第７章　安全衛生と労災保険

7-1　安全衛生

職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的として定められたのが**労働安全衛生法**です。

事業者（個人事業であればその事業主、法人企業であれば会社そのもの）は、労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけなく、快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければなりません（労働安全衛生法第３条第１項）。また、重大災害を繰り返す企業には、厚生労働大臣が改善計画の作成を指示することができます（従わない場合には企業名の公表もあります）。

同様に、労働者も労働災害を防止するために必要な事項を守り、事業者が実施する労働災害防止の措置に協力するように努めなければなりません（同法第４条）。

労働安全衛生法では、事業者が講ずべき措置について、次のように示しています。

◆安全衛生管理体制を確立すること（第10条～第19条）

一定規模以上の事業場では、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等を選任して、事業場内の安全衛生管理体制を確立しなければなりません。

◆労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（第20条～第36条）

事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するために必要な

措置を講じなければなりません。また、労働者を就業させる建設物その他の作業場の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿等、労働者の健康、風紀及び生命の保持のために必要な措置を講じなければなりません。また、一定の危険性・有害性が確認されている化学物質は調査を義務付けられます。

◆労働者の就業に当たっての措置（第59条～第63条）

事業者は、労働者を雇い入れたとき又は労働者の作業内容を変更するときには、安全衛生教育を行わなければなりません。

クレーン運転など一定の業務については、免許を有する者、一定の技能講習を修了した者でなければ就業させてはなりません。

中高年齢者など特に労働災害の防止に配慮を必要とする者については適正な配置をするように努めなければなりません。

◆労働者の健康の保持増進のための措置（第66条～第71条）

事業者は、労働者を雇い入れるときや、継続雇用するときには、当該労働者に対し、定期健康診断を行わなければなりません。さらに事業場の業務が有害業務である場合は、特別な健康診断を行わなければなりません。

有所見者（健康診断で何らかの異常が見つかった者）については、健康保持のために必要な措置について医師等の意見を聴き、労働者の実情を考慮した上で適切な措置を講じなければなりません。また、長時間労働者については、労働者からの申し出があれば、医師による面接指導を行う必要があります。

平成 26 年の安衛法改正により、事業者は、常時使用する労働者に対しては、ストレスチェックを実施することが義務付けられることになりました(50人未満の事業場は当分の間努力義務)。ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申

し出があった場合には、医師による面接指導を行わなければなりません。

　また、事業者は受動の喫煙防止のため、実情に応じた適切な措置を講ずるよう努めなければなりません。

◆快適な職場環境の形成のための措置（第71条の２）

　事業者は、事業場における安全衛生の水準向上のため、職場環境を快適な状態に維持管理する努力義務があります。このため、作業方法の改善、疲労回復のための措置を講ずることが必要とされていますが、最近では事業場内のいじめやストレスからくる心の問題などについて、事業者の責任が問われるケースも生じています（P96 参照）。

7-2 職場のいじめ

◆職場のいじめとは

職場のいじめ（パワーハラスメントと呼ばれることもあります）とは、明確な定義は確立していませんが、「職場（職務を遂行する場所全て）において、仕事や人間関係で弱い立場に立たされている人に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害したり、職場環境を悪化させたりする行為」とされています（平成24年1月30日　厚労省円卓会議ワーキンググループ報告もあります）。

◆職場のいじめに対する使用者の責任

職場のいじめは、労働者個人の問題ではなく、企業の雇用管理上の問題です。

使用者は、労働者の安全に配慮する義務（「安全配慮義務」労働契約法第５条）や労働者が働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務（「職場環境配慮義務」）を負っているとされ、たとえ使用者の意思とは関係ない職場の人間関係トラブルやいじめであっても、これらの義務を怠った場合には、債務不履行責任を問われることになります。

また、いじめの加害者が、被害者の権利を侵害したり、損害を発生させたと認められる場合には、加害者は不法行為責任（民法第709条）を問われることとなりますが、いじめが組織的・集団的に行われたような場合には、使用者責任（民法第715条）が問われることもあります。

◆なにが「職場のいじめ」にあたるのか

職場内で行われるいじめは、業務上の指導との線引きが難しいケースもありますが、厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議が示した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」では、具体的に以下のような行為を、典型的な職場のいじめとして例示しています。

① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

また、職場のいじめには、上司から部下に対して行われるものだけでなく、同僚間や部下から上司に行われるものも含まれています。

7-3 労災保険

労働者が仕事のうえで怪我をしたり、病気にかかったときには、使用者は労働者の療養費を負担しなければなりません。また、それらの怪我や病気の療養のために労働者が働けず賃金を得られないときには、労働者に平均賃金の６割の休業補償を行わなければなりません（労働基準法第75条、76条）。

しかし、労働災害が発生したとき、事業主に十分な支払い能力がなかったり、大きな事故で補償額が多額にのぼり、支払いが困難になることもあるかもしれません。そこで、**労働者災害補償保険法**では、日頃から、事業主が保険料を納めておいて、災害が発生したときは、そこから補償を行うように定めています。

このような補償を受けられるのは、労働基準監督署長が労働災害であると認定した場合に限られます。そのためには、次の要件を満たしていることが必要です。

○　**業務遂行性**

労働者が労働契約に基づいた事業主の支配下にある状態（作業中だけではなく、作業の準備行為・後始末行為、出張中などの場合にも「業務」とみなします）において発生した負傷・疾病等であること。

○　**業務起因性**

業務と傷病等との間に一定の因果関係があること。

疾病の場合は、業務が原因で発症したのかどうかの判断が難しいものもあるので、業務上の疾病の範囲は法律で定められています。

◆労働者災害補償保険（労災保険）のしくみ

労災保険は、労働者が仕事上や通勤の途中で怪我をしたり、病気にかかったり、死亡したときなどに、国が事業主に代わって必要な補償を行う保険です。労災保険料は事業主のみが負担します。

労災保険は、原則として労働者を一人でも雇用する場合は適用事業となり、適用事業で働く正社員だけでなく、パートタイマー、アルバイト等を含めすべての労働者に適用されます。

◆過労死等防止対策推進法について

健康で充実して働き続けることのできる社会を実現する観点から、過労死等防止対策推進法が平成26年11月1日から施行されました。

過労死等とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害を指します。

◆通勤災害について

労災保険は通勤のときに怪我をしたり病気にかかったときにも適用されます。この場合の「通勤」とは、①住居と就業の場所との間の往復②就業の場所から他の就業の場所への移動③単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとされています。往復の経路を逸脱又は中断した場合には、逸脱または中断の間及びその後の往復は「通勤」にあたりません。

ただし、逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって、やむを得ない理由（例えば、日用品の購入や病院・診療所で診療や治療を受ける場合など）で行う最小限のものである場合には、逸脱又は中断の部分を除き「通勤」となります。

◆労災保険からのおもな給付内容

労災保険の請求手続きは、労働者本人又はその遺族が請求することになっています。

保険からの給付の内容には、次のようなものがあります。

【労災保険からの給付】

○療養補償給付（通勤災害の場合は療養給付）

業務災害又は通勤災害による傷病が治るまで、労働者が無料で診察及び治療等が受けられるようにするものです。

○休業補償給付（通勤災害の場合は休業給付）

業務災害又は通勤災害による傷病の療養のため労働者が働けず賃金を得られないときには、働けなくなった日の４日目から、休業（補償）給付として給付基礎日額の60％相当額、休業特別支給金として20％相当額が支給されます（業務災害による休業の場合には、休業の最初の日から３日間分は、労働基準法第76条に基づいて、使用者が平均賃金の60％を補償します）。

○傷病補償年金（通勤災害の場合は傷病年金）

業務災害又は通勤災害による傷病が、療養を開始してから１年６か月を経過しても治らないときなどに、それまで支給されていた休業補償給付は打ち切られ、傷病による障害の程度に応じて年金が支給される場合もあります。このほかに傷病の程度に応じて傷病特別支給金が支給されます。

○障害補償給付（通勤災害の場合は障害給付）

業務災害又は通勤災害による傷病が治っても障害が残ったときには、その程度に応じて障害（補償）年金あるいは障害（補償）一時金が支給されます。このほかに障害の程度に応じて障害特別支給金が支給されます。

○遺族補償給付（通勤災害の場合は遺族給付）

業務災害又は通勤災害により死亡した場合は、遺族（補償）年金、あるいは遺族（補償）一時金が支給されます。このほかに遺族特別支給金が支給されます。