

【はじめに】

大学人の安全衛生への関心は文理問わず、依然として低い。今般の国立大学法人化により、旧国立大学では、適用法規が従来の人事院規則から労働安全衛生法へと変わった。しかし、その定めの内容は、安全衛生管理体制など一部を除き、さほど変わるわけではなく、また、民事法上の安全配慮義務の内容も基本的に変わるわけではない。しかし、罰則のあり方や、所掌官庁の変更による監督のあり方などの変更により、現場には不安もあることと思われ、文部科学省も、いくつかの事務連絡等を出し、対応を図ってきた。ただ、今回の法人化は、これを積極的に捉えるならば、従来の大学の安全衛生管理のあり方を、少なくとも民間レベルの標準に近づけるよい契機ともなり得る。とりわけ国立大学法人化に伴う労安法上の適用法規の概要については、既に、中央労働災害防止協会編冊子『国立大学等の法人化に係る労働安全衛生関係法令について』が発刊されているので、これを活用すれば、国公立問わず、一定程度、安全衛生水準の向上を図ることができるものと思われる。しかし、法的に万全を期すためにほんらい注視すべきは、安全配慮義務の内容いかんである。それは、この義務には、罰則の裏付けの有無を問わず、労働安全衛生関係法令の定めを超える内容が含まれるからである。よって、以下では、国立大学法人化に伴う問題を念頭に置きつつ、また、労働安全衛生関係法令との関連性に留意しながら、安全配慮義務の法理について中心に論じ、もって、その他の大学の安全衛生管理にも資するよう努めたい。

【国立大学法人化に伴う適用法規の変更について】

従前、国立大学における労働安全衛生規制は、国家公務員法や人事院規則10-4等においてなされており、自己管理が中心で履行確保のための罰則規定はなかった。しかし、法人化後は、労働安全衛生法が適用され、立ち入り検査や罰則（最高3年以下の懲役または300万円以下の罰金）の適用がなされることとなった。

規制内容は、実質的に従前とあまり変わらないが、特に大きな変更点は、安全衛生管理体制にある。従前は、組織区分ごとに、一定の職制に管理を委ねる自主管理体制が定められていたが、労安法適用下では、一定の従業員規模の事業場につき、法定の資格や知識・技能の保有者に管理を委ねる、本来趣旨としては自主的だが、実際には他律的な管理体制に変わった。大学法人に特に関連するものとしては、以下のものが挙げられる。(1)衛生管理者：選任義務（労安法施行令4条、労安則7条）、資格要件（労安則10条、7条1項3号）、(2)衛生推進者：選任義務（労安則12条の2）、資格要件（労安則12条の3、昭和63年9月5日労働省告示80号）、(3)産業医：選任義務（労安法施行令5条、労安則13条）、資格要件（労安則14条2項。但し、労安則13条2項但書は以下のように規定する。「学校保健法第16条の規定により任命し、または委嘱された学校医で、当該学校において産業医の職務を行うこととされたものについては」、行政への報告義務がない、と。）、(4)作業主任者：選任義務（労安法施行令6条。但し、一定の試験研究のために行う作業については、選任義務免除（労安法施行令6条18号、20号、22号、有機溶剤中毒予防規則19条1項ほか）、資格要件（労安則別表第1）、(5)衛生委員会：設置要件（労安法施行令9条）、審議内容・開催頻度・委員の資格要件（労安法18条、労安則22条、23条）、衛生委員会の設置義務のない事業場における関係労働者への意見聴取制度（労安則23条の2）。なお、文部科学省2003年5月28日発表「国立大学等における安全衛生管理の改善対策について」によれば、同年5月23日時点で、衛生管理者及び産業医を置く必要のある大学数は99、作業主任者については159あったが、資格取得未了の機関が2割程度あり、労安法所定の管理体制整備は未だ不十分であることが指摘され、「関係教職員、関係委員会等が連携した全学的な体制の整備が進むように会議などを通じてその趣旨の徹底を図る」べきこと、が通知されている。

【従前からの問題点への対処】

大学では、国公立立を問わず、従前より、特に実験室における安全管理の問題点が指摘されてきた。法人化の動きが出る前にも、90年には日本学術会議化学研究連絡委員会による

調査結果、93年には化研連化学安全小委員会報告書が出され、およそ以下のような問題点が指摘されている。①狭い研究スペース、②設備の不備、③設備の維持管理の不十分、④実験作業中の安全配慮不足、⑤専門家の不足と教育訓練体制の不備、等々（詳細は、上原陽一「大学研究室における安全性の実態と実験環境の改善について」研究開発マネジメント1993年7月号88頁以下、日本経済新聞2003年9月28日17面特集記事ほかを参照されたい。特に上原前掲89頁以下で示された複数の改善提案は、示唆的である）。

後述するように、事故が生じた場合、労安法令違反があればもちろんのこと、こうした報告書や業界・学会認識の存在は、安全配慮義務違反を根拠づける重要な資料となる。安全配慮義務を履行するために、大学側は、予見可能な事故を防止するために必要な措置をとらねばならないが、予見可能性の基準として、こうした報告書や業界・学会認識の存在が重要視されるからである。これらの認識を裏付けるその他の資料としては、例えば旧文部省編『大学における廃棄物処理の手引き』（科学新聞社、1975年（その後改訂版発刊））、東京大学工学部・工学研究科編『大学における防災マニュアル』（科学新聞社、1995年）などが挙げられよう。その他、日本産業衛生学会の公表する許容濃度の基準値等も、複数の安全配慮義務関連の判例の中で違法性の判断基準として重視されている。従って、大学側は、法令に定められていない事柄にも、積極的に留意する必要がある。

他方、2002年には、同年10月25日付け事務連絡「実験施設等における安全管理状況の確認について」を皮切りに、国立大学法人法の制定を見越して、大学実験施設の現状把握と改善のための取り組みが、主に行政側のイニシアティブ（及び自発的な国立大学自身の取り組み）により開始された。しかし、その過程では、本質的な改善に要する莫大な費用の問題が表出した。法案審議過程では、「法人化に伴う労働関係法規等への対応については、法人の成立時に違法状態の生ずることのないよう、財政面その他必要な措置を講ずること」、との付帯決議が付されたが、その実効性は必ずしも定かではない。中央労働災害防止協会編冊子『安全対策の費用対効果』によれば、一般に企業の労災防止目的の投資費用の経済効果は2・7倍であるという。あくまで管理可能でかつ予見可能な危害の防止に限られるが、安全配慮義務の法理からすれば、費用がない、との理由でそれを怠ったとしても、そのこと自体で免責されることはない。

#### 【安全配慮義務の法理】

以下では、これまでに裁判例が示して来た安全配慮義務に関する法理のうち主要なものを紹介し、大学人の安全衛生管理の参考に供したい。

<初期の裁判例から>

(1) 安全配慮義務は、公務雇用関係と民間雇用関係のいずれにも生じる。

(2) 安全配慮義務の内容は、広範なものではあるが、あくまで使用者のコントロール可能な範囲内でなすべき義務と解されている。

(3) 安全配慮義務は、対象者の職種、地位、同義務が問題となる状況等に応じて異なる。

(4) 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関係に入った当事者間において、・・・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」とされている。これは、同義務が民間雇用関係のみならず、公務雇用関係でも生じることを意味すると共に、雇用関係以外の関係でも生じることを想定している（※従って、大学と学生との関係等でも当然に生じる）。

(5) 安全配慮義務は、公務員災害補償法制度（や労働災害補償法制度）があるからといって影響を受けるものではなく、その前提として存在するものと解されている。

(6) 安全配慮義務は、債権法上の義務であることから、それに基づく損害賠償請求の時効は10年となる。とはいえ、それをどこからカウントするか（時効の起算点）については、裁判例・学説上の争いがある。（以上、陸上自衛隊八戸整備工場事件判決（1審：昭和46年10月30日東京地裁判決（訟務月報19巻3号30頁）、2審：昭和48年1月31日東京高裁判決（訟務月報19巻3号37頁）、上告審：昭和50年2月25日最高裁第3小法廷判決（最高裁民事裁判例集29巻2号143頁）より）

(7) ローダーブレードソケットの金属疲労に起因するヘリコプター墜落事故につき、機体整備の完全な実施は安全配慮義務の内容に含まれるが、当時航空自衛隊が作成していた整備体系に基づいた整備は行われ、その整備体系が不完全とは認められない以上、安全配慮義務

務違反は認められない、とされている。つまり、安全配慮義務は、あくまで尽くすべき手段を尽くす義務であり、結果が生じた以上、すべからず責任を負う結果債務ではない。

(8) 整備基準の合理性は、その時々事情をもとに合理性判断をするしかなく、事故後にそれが改訂されたとしても、元の基準の合理性判断に影響を及ぼすものではない。

(9) 事故原因となった部品が高度な精密性を有するものである場合、出荷された製品については、特段の事情のない限り、その品質を信用し、受け入れ後、一々精密検査を行うべき規定を設けていなくてもやむを得ない。

(10) 安全配慮義務の具体的内容の特定と、義務違反の事実の立証責任は、使用者や国の義務違反を主張する原告側にある。(以上、航空自衛隊ヘリコプター墜落事件判決(1審:昭和51年2月12日東京地裁判決(訟務月報22巻3号635頁)、2審:昭和54年5月14日東京高裁判決(訟務月報25巻9号2435頁)、上告審:昭和56年2月16日最高裁第2小法廷判決(最高裁民事裁判例集35巻1号56頁))より)

(11) 安全配慮義務の内容は、およそ物的環境整備義務と人的環境整備義務の両面にわたる。

(12) 安全配慮義務の具体的内容は、労働契約の内容、趣旨、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によって異なる。

(13) 使用者の管理し得ない事由や予見可能性のない事由などによる危険は、そもそも安全配慮義務の対象とならない。ただし、予見可能性の判断において、予想される危害は、予想される最悪の程度を想定すべきである。

(14) 第三者による故意の加害行為については、一般に使用者が責任を負うべきではないが、使用者が労働者を第三者による危害の可能性の高い環境に置き、あるいは第三者の危害に対する一般的な自己防衛機能を減少させる環境に置く場合、それを補正させるものとして安全配慮義務が生じる。

(15) 過失相殺に関連し、安全配慮義務は、使用者のみならず、「具体的状況のもとでは」労働者も負担する義務である。(以上、川義事件判決(1審:昭和56年9月28日名古屋地裁判決(労働判例378号75頁)、2審:昭和57年10月27日名古屋高裁判決(判例時報1058号73頁)、上告審(昭和59年4月10日最高裁第3小法廷判決(最高裁民事裁判例集38巻6号557頁))より)

(16) 安全配慮義務の内容を特定する際には、契約環境ともいうべき時代背景を考慮しなければならず、特にその時代時代の医学的知見や工学技術的知見の水準が注視されるべきである。

(17) 国家の策定する安全衛生取締規定などは、安全配慮義務の内容を確定する上で「重要な一つの要素」とはなるが、それぞれの目的が異なる以上、その内容がそれらの規定の範囲に制限されるわけではない。

(18) 請負給の採用等が理由で従業員が仕事に精励し、作業能率の実現のため安全を軽視した行動に出たとしても、その給与制度の趣旨が直接安全衛生に関わるものでない以上、それ自身が安全配慮義務違反に該当するわけではない(※ただし、この判旨は、後の過労死裁判例により、一定程度修正されたと考えられる)。

(19) 安全配慮義務は、医学や工学技術的知見の「骨格」ができあがった段階で、それに即した履行が求められる。

(20) 安全配慮義務違反と損害との因果関係は、(1)労働危険の発生、(2)当該作業場での労働者の作業従事、(3)使用者の安全配慮義務不履行、(4)労働者の罹災および罹患、が認められる場合、特段の反証のない限り、肯認される。

(21) 安全配慮義務の内容には、災害発生認識後の事後措置(早期発見、早期治療など)も含まれる。

(22) 被害の発生に対して他に共働した原因がある場合にも、被告の債務不履行(安全配慮義務違反)と被害との間に「相当因果関係」が認められる場合、その被告が全額賠償責任を負うことになる。損害の発生や拡大に作用した特別な事情が認められる場合、賠償額の減額は可能だが、具体的な影響の程度が不明確な場合や、人間自然の生態ないし属性の範囲内に入ることがらについては、減額が認められない。

(23) その産業の社会的な重要性などを根拠とする「許された危険」の抗弁(反論)は、安全衛生の優先性から認められない。具体的な賠償額の算定にあたって、当該事業の「社会

的有用性」や「社会的役割」を考慮の対象とした下級審判例はあるが、その上告審で覆されている。

(24) 安全配慮義務違反を判断するにあたり、予見可能性のほか、有責性（一定の違法行為を行ったことに対して行為者に避難しうる事情があること、すなわち非難可能性をいう。加害者側の帰責事由、過失など）の判断にあたっては、当時の有力説や被害状況に関する政府報告、業界認識などが資料として重要な判断材料となる。（以上、日鉄鉱業（長崎じん肺）第1事件判決（1審：長崎地裁佐世保支部判決昭和60年3月25日（労働判例453号114頁）、2審：福岡高裁判決平成元年3月31日（労働判例541号50頁）、上告審：最高裁第3小法廷判決平成6年2月22日（労働判例646号7頁）より）

このような判例傾向からも理解されるように、安全配慮義務は、安全衛生という分野の特質、人の健康生命の重要性をふまえ、きわめて実践的な概念となっており、その内容の確定は、国家の策定する労働安全衛生法令などに先んじて、必要な措置を可能な限りで行うべき、という視点、また、不幸にして事故が生じてしまった場合には、被害者救済と加害者免責の調整、という視点からもなされる。

<近時の過労死裁判例から>

近時の過労死裁判例から判明する使用者の安全配慮義務（or 注意義務）の具体的内容を集約的に示せば、以下のようになる。

①労働時間の把握および労働時間、休憩、休日に関する適正な労働条件確保義務（特に長時間労働防止義務－労基法32条以下、労安法3条等に対応）。

②休憩場所の確保、作業管理、作業環境管理等、労働時間以外の労働条件の把握、適正条件確保義務（－労安法第4章、3条、65条の3等に対応）。

③健診の実施およびそれに基づく事後措置義務（－労安法66条、13条、労安則14条、15条1項等に対応）。

④労働者個々人の個別事情（体調の悪化等）に応じた適正労働条件の確保、適切な措置義務（－労安法62条等に対応）。

⑤①②④を含め、労務管理に際しての、より一般的な疲労・ストレス防止義務（－労安法1条、3条、第4章、第6章、第7章、第7章の2等に対応）。

このうち、特に⑤の趣旨は重要である。たとえば大学において、近時の自己点検・自己評価を含め、一方で、大学人に対して研究・教育・学内行政におけるコンペティティブな環境を用意しつつ、他方で、それらに追われる大学人への安全衛生面での対策を怠ることは、安全配慮義務の法理からすれば、責任を問われかねないからである。いかに研究職従事者とはいえ（それ以外であればなおさら）、大学においても、業務の質量管理はコントロール可能な限りで徹底されなければならない。

## 【その他】

その他、国立大学法人化後の労安法上の責任主体、事業場の概念等については、前掲中央労働災害防止協会編冊子に記載されているので、ここでは触れず、以下では、裁量労働制適用に伴う安全衛生上の注意、大学産業医の法的責任、実効的対策の必要性、の3点についてできる限り簡潔に述べ、エピローグとしたい。

<裁量労働制適用に伴う安全衛生上の注意>

大学人の研究活動については、すでに行政の指針によって、労基法38条の3が規定する専門業務型裁量労働制が適用されるべきことが示されている。しかし、企画業務型裁量労働制を規定する労基法38条の4の第4号や、裁量労働制に関する指針を見れば明らかなように、裁量労働制の適用は、使用者の安全配慮義務からの免責をもたらすものではない。近年の過労死裁判例は、次のように判示している。

・被災者（A）「の行う業務が、・・・いわば裁量労働の面を有し、Aの長時間労働が控訴人の強制によるものではないとしても、控訴人が右長時間労働を許容ないし黙認していた以上、控訴人に責任が生じないことにならないのはいうまでもない（電通事件2審（労働判例724号22、23頁）」。

・「被告は、B（被災者）の業務はいわゆる裁量労働であり時間外労働につき業務命令がなかったことを理由に、被告に安全配慮義務違反はないとも主張する。しかし、・・・Bを納期が設定されたプロジェクトのリーダーとして、取引先からも厳しく納期遵守が求められてい

る業務に就かせている以上、Bの業務がいわゆる裁量労働であったことをもって、被告の安全配慮義務違反がないとすることはできない（システムコンサルタント事件1審（労働判例736号71頁））。

そもそも論とすれば、労働時間管理の可能な労働に対して裁量労働制を適用することはできない。また、かりに裁量労働制を適用した場合にも、専門業務型裁量労働制の場合、従業員代表との協定、企画業務型裁量労働制の場合、労使委員会における決議により、労働時間とみなされる時間（みなし労働時間）が決定され、それが法定時間を超えていれば、別途、時間外・休日協定を締結する必要がある。かりに、決議や協定によって決定されたみなし時間より実労働時間が恒常的に長くなるような場合、本来は決議や協定によって修正がなされるべきであり、裁量労働制の運用に関する安全衛生上の担保は、制度の本来予定するところでは、まずは決議や協定に委ねられている、というべきであろう。しかし、前掲の判事が述べるように、労働者に指示ないしは期待する業務の分量や期限などから、その長時間労働の実態が使用者が知り得るような場合、長時間労働がもたらす業務の過重性につき、使用者は安全配慮義務違反に問われ得るであろう。

#### <大学産業医の法的責任>

受診スケジュールに基づき、被告会社の産業医による健診が実施され、不受診者に対しては、任意健診制度が実施されていた、というケースで、判例は次のように述べている。

「本件においては、医師による業務軽減措置の指示がされていないが、使用者が選任した産業医が使用者に対して業務軽減の指示をしなかったという点も、被告（＝使用者）の・・・業務軽減措置を採るべき義務の有無に消長を来すことはないというべきである（システムコンサルタント事件2審（労働判例736号71頁））。

つまり、産業医の選任はあくまで事業者である大学の責任であり、産業医が直接的に、保健対象者に対して労安法上の管理義務ないし安全配慮義務を負うわけではない。産業医の職務懈怠の責任は、原則として大学の責任となるのである。しかし、大学から懲戒処分を受ける可能性はあるし、また、故意・過失によって被災者に損害を与えた場合、独自に民事・刑事上の責任を負担する場合もあり得る。

#### <実効的な対策の必要性>

やはり、近時の判例によれば、①健康管理センター設置と産業医の配置およびその産業医による健診指導、健診後の事後措置、②健康づくり運動その他のメンタルヘルス対策、健康相談窓口の設置、等がなされていたケースであったにもかかわらず、「被告（＝使用者）が用意した健康管理体制はC（被災者）のような長時間労働者には機能していないとはいえず、そのような状況下では、被告主張の健康管理体制の整備があるからといって、社員の労働時間を把握し、過剰な長時間労働によって社員の健康が侵害されないように配慮するという義務の履行を尽くしたいたということではでき（川崎製鉄事件（労働判例733号30頁）」ない、とされている。

大学における安全衛生管理に際しても、形式的な対策ではなく、あくまで実効的な対策が必要とされていることが看取されよう。