



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

安全配慮義務の現代的展開と法的リスク ～職場環境調整義務のビッグウェーブ

労働契約法 5 条によれば、安全配慮義務は、「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」使用者の義務と定義されています。

安全配慮義務は、もともとは、1970 年代の裁判例で、事故や災害等から労働者の身体への危険防止を目的として形成されたものです。

その後、過重労働による健康被害や過労死等が社会問題化するなかで、使用者の義務の射程を危険の防止や身体の安全から、労働者の身体的・精神的な健康にまで拡大し、**健康配慮義務**という概念が誕生しました。

さらに、近年では、さまざまなハラスメントや新たなストレス問題が注目されたことに伴い、安全配慮義務から健康配慮義務を経て、快適な職場環境の形成を求める**職場環境調整義務**にまで法的な進化を遂げたといえます。

「職場環境調整義務」に関する裁判例あれこれ～ハラスメント裁判例・最前線

狭義の安全配慮義務（事故や災害、職業病等による危険の防止）や健康配慮義務（過重労働等による健康被害の防止）

でも、求められる対策や措置には一律の

狭義の安全配慮義務（身体への危険防止）

健康配慮義務（メンタル疾患予防含む）

職場環境調整義務（ハラスメント防止）

正解はなく悩ましいところです。

さらに射程範囲が広がった職場環境調整義務では、使用者の果たすべき義務の範囲や内容はますます難しいです。

これらはケース・バイ・ケースの要素が強いため、実際の紛争事例を概観することで、法的な相場観をつかむことが求められます。

以下、参考となる最近の裁判例を挙げます。

●アンシス・ジャパン事件（東京地判平成 27 年 3 月 27 日）～「仲の悪い同僚どうしを分離しなかったことが義務違反に」

職場における同僚との深刻な対立関係の改善を上司に訴えたにもかかわらず、何ら適切な対応が図られなかった事案。

裁判所は、会社が「業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して

心身の健康を損なうことがないように注意する義務」に違反したと判示し、慰謝料 50 万円を認定。

「この人と仕事するのはイヤ」と従業員が
いけば、すぐに会社に職場環境調整義務が
発生するわけではありませんが、従業員間の
トラブルが深刻で、心身の健康を害する
可能性があるようなケースでは、両者を
分離することが会社側の義務となる
場合もあるわけです。

●NHK サービスセンター事件（横浜地川崎支 判令和 3 年 11 月 30 日）～「適切なルールと 制度の整備で義務違反とならず」

コールセンターで電話対応をしていた従業員が、電話でわいせつな言動や暴言を受けたことについて、会社に損害賠償請求をした事案。

裁判所は、会社において、わいせつ電話は直ちに上司に転送してよいこと等、わいせつな言動や暴言から、電話対応者の心身の安全を確保するためのルールを策定し、電話によるメンタルヘルス相談や対面メンタルカウンセリングを受けられる社内制度等があったことから、会社に義務違反は認められないと判示。

カスタマーハラスメントに対する職場環境調整義務が問われた裁判ですが、会社側が適切なルールと制度を整備して運用することの大切さが示された事案です。

●学校法人茶屋四郎次郎記念学園事件（東京地判令和 4 年 4 月 7 日）～「パワハラ調査を長期間放置して義務違反に」

大学教授が、パワハラ等を受けたとして、ハラスメント防止・対策専門部会に相談したにもかかわらず、大学側が調査を放置して、回答までに 8 カ月あまりかかった事案。

裁判所は、「労働契約における使用者は、労働者に対し、労務の提供に関して良好な環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、ハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事案が発生した場合、事実関係を調査し、事案に誠実かつ適正に対処し、適切な時期に申告者

に報告する義務を負っている」と判示し、慰謝料 5 万円を認定。

ハラスメントを起こさない職場作りはもとより、ハラスメント事案が発生したときの迅速な調査対応までも法的義務として求められる時代となったといえます。

●千葉地判令和 4 年 3 月 29 日～「従業員の『孤立防止義務』？一審と二審で判断分かれる」

会社に雇用されてショーの出演者として稼働していた従業員が、同僚から不満を持たれて職場内で孤立していたことに関して、会社の職場環境調整義務違反を訴えた事案。

一審の地裁は、会社が「他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、同僚が孤立することがないように調整すべき義務を負っていた」と判示し、慰謝料 80 万円を認定。

しかし、二審の高裁（東京高判令和 5 年 6 月 28 日）は、一審の認めた「孤立防止義務」は具体的内容が判然としないとして、このような抽象的な義務を根拠に使用者に賠償責任を負わせることはできないとしました。

使用者側としては、抽象的な「孤立防止義務」なるもので責任を負わされてはかたまりませんから、高裁の判断は一安心といえますが、今後どのように職場環境調整義務が具体的に展開されていくのかは目が離せないといえるでしょう。

～当事務所よりひと言～

行為者の不法行為責任までは問えないグレーゾーン・ハラスメント（違法とまでは認定できないが、不適切・不相当な言動等）でも、会社の職場環境調整義務違反は問われうる時代となっています。

安全配慮義務の現代的展開を意識して、違法なパワハラ防止はもちろん、これらの温床となるような、グレーゾーン・ハラスメントも放置しない組織づくりが求められています。