンケート³⁶で「ストレスチェック制度はメンタルヘルス不調の一次予防に効果があるか」との質問に対して、「どちらかといえば効果はない」が 45.3%、「全く効果はない」と回答したのは、16.8%と合わせて 6 割以上の医師が「効果はない」と回答している。「全く効果はない」と回答した医師のコメントで注目すべきは次の 2 つである。「医師主導でやる分には効果はありません。しっかりと人事幹部にその意味を叩き込んで、責任を持たせ、社長にその意味を分かってもらうようにすれば、一次予防の効果は出るでしょう（50 代、総合診療、男性）。」「チェックしたという事実だけが、事務方にとっては重要で、チェック後に何らかの対策がとられた形跡を見たことがないから（40 代、循環器外科、男性）。」

ストレスチェックの実施者は「医師、保健士等」となっているが、ストレスチェック制度の実施責任者はあくまで事業者であり、ストレスチェックは従業員心の健康状態を把握するツールにすぎないことを理解する必要がある。本アンケートではこの点を危惧しているのではないだろうか。ちなみに「かなり効果がある」と回答した医師のコメントにも「全く効果はない」のコメントと同様この点を指摘したコメントがある。「事業所により千差万別です。法規を満たす水準では、ほぼ無効でしょう。事後措置をきちんと行えば、大きな有効性を発揮します（40 代、精神科、男性）。」「まずは、セルフチェックで客観的にメンタルヘルスについて把握できるし、それをもとに早めに産業医に相談もできます。そ

³⁵ 岡村光男「使用者側から見たストレスチェックの課題」季刊労働法、55 頁、250 号（2015 年）

³⁶ メドピア株式会社 NEWS RELEASE 2016 年 8 月 16 日

https://medpeer.co.jp/press/cms_dir/wp-content/uploads/2016/08/Posting_20160816.pdf (2016 年 11 月 16 日に確認)

して、うつ病発症以前に対応もできるのではないかと思います。何より、こういったことが周知されていくことが、メンタルヘルスの啓発普及になるとと思います（50代、精神科、男性）。」

既に述べたように、労働安全衛生法は国が基準を決めて監督するものから、自主的に活動し事前予防できるようになる職場の取り組みが求められている。職場に存在する危険有害な要素を掘り起こして取り除こうという、原点的行動を事業者が先頭に立ち、組織体制を整備し、従業員を啓蒙し、健康診断・ストレスチェックで健康課題を把握し、取り組む課題を整理し、実施し、評価・改善を行う、PDCAサイクルを体系的・継続的に推進することができるかどうか健康対策のポイントである。

近年、従業員の健康増進や労働衛生等への取り組みを単なるコストととらえるのではなく、経営的な投資として前向きにとらえて、従業員等の健康維持増進に取組み、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化を図り、結果的に業績向上や組織としての価値向上を目指す「健康経営」という考え方が広がっている。経済産業省の「健康経営銘柄」、全国健康保険協会の「健康企業宣言」等が主なものである。これらの啓蒙活動が、使用者と労働者の意識改革を促し、行政による安全衛生に関する情報提供体制が整備されて、労働災害の発生を未然に防止することができるよう願っている。

以上

参 考 文 献

- Jurist 増刊 新・法律学の争点シリーズ 『労働法の争点』 (有斐閣 2014年)
- Jurist 増刊 『労働法の争点』第3判 (有斐閣 2004年)
- Jurist 別冊 『労働判例百選・8版』 (有斐閣 2009年)
- Jurist 別冊 『民法判例百選Ⅱ・4版』 (有斐閣 1996年)
- 荒木尚志 菅野和夫 山川隆一 『詳説 労働契約法・第2版』 (弘文堂 2014年)
- 安西愈 「企業の健康配慮義務と労働者の自己保健義務」季刊労働法 124号 (1982年)
- 石見忠 『職場のストレスチェック制度』 (労働調査会 2015年)
- 井上澄江 「安全配慮義務の履行請求が可能となる条件「脳・心臓疾患」(過労死等)の
予防に焦点を当てて」『法学ジャーナル』85号(法学研究科院生協議会 2010年)
- 岡村親宜 「過労死と労働契約の法理」『横井芳弘先生古希記念論文集』
法学新法第101巻、第9、10号(1995年6月)
- 岡村光男 「使用者側から見たストレスチェックの課題」季刊労働法 250号(2015年)
- 小畑史子 「労働安全衛生法規の法的性質(3)」法学協会雑誌 11巻5号(1995年)
- 小畑史子 「労働安全衛生法の課題」『講座 21世紀の労働法第7巻健康・安全と家庭生活』
(有斐閣、2000年)
- 小畑史子 「受動喫煙に関する使用者の安全配慮義務・江戸川区事件」
No.1302『ジュリスト』(2005年)
- 小畑史子 「判批」労働基準・55巻33頁(2003年)
- 奥田昌道 「安全配慮義務」『石田喜久夫・西原道夫・高木多喜男先生還暦記念論文集・
中巻 損害賠償法の課題と展望』(1990年)
- 鎌田耕一 「安全配慮義務の履行請求」水野勝先生古希記念論集編集委員会
『労働保護法の再生』(信山社、2004年)
- 唐津博 『労働契約と就業規則の法理論』(日本評論社 2010年)
- 片岡昇 「労働者の健康権」季刊労働法 124号(1982年)
- 北川善太郎 「債務不履行の構造とシステム」『安全配慮義務法理の形成と展開』
日本評論社・第一版(1988年)
- 小宮文人 「雇用終了の法理」(信山社、2010年)
- 潮見佳男 「契約規範の構造と展開」(1991年)
- 品田充儀 「使用者の安全・健康配慮義務」『講座 21世紀の労働法第7巻健康・
安全と家庭生活』(有斐閣、2000年)
- 新谷真人 「判例研究・高島屋工作事件」判例タイムズ No.357、(1978年)
- 菅野和夫 『労働法・11版・法律学講座双書』 (弘文堂 2016年)
- 下井隆史 「労働法ノート・就労請求権、兼業禁止等」No.69『法学教室』(1989年)
- 土田道夫 『労働契約法・初版』 (有斐閣 2008年)
- 中嶋士元也 「職業性疾病・作業関連疾病と安全配慮義務」

- 『労働関係法の国際的潮流』（2000年）
- 宮本健蔵 「雇傭・労働契約における安全配慮義務」『安全配慮義務法理の形成と展開』
日本評論社・第一版（1988年）
- 三井正信 「労働契約法としての労働基準法 四」廣嶋法学 （2005年）
- 三井正信 「現代雇用社会と労働契約法」成文堂・初版（2010年）
- 三井正信 『現代雇用社会と労働契約法・第1版』（成文堂 2010年）
- 三柴丈典 「職場の受動喫煙対策に関する法的研究」 季刊労働法
労働開発研究会 221号（2008年）
- 三柴丈典 「裁判所は産業ストレスをどう考えたか」（労働調査会 2011年）
- 三柴丈典 「労働安全衛生法論序説」信山社・初版（2000年）
- 野川忍、鎌田耕一 「安全配慮義務の履行請求」日本労働研究雑誌第664号（2015年）
- 柳澤旭 「安全配慮義務について」安全に労働させる義務とは何か 山口経済学雑誌
第60巻第3号（2011年）
- 柳澤旭 「労働者のメンタルヘルスと労働者の安全配慮義務・過失相殺」労働判例研究
第87巻7号（2015年）
- 藤原靖征、佐久間大輔 「ストレスチェックが労災事務に与える影響」
労働法律旬報 No.1851（2015年）
- 原俊之 「鉄道事業における安全配慮義務の履行請求」労働法律旬報 No.1844（2015年）
- 望月浩一郎 「過労死と安全配慮義務の履行請求」日本労働法学会誌 90号（1997年）
- 古積健三郎 「安全配慮義務の意義・法的性格」No.403『法学教室』（有斐閣 2014年）
- 和田肇 「安全（健康）配慮義務論の今日的な課題」日本労働研究雑誌（2010年）
- 渡辺章 「健康配慮義務に関する一考察」『労働関係法の国際的潮流』（2000年）
- 渡辺章 『労働法講義 上 総論・雇用関係法・第1版』（信山社 2009年）
- 厚生労働省労働基準局安全衛生部
「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」
- 毛利哲夫 「安全衛生マネジメントの社会基盤を考える」安全衛生コンサルタント、
20巻53号（2000年）