

労働事件における

要件事実の知識と実務

資料作成： 大庭 浩一郎 / 佐々木 賢治

目次

- 1. 安全配慮義務の根拠 1
- 2. 請求原因 1
- 3. 抗弁 3
- 4. 再抗弁 4
- 5. 債務不履行構成と不法行為構成による違い 4

労働事件における 要件事実の知識と実務

■ 1. 安全配慮義務の根拠

労働者が業務従事中に事故により死傷等した場合において、最高裁は、使用者は、「労働者が労務提供のため設置する場所、設備も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、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき業務を負」う（川義事件・最判昭和 59 年 4 月 10 日）との判断を示し、これを受けて、労働契約法 5 条が「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。」と明記するに至りました。よって、労働者は会社に対して、労働契約法 5 条に基づき、労働契約上の債務の不履行として、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求ができることとなります。

■ 2. 請求原因

（1）安全配慮義務の存在

一般に、債務不履行を理由として損害賠償請求する場合、債権者において、債務者が債務を負っていることを主張・立証しなければならず、安全配慮義務に基づく損害賠償請求をする場合でも同様です。よって、労働者側から会社が安全配慮義務を負っていることを主張・立証しなければなりません。上述したように、安全配慮義務は、労働契約に基づいて、法律上当然に発生しますから、労働者側は、労働契約を締結した事実を主張・立証すれば足りることになります。

（2）安全配慮義務違反

次に、債務不履行を理由として損害賠償請求をする場合には、債権者において、債務が履行されていないことを主張・立証しなければならないため、労働者側から義務違反に該当する具体的事実を主張・立証しなければなりません。そのため、労働者としては、会社側は具体的にいかなる安全配慮義務を負っていたかを特定したうえで、どのようにかかる義務に違反したかを具体的に主張・立証する必要がある、抽象的に生命、身体を害しないようにする義務を負っているという程度の主張では足りません。

そして、安全配慮義務の具体的な内容については、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる具体的状況等によって異なると

され（前掲川義事件）、具体的な状況を、①物的な環境に関するもの、②人的な環境に関するもの、③体制としての環境に関するもの、の3通りに分類すれば¹、具体的内容として以下のようなものが考えられます²。

<p>① 物的な環境に関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労務提供の場所に保安施設・安全施設を設ける義務 ・ 労務提供の道具・手段として、安全な物を選択する義務 ・ 機械等に安全装置を設置する義務 ・ 労務提供者に保安上必要な装備をさせる義務
<p>② 人的な環境に関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労務提供の場所に安全監視員等の人員を配置する義務 ・ 安全教育を徹底する義務 ・ 事故・職業病・疾病後に適切な救済措置を講じ、配置換えをし、治療を受けさせる義務 ・ 事故原因となり得る道具・手段につき、適任の人員を配する義務
<p>③ 体制としての環境に関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意し、それに対して適切な措置を講ずべき義務 ・ 雇用契約に付随してプライバシーが侵害されることがないように職場の環境を整える義務 ・ 働きやすい職場環境を保つように配慮する義務

（3）損害・因果関係

加えて、損害および安全配慮義務違反と損害との間の因果関係を主張・立証する必要があります。

（4）小括

以上を整理すると、請求原因としては、以下の通りとなります。

<ol style="list-style-type: none"> ① 雇用契約の締結 ② 安全配慮義務の内容 ③ 安全配慮義務違反に該当する事実 ④ 損害 ⑤ ③と④の因果関係

¹ 酒井正史「職場環境に関する安全配慮義務をめぐる裁判例と問題点」判タ 1192 号 64 頁

² 國井和郎「第三者惹起事故と安全配慮義務」判タ 529 号 196 頁

■ 3. 抗弁

(1) 帰責事由の不存在

債務不履行の場合には、一般的に当該債務不履行について帰責事由がないことが会社側の抗弁となるとされており、債務不履行の一種である安全配慮義務違反の場合も同様と考えてよいものと考えられます。そして、帰責事由とは、故意・過失または信義則上それと同視すべき事由を意味し、規範的要件といえます。そのため、会社側としては、抗弁として帰責事由がないことの評価根拠事実を主張・立証していくことになるのではないかと思います。

しかしながら、結果回避義務を尽くしていたとの点（過失を結果回避義務違反と捉えたとすれば、結果回避義務を尽くしていたということが、帰責事由としての過失がないことの評価根拠事実となる）と安全配慮義務を尽くしていたこと（上述したように、請求原因事実としての安全配慮義務違反の否認）の2つの区別は曖昧であって、あえて区別するとすれば、帰責事由としての過失がないことの評価根拠事実、安全配慮義務違反とは別に観念し得る結果回避可能性の不存在（安全配慮義務を尽くしても結果回避可能性がなかったこと）等または当該結果が不可抗力によって発生したものであることを基礎付ける事実をいうものと考えることができます（山川隆一『労働紛争処理法』（弘文堂）295頁）。

また、過失について予見可能性を前提とする結果回避可能性であるとすれば、予見可能性がない場合には過失（帰責事由としての）が認められないことになるため、予見可能性がなかったとの事実は帰責事由としての過失がないことの評価根拠事実となるものと解されます³

(2) 過失相殺

次に、安全配慮義務違反も債務不履行である以上、会社側に安全配慮義務違反が認められたとしても、被害者である労働者にも過失があった場合、過失相殺（民法418条）をなし得ることから、会社側からは過失相殺の抗弁が考えられます。そして、過失は規範的要件といえますから、会社側は労働者の不注意や落ち度等、当該労働者の過失に関する評価根拠事実を主張・立証していくこととなります。

(3) 労災保険の給付

労働災害については、労災保険による給付がなされていることも想定されます。この点、すでになされた労災保険給付と同一の事由については、労災保険

³ 予見可能性がないことが、帰責性の不存在として会社側の抗弁となるのではなく、労働者の側で請求原因である安全配慮義務違反の前提として予見可能性があることを主張・立証すべきとの見解もある。もっとも、この見解によれば、労働者に求められているのは、当該状況の下でそうした事故が発生する虞があるという概括的・規範的な予見可能性でよく、現実に発生した事故について具体的な予見可能性がなかったことは会社側が抗弁として主張・立証しなければならないとされているため、この見解に立ったとしても、大きく異なるところはないといえる（山川隆一『労働紛争処理法』（弘文堂）292頁）。

による填補がなされたとして、その限度で損害賠償責任を免れるものと解され、既払い額は損害賠償から控除されることから、かかる労災保険の給付がなされたことは会社からの抗弁となります。

また、労災保険はあくまで財産的損害のうち消極的損害（逸失利益）の填補を行うもので、財産的損害の中でも入院雑費や付添看護費等の積極的損害や慰謝料等の精神的損害は、労災保険給付の対象ではなく、同一の事由とはいえません。よって、後者の損害に関する請求に対しては、抗弁として主張することができないこととなります。

■ 4. 再抗弁

（1）「帰責事由の不存在」に対する再抗弁

会社側の帰責事由が存在しないとの抗弁に対し、労働者側としては、帰責事由が存在しないことの評価障害事実を主張・立証していくこととなります。

（2）「過失相殺」に対する再抗弁

また、会社側の過失相殺の抗弁に対しては、労働者側は、過失の評価障害事実を主張・立証していくこととなります。

■ 5. 債務不履行構成と不法行為構成による違い

なお、労働者が業務従事中に事故により死傷等した場合に、事故を惹起した者が当該労働者の属する会社の被用者であった場合には、安全配慮義務違反に基づく損害賠償の請求のみならず使用者責任に基づく損害賠償を請求することも考えられます。平成29年民法改正前は、債務不履行の場合と不法行為の場合とで時効期間が異なるという大きな違いがあったために、時効によって使用者責任が請求できなくなったことから、安全配慮義務違反に基づく請求を行うということがよく行われましたが、同改正後は時効期間が揃いましたので（民法167条、724条の2）、このような問題は生じなくなりました。

それでは、債務不履行構成と不法行為構成（使用者責任）とで要件事実の観点から考えた場合においてどのような差異が生じることになるのでしょうか。一般論でいえば、使用者責任の場合には、当該会社の被用者による不法行為の存在が前提となり、労働者の側で、被用者による不法行為の請求原因事実として、加害行為、加害者の故意・過失、損害、加害行為と損害との間の因果関係を主張・立証しなければなりません。他方、債務不履行構成の場合には、すでに述べたように、帰責事由であるところの故意・過失が請求原因事実ではなく、使用者側の抗弁となりますので、一見債務不履行構成のほうが労働者にとって有利な法律構成であるかのようにも思えます。しかし、前述の通り、債務不履行構成における請求原因事実として主張・立証しなければならない安全配慮義務違反に当たる事実、不法行為における過失、すなわち結果回避義務違反の内容とも重なり合うと

ころが多いといえます。したがって、主張・立証の観点からいえば、債務不履行構成と不法行為構成とでそれほどの差異はないと考えられます。

ただし、使用者責任の前提となる被用者の不法行為は、被用者に着目して検討すべきであるのに対して、安全配慮義務については、会社に着目して検討される点に留意すべきです。よって、訴訟提起等にあたって、債務不履行構成と不法行為構成のいずれを選択すべきかという点からいえば、上記の一般的な有利不利の議論はそれほど重要ではなく、個別の案件の事案に応じて、被用者自身の不法行為を主張・立証するのが適切か、会社自体の義務を主張・立証することが適切かを議論すべきものと考えます⁴。

【著者プロフィール】 大庭 浩一郎（おおば こういちろう）

丸の内総合法律事務所 パートナー弁護士。東京大学経済学部卒業、1992年弁護士登録（第二東京弁護士会）。丸の内総合法律事務所入所、紛争解決手続代理業務試験委員（特定社労士試験）、司法試験考査委員（労働法）など歴任。経営法曹会議会員。労働法分野を含む企業法務全般を幅広く取り扱うとともに、企業から同一労働同一賃金関係の相談に応じている。

【著者プロフィール】 佐々木 賢治（ささき けんじ）

丸の内総合法律事務所。弁護士。早稲田大学政治経済学部卒業。民間企業での勤務を経て、2019年一橋大学法科大学院卒業、同年司法試験合格、2020年司法修習修了（73期）、同年弁護士登録（第二東京弁護士会）。労働法分野を含む一般企業法務等を主に取り扱う。

⁴ 使用者責任において、被用者による不法行為が成立したとしても、「使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであった」（民法715条）との免責立証が奏功した場合には、使用者責任は否定されるが、かかる免責立証は極めて困難といわれている。