

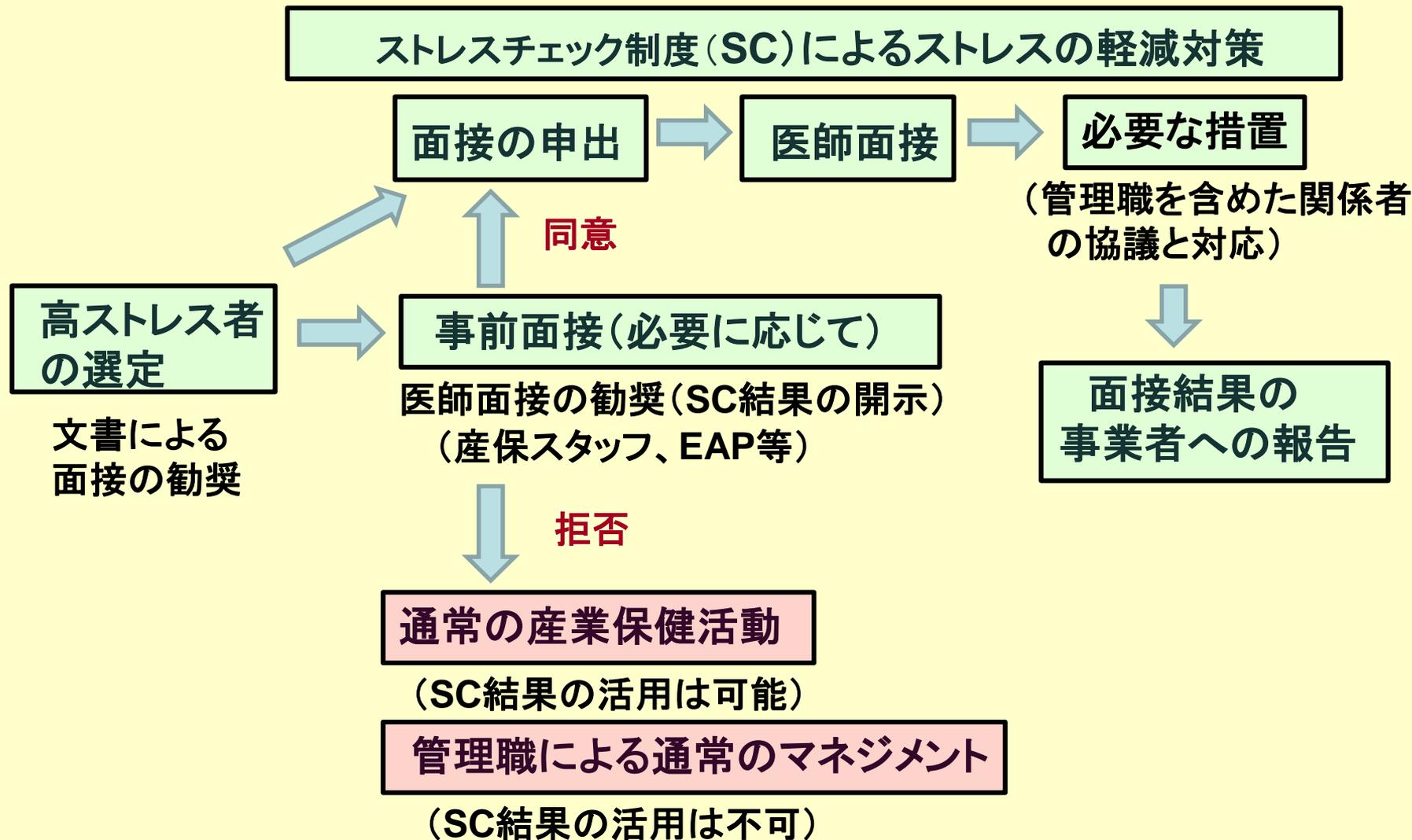
安全配慮義務とは

- 裁判を通じて確立されてきた**司法上の概念**である
 - 自衛隊事件（昭和50年2月25日、最高裁判決）
 - 川義事件（昭和59年4月10日、最高裁判決）
 - 某広告代理店事件（平成12年3月24日、最高裁判決）
- 労基法、民事法、安衛法には規定がない
- 労働契約法（平成19年12月）に記載
 - 第5条「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出来るよう、必要な配慮**をするものとする」
- **必要な配慮**に関して、川義事件の判例では「使用者の安全配慮義務の具体的内容は、**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当該具体的状況等によって異なる**ことはいうまでもない」と記載

安衛法とSC、安全配慮義務、個人情報保護

- ◆ ストレスチェック制度（SC）は**安衛法の規定の中の一部**に含まれる
- ◆ SCは通常の産業保健活動の中の一部（**メンタルヘルス対策の中の一次予防**）である
- ◆ 安全配慮義務はすべての事業場活動が対象になる事業者の責務である（**管理監督者【管理職】は、事業の分担行使者であり、安全配慮上の義務を負う立場にある**）
- ◆ 個人情報保護はSC制度の前提である
（これが守らなければ本当の情報は得られないので制度自体が意味をなさなくなる）
- ◆ SCで得られた個人情報は本人の同意があれば、産業保健活動に生かせるが、**同意が得られなければ、通常の産業保健活動を行う**

SC制度と通常の産業保健活動、 管理職によるマネジメント



個人情報保護と安全配慮義務 (厚労省Q&Aより)

Q: 労働者がSC結果の開示、医師による面接指導に同意せず、就業上の配慮が出来なかった結果、労働者がメンタルヘルス(MH)不調になった場合、企業(事業者)の安全配慮義務はどうなるのか？

A: 安全配慮義務に関しては、民事上の問題になるので、司法で判断されるべきもので、行政から解釈や考え方を示すことは出来ない。労働者のストレスやMH上の問題の把握は、SC以外でもできるので、SC結果が把握できないから、MH上の安全配慮義務が一切なくなることはない。

個人情報保護と安全配慮義務 (厚労省Q&Aより)

Q: 産業医が実施者になり、SC結果から労働者のMHの問題を把握していたが、労働者がSC結果の開示に同意せず、面接指導の申し出もしないために、企業側に情報提供や助言指導ができないために、**労働者がMH不調を発症した場合の産業医の安衛法上、民事上の責任**についてはどう考えたらよいのか？

A: 安衛法上の責任に関しては、産業医個人の責任が問われるような性質のものではない。民事上の責任に関しては、司法で判断される。

Q: 産業医が、医師による面接指導が必要と判断した労働者が、面接指導を希望せず、事業者へのSC結果の通知に同意しない場合、産業医から通常の**産業保健活動の一環として実施する面談**を受けよう強く勧奨してもよいのか？

A: 通常の産業保健活動の一環としての**面談を受けよう勧奨することは問題ない**。SC後の対応については、必要に応じて衛生委員会などにおいて調査審議を行って、社内ルールを決めるようお願いしたい。