

従業員の業務災害について使用者の責任

当社の従業員Aは当社工事現場で作業中に足場から転落する事故を起こし負傷しました。Aは今も入院中ですが、当社はAに対しどのような責任を負うのでしょうか。

1. 労災補償制度による補償

労働者が業務上負傷または疾病にかかった場合には、使用者は、その費用で必要な療養を行い、または必要な療養の費用を負担しなければならないほか、労働者が療養のため労働することができないために賃金を受けない場合には、労働者の療養中の休業補償を行わなければなりません（労働基準法 75 条、76 条）。また、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合に、その身体に障害が存するときは、使用者はその障害の程度に応じて障害補償を行わなければなりません（同法 77 条）。

これらの補償は、労働者災害補償保険（労災保険）の給付としてなされます。

労働者の負傷が労災保険法にいう業務上の負傷に当たるかは、当該労働者の負傷が業務に内在又は随伴する危険が現実化したといえるような、負傷の結果と業務との間の相当因果関係が認められるかにより判断します。

相当因果関係の有無は、業務遂行性と業務起因性により判断します。業務遂行性とは、労働者が事業主の支配ないし管理下にあることを意味し、業務起因性とは業務または業務行為を含めて労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあることに伴う危険が現実化したものと経験則上認められることをいい、業務遂行性があることを前提に業務起因性の有無を判断することになります。

労災補償制度の特色としては、業務上の災害に対する使用者の無過失責任であること、補償内容は療養補償を除き、被災労働者、遺族が実際に被った損害ではなく、平均賃金に対する定率によって算定されること、補償の履行が行政官庁の指導、罰則をもって確保される仕組みがとられていることが挙げられます。

2. 雇用契約上の義務違反による損害賠償責任

労災保険給付は労働者が被災したことによって被った休業損害や逸失利益の全てを補填するわけではなく、また慰謝料を給付の対象としていないことから、労災保険給付ではまかなえない損害について使用者の責任の有無が問題となります。

労働契約法 5 条は、「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。」としており、使用者は労働契約に付随する責任として労働者に対し安全配慮義務を負っています。

安全配慮義務の内容は常に一義的に明白な画一的なものではなく、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当該具体的状況等によって異なるものですが、工事作業の労働者について一般的に考えられるものだけでも作業を行う施設、設備、機械等の欠陥や不備から起こりうる災害を防止するための点検整備、労働者に対する安全衛生教育、労働者が健康を害さないための勤務時間の管理、ヘル

メット、安全帯といった安全装備の支給など多岐に亘ります。

使用者が安全配慮義務に違反したことと労働者が被った損害との間に相当因果関係が認められ、かつ使用者に労働者被災の結果の予見可能性があり、結果の回避可能性が認められる場合は、使用者は労働者に対し債務不履行に基づく損害賠償責任（民法415条）を負うこととなります。

使用者の安全配慮義務違反が争われた事例として、下水道埋設工事現場において作業中の作業員が、土砂が崩れたため傾いた矢板に挟まれ負傷した事故について、土留め設備が通常有すべき安全性を有していなかったとして使用者の安全配慮義務違反を認め作業員の損害賠償請求を認容した裁判例があります（静岡地裁浜松支部平成6年4月15日判決）。

また、塗装作業中の作業員が脚立から落下し後遺障害を負った事故について、作業開始前のミーティングにおいてヘルメット着用や脚立の単独使用を行わないことといった安全確認のほか、本件現場ではアップスターという高所作業用の作業台が導入されていたことから、高所作業にはこれを使用するよう指導がされていたにもかかわらず、作業員が単独で脚立を使用し、かつヘルメットを外して高所作業を行った結果生じた事故であるとして、使用者の安全配慮義務違反を否定した裁判例があります（東京地裁平成25年3月25日判決）。

3. 事故の発生について労働者に過失がある場合

事故の発生について労働者にも過失が認められる場合は、過失相殺により賠償額が減額されることとなります。

1階屋根工事に従事していた作業員が3メートル下の地上に墜落し重症を負ったという事故について、作業を禁止せず漫然と黙認していたことに使用者の安全配慮義務違反は認められるものの、作業員には現場監督の作業中止の勧告を無視して足場がないにもかかわらず自己の判断で作業したという重大な過失があったとして8割の過失相殺を認めた裁判例があります（浦和地裁平成8年3月22日判決）。

4. 本件の場合

Aは当社従業員として当社の支配管理下において工事作業という当社の業務を遂行中に受傷したのですから、当社の業務とAの負傷との間に相当因果関係が認められ、療養補償、休業補償、障害が残った場合には障害補償として労災保険の給付を受けることができます。

本件事故が、Aに対する指揮命令、労働時間の管理、安全な労働環境の提供といった点において当社に安全配慮上問題があったために生じたといえる場合には、当社はAが本件事故により被った損害のうちAが労災給付を受けることができた価額を超える部分について賠償責任を負うこととなりますが、被災したことについてAに過失が認められるときには過失相殺により損害賠償額が減額されます。