

# 労働法学研究会報



最新労働  
法解説

## 働き方改革と従業員側における自己保健義務

—今後重視される健康や安全への自覚や自己管理を企業側からいかに促すか—

弁護士：増田陳彦

Point 1 自己保健義務の具体的内容

Point 2 自己保健義務から派生する義務

Point 3 働き方改革と自己保健義務

# CONTENTS

最新労働法解説

4

## 働き方改革と従業員側における自己保健義務

—今後重視される健康や安全への自覚や自己管理を企業側からいかに促すか—

弁護士 増田陳彦

- 6 1・はじめに～働き方改革動向
- 7 2・企業の労働者に対する健康配慮義務等
- 9 3・労働者の自己保健義務
- 12 4・自己保健義務に関する就業規則整備
- 13 5・働き方改革と健康経営による生産性向上
- 15 6・ストレスチェック制度の有効活用
- 16 7・自己保健義務の周知啓発

# 働き方改革と従業員側における自己保健義務

—今後重視される健康や安全への自覚や自己管理を企業側からいかに促すか—

講師●ひかり協同法律事務所 弁護士 増田陳彦 (ますだ のぶひこ)

## Profile



### 経歴

平成11年3月中央大学法学部法律学科卒業

平成14年10月弁護士登録

柳田野村法律事務所（現 柳田国際法律事務所）入所

平成15年10月中山慈夫法律事務所（現 中山・男澤法律事務所）入所

平成23年10月同事務所パートナー

平成28年1月ひかり協同法律事務所パートナー

第一東京弁護士会所属

### 著書・論文

「D1-Law.com 要件事実体系 一般民事（労働基準法）」（共著 第一法規 平成22年）

「Q&A 解雇・退職トラブル対応の実務と書式」（共著 新日本法規 平成22年）ほか多数。

長時間労働の削減や、メンタルヘルスマネジメント防止対策等々、従業員の健康や安全を確保し問題を改善するために、企業には様々な取り組みが求められています。また、労働基準法や労働安全衛生法等の関係法令の整備も進められており、企業への取り締まりはますます強化される傾向にあります。

一方で、従業員の健康や安全確保においては、従業員自身の自覚や生活上の自己管理等も大きく影響します。企業側の取り組みの充実だけでは解決しない側面もあることから、いかに従業員側の取り組みを促すかは重要な課題です。

そこで注目されるのが、自己保健義務という考え方です。安全配慮義務や健康配慮義務等の企業側の責任だけでなく、従業員にも健康管理や健康保持に責任があるとして、必要な取り組みを求めるものです。今企業に求められている健康経営や働き方改革も、企業からだけでなく従業員からの積極的な取り組みがないと実現は難しいのではないのでしょうか。

本例会ではこの問題に詳しい企業側弁護士の増田先生を講師にお招きし、自己保健義務の考え方から取り組み方まで、法的留意点や裁判例等もふまえて解説いただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 自己保健義務の具体的内容

自己保健義務の具体的内容として、まず挙げられるのが、健康診断受診義務（労働安全衛生法66条5項）である。健康診断は私的領域も含めた生活習慣も踏まえた結果がでるため、この受診義務は、自己保健義務の一内容と解される。健康診断時は、自覚症状及び他覚症状の有無についても検査項目がある。自覚症状は、健康診断受診時に労働者が問診票に記載し、医師の問診時にも適切な申告がなければ、使用者による対応が困難となるため、自覚症状の適正な申告も求められる。但し、メンタルヘルスに関する情報は、通院や病名、薬剤等の情報は、プライバシーに属する情報であるので、申告がなかったことを、労働者の落ち度と見ることはできないとする裁判例がある。

### Point 2 自己保健義務から派生する義務

裁判例には「労務指揮等に関係がない場面における健康確保は労働者自身がその責任においてなすべき事柄」、「本来自己の体調の異常や健康障害の兆は、特段の事情がない限り、自己が真先に気付くものであり、これに基づいて本人自らが健康管理の配慮をするもの」とするものがあり、自己保健義務は私生活における健康管理義務を含むと解される。労働者の健康状態は、労務提供の場面にも多大に影響する。信義則の観点からも、労務提供に備えた私生活上の健康管理義務があると解すべき。

自己保健義務からは療養専念義務も導き出せる。療養のために休職（休業）している場合には、労務指揮から離れている一方で、療養専念のための期間として休職ないし休業として、相当期間の労働義務が免除されている。その間は療養に専念する義務があると解すべきである。

### Point 3 働き方改革と自己保健義務

働き方改革は、従業員の「自己保健義務」について、規則改定や従業員教育の機会等を通じ、周知啓発を進める良い機会である。周知に際しては、従業員の自己責任の強調するのではなく、より生産性を高め、その結果、企業価値を高めることにつながり、その努力が従業員自身にも還元されるという視点があるべき。

## 1. はじめに～ 働き方改革動向

弁護士の増田と申します。本日は「働き方改革と従業員側における自己保健義務」というテーマでお話いたします。

自己保健義務は、従来から、従業員側の義務として議論されているものですが、昨今は法改正の流れで企業側の健康配慮義務が強調されています。企業が従業員の健康に配慮することはもちろんですが、従業員自身がどんなことを自覚すべきかということについて、会社が意識すべきタイミングではないかと思えます。自己保健義務について、様々な見解があることは承知しております。本日は私の見解ということでお聞きいただければ幸いです。

まず、簡単に働き方改革の動向をおさらいしておきましょう。

平成28年9月、官邸主導の「働き方改革実現会議」が始動しました。同年12月、電通の従業員が過労死するという事件がありました。そして「過労死等ゼロ」緊急対策が打ち出され、企業名公表制度の要件緩和、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取り組みが強化されました。その後、同一労働同一賃金ガイドライン案が策定されたりと、人事労務に関係する動きが非常に活発だったのがこの数年の流れです。

平成29年3月、「働き方改革実行計画」が策定されました。長時間労働の是正、同一労働同一賃金を中心に、メンタルヘルス対策等や産業医産業保健機能の強化も挙げられています。これは労働安

全衛生法の改正にもつながっていきます。

平成29年6月には「時間外労働の上限規制等について(報告)」の建議がなされ、9月には、厚労省が労政審に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律要綱案」を諮問しました。こうした流れだったのですが、衆議院解散、そして総選挙となりました。今、通常国会が開会中で、会期は6月20日までです。

4月6日、働き方改革推進法案が国会(常会)に提出され、5月31日、衆議院本会議で可決されているという段階です。

気になる施行期日ですが、長時間労働等是正を含む労基法改正は、2019年4月です。中小企業はさらに1年先です。

中小企業の割増賃金率見直しは2023年4月、同一労働同一賃金は2020年4月です。

働き方改革関連法の成立が確実視されるなか、企業の従業員に対する安全と健康への配慮が拡大する方向にあります。

平成29年1月に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が出されていますが、労働時間の把握義務は、従来から、使用者にあるとされてきました。ただ、労働時間を適正に把握しなければならない、という労基法上の明文規定はありません。安衛法改正案では健康確保措置の実効性確保のため、労働時間の状況把握義務まで明記されています。ガイドラインがいう把握義務とは別に、労働安全衛生法の観点からこうした動きがあるわけです。健康確保のため、使用者側の義務が1つ増えるということです。

一方で、従業員の健康問題は従業員自身の自覚と私生活における生活習慣等によるところも大きいです。長時間労働解消ということで、定時で会社を出ても、深夜まで飲み歩いている、ということがあれば健康を害してしまいます。

「働き方改革」では企業側の責任が強調されがちですが、従業員の「自己保健義務」についても改めて認識されるべきではないでしょうか。

労働契約関係における自己保健義務の捉え方ですが、使用者の賃金支払い義務の対に労働者の労務提供義務があり、使用者の安全（健康）配慮義務の対に労働者の自己保健義務があるというイメージです。

## 2. 企業の労働者に対する健康配慮義務等

安全配慮義務については、労働契約法5条（平成20年3月施行）に明文の規定があります。

「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。」

それ以前は、駐屯地の車両整備工場で整備中、大型自動車に轢かれた死亡事案（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最三小判昭和50年2月25日））で「(国が)公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っている」「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の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務とし

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して一般的に認められるべきもの」との判例法理がありました。

宿直勤務中の社員が、盗賊に刺殺された事案（川義事件（最三小判昭和59年4月10日））でも、「使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、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義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っている」との判断が示されています。

安全配慮義務は労働契約における信義則上の付随義務として判例上、確立されたものでした。

過去の裁判実務においては、民法の信義則や最高裁判例を挙げて損害賠償請求の根拠として主張されていました。労働契約法5条に明文化されたことにより、法律上の根拠が明らかとなりました。

職場における労働者の健康の保持増進を図るために労働安全衛生法は以下の規定を置いています。

- ①職場における労働者の安全と健康確保（3条1項）
- ②事業者の作業環境管理（65条～65条の2）
- ③作業管理等（65条の3～4、68条）
- ④健康診断等（66条～70条）等

こうした条文からも、事業者には「健康管理義務」があると解されます。

健康配慮義務については、電通事件（最高裁平成12年3月24日判決）で、安全配慮義務の一環だとも言われています。



「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全衛生法65条の3は、作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、右のような危険が発生するのを防止することを目的とするものと解される。これらのことからすれば、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷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する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」

また、増悪防止義務も安全配慮義務から導き出せるものだといえます。これは、労働に従事させることに伴ってより疾患が悪化することのないようにする義務ですが、宿直業務中に急性心不全により死亡した事案（石川島興業事件（神戸地裁姫路支部判平成7年7月31日））では、「労働者が現に健康を害し、そのため当該業務にそのまま従事するときには、健康を保持する上で問題があり、もしくは健康を悪化させるおそれがあると認められるときは、速やかに労働者を当該業務から離脱させて休養させるか、他の業務に配

転させるなどの措置を執る契約上の義務を負う」と判示されています。

健康への配慮と悪化をさせないようにする義務について言及しています。

健康診断の結果、本態性高血圧で要治療状態といえる労働者が脳出血で死亡した事案（システムコンサルタント事件（東京地判平成10年3月19日））では、「使用者は、労働者が高血圧に罹患し、その結果致命的な合併症を生じる危険があるときには、当該労働者に対し、高血圧を増悪させ致命的な合併症が生じることがないように、持続的な精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようにするか、業務を軽減するなどの配慮をするべき義務がある」と判示しています。

増悪防止義務は、近時問題となっているメンタルヘルス不調を巡る復職後の勤務に際しても問題となります。

近時の企業実務では、様々な疾患を抱えながらも勤務継続するケースもあります（生活習慣病、メンタル、がん就労等）。

企業としては、疾患を認識している場合には、医師の意見を踏まえながら、業務配分や業務負荷を検討することが求められます。

## 使用者の安全配慮義務の意義

労働者が、業務上負傷し、又は疾病にかかった場合、使用者は、労基法で定める補償を行う必要があります（労基法75条）。

労災事故が発生し、労災保険法による補償給付が行われた場合には、使用者は、労基法による補償の責めを免れます（労基法84条1項）。

一方、使用者は、労災保険法による補

償の限度を超える部分について、民法上の損害賠償責任を免れません。慰謝料は補償の対象外であり、損害賠償請求の対象となるものです。

死亡や重度障害が残るなど重大な労災事故の場合、高額賠償のため、使用者の民事賠償責任が問題となります。

使用者は、不法行為（民法709条、715条、717条）により責任を負います。

現行民法では、不法行為による損害賠償請求の場合、時効が損害および加害を知った時から3年（民法724条）と短期になっていますが、民事上の債務不履行責任による損害賠償は10年です。そのため使用者の安全配慮義務違反を追及する訴訟が提起されてきたということになります。

安全配慮義務は、使用者の債務不履行責任としての損害賠償責任を認める法的根拠として機能しています。

### 3. 労働者の自己保健義務

#### 自己保健義務は確立しているか

安全配慮義務が以上のような考えになっています。では、自己保健義務はどうでしょうか。

私は、自己保健義務を「労働者自身が、自己の健康を管理し、その保持を図るべき義務のことをいう。」と理解しています。自己保健義務が確立した概念かについては諸見解があります。私見では、確立していると考えます。以下で理由を述べます。

使用者の安全配慮義務（労契法5条）

がある一方、労働者も、信義に従った誠実な権利行使と義務履行が求められます（労契法3条4項）。

労働安全衛生法3条1項は、事業者に対し、労働者の安全健康確保義務を規定しています。そして、同法66条は事業者の健康診断実施義務を規定しています。一方、労働者の健康診断受診義務（同法5項）を明記しています。

労働者の健康管理は誰がするものでしょうか。

健康は、労働時間や業務上のストレス、有害物質の取り扱い等の労務指揮に関係する側面があります。一方、労働者自身の素因や基礎疾患、私生活とも密接に関係します。労働者の健康状態は、自覚症状の有無・程度など、本人によるべきところが大きいです。不調がある場合には、自ら医師の診断を求めて積極的にこれを治療することが求められます。

近年増加している脳心臓疾患、精神疾患等については、職場における長時間労働・ストレスのほか、労働者本人の飲酒（暴飲暴食）や喫煙、また夜更かし等による睡眠不足等の生活習慣や業務外ストレスも大きく影響します。

労働契約において、労働者には債務の本旨に従った労務提供（労働契約において本来的に予定された労務提供）が求められます。債務の本旨に従った労務提供のためには、それに相応する「健康状態維持」が必要です。これはフィジカル、メンタルの両面で必要です。

裁判例をみると、東京地裁平成22年2月24日判決（くも膜下出血での死亡事案）で「（労働者は）雇用契約を締結して労働を提供する義務を負っているのである



から、信義則上、これに付随して、自己の健康を管理し、その保持を図る義務を負っていた。」と認定しています。健康管理保持義務を肯定（過失相殺3割）しています。

前掲システムコンサルタント事件も自己保健義務を肯定としていると解される裁判例です。脳出血で亡くなった「Xは、健康診断を受診しなかった昭和62年度を除く毎年、一審被告から健康診断結果の通知を受けており、自らが高血圧であって治療が必要な状態であることを知っていた上、一審被告から精密検査を受けるよう指示されていたにもかかわらず、全く精密検査を受診したり、あるいは医師の治療を受けることをしなかったこと…が認められ、自らの健康の保持について、何ら配慮を行っていない。」（過失相殺5割）としています。

住友林業事件（名古屋地判昭和56年9月30日判決）は、心筋梗塞の事例ですが、「Aは職務が多忙であったとはいえ、健康診断受検のための余裕を作るため上司に申出るとか、自ら仕事内容を調整することは立場上可能であったと推認されるにも拘らず、かかる所為に出たことを認めるに足りる証拠もなく、又本件全証拠によっても被告において強制的にAに健康診断を受けさせる義務があったことを認めるに足りない以上、Aは自己の健康に対する過信から健康診断受検を怠ったといわざるをえず、その責任は同人が負うべきものと判断される。」（責任否定）としています。

共立陶業事件（京都地裁昭和50年12月23日判決）はじん肺の特殊事例ですが、「自らの健康を一番よく知り、一番よく

これを守らねばならぬのは原告自身であり、前記の症度や管理区分決定はその都度原告の健康診断を行つてなされているのであるから原告もその診断結果を問合せてよいし、じん肺に対する認識は被告のみならず原告もそれをもつてその防止に努むべきであり全くその認識がなかつたとは思えない」（過失相殺1割5分）としています。

岡山地裁津山支部昭和48年4月24日判決は、古い事件ですが、「自己の健康については、自己自身がまた常に心掛けておらねばならぬことはいうまでもない。なるほど、定期検診の結果、異常がない、とされた場合、通常、その者がこれに依拠して行動することは確かである。しかし、そうとはいえ、定期検診後は、全面的にその結果にのみ依拠して行動し、自身は保健に留意しないということが不当たるべきことは明らかである。右のとおり、自己の保健をすべて定期検診に委ねることは許されるべきことではない。」（過失相殺3割）としています。

自己保健義務についての明文規定はありません。しかし、法の趣旨や裁判例、労働契約における信義則からして、労働者の「自己保健義務」は、確立した概念と考えるべきです（ただし、異なる見解もあろう）。

安全配慮義務から健康配慮義務が導かれ、それと表裏の関係で、自己保健義務があります。仕事と私生活は連続しています。私生活で健康のために何をするかというのは、本人の責任の範疇と考えます。

## 自己保健義務の従来の意義

実務的には、専ら使用者の安全配慮義務違反を巡る損害賠償請求において、労働者側の過失の有無を巡って問題になります。そして、損害賠償額の減額要素として機能しています。

上掲裁判例での過失相殺例や責任否定例があります。

従業員が自らの健康管理を適切に行っていなかった場合に、その点についてまで、使用者が責任を負うことは相当ではありません。自己保健義務は、使用者の責任範囲を調整する意義がありましたが、「健康配慮義務」や「自己保健義務」は、生産性向上や健康経営の視点から捉えるべきではないでしょうか。「自己保健義務」という言葉を強調すると、自己責任論につながり、社会的な反応は余りよくないと思われそうですが、生産性向上の観点でみればプラスの効果であると思います。

## 自己保健義務の具体的内容

自己保健義務の具体的内容として、まず挙げられるのが、健康診断受診義務(労働安全衛生法66条5項)です。

健康診断は私的領域も含めた生活習慣も踏まえた結果がでるため、この受診義務は、自己保健義務の一内容と解されます。

健康診断時は、自覚症状及び他覚症状の有無についても検査項目があります。

自覚症状は、健康診断受診時に労働者が問診票に記載し、医師の問診時にも適切な申告がなければ、使用者による対応が困難となるため、自覚症状の適正な申

告も求められます。

兵庫県競馬組合事件(神戸地裁昭和60年8月8日判決)では、頸肩腕障害の発症に関し、使用者に申告して相談するか、重症になる前に治療に専念すべきとしました。

これは高血圧や糖尿病等の疾患についても、同様に考えられます。但し、東芝事件(最高裁平成26年3月24日判決)は、メンタルヘルスに関する情報は、通院や病名、薬剤等の情報は、プライバシーに属する情報であるので、申告がなかったことを、労働者の落ち度と見ることはできないと判断しています。

前掲住友林業事件では、「労務指揮等に関係がない場面における健康確保は労働者自身とその責任においてなすべき事柄」、「本来自己の体調の異常や健康障害の兆は、特段の事情がない限り、自己が真先に気付くものであり、これに基づいて本人自らが健康管理の配慮をするものである。」と判示しています。

これから考えますと、自己保健義務は私生活における健康管理義務を含むものと解されます。

労働者の健康状態は、労務提供の場面にも多大に影響します。信義則の観点からも、労務提供に備えた私生活上の健康管理義務があると解すべきと考えます。

それから、自己保健義務から療養専念義務が導き出せると思います。

療養のために休職(休業)している場合には、労務指揮から離れている一方で、療養専念のための期間として休職ないし休業として、相当期間の労働義務が免除されています。その間は療養に専念すべき義務があると解すべきです。

日本電信電話（西新井電話局）事件（東京地裁平成8年10月30日判決）は、頸肩腕症候群により軽減勤務措置を受けていた労働者が使用者の勤務指示を不満として行ったピラ配布等の行為について療養専念義務違反を解雇の一事由として認定しています。

## 4. 自己保健義務に関する就業規則整備

就業規則に関する労契法7条では、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。…」としています。

自己保健義務は、合理的な労働条件であり、就業規則に明文化することが望ましいと考えます。

私見による規定例を以下に示しておきました。

（自己保健義務）

第〇〇条 社員は、適切な労務提供を行う義務があることを自覚し、勤務に支障を来さぬよう、勤務内外を問わず自らの健康の維持・増進に努めるものとする。

2 社員は健康上必要な事項について医師及び産業保健スタッフの指示・指導等を受けた場合には、これに従わなければならない。

3 社員は、自らの健康状態に異常がある場合は、速やかに会社に申し出るとともに、必要に応じて医師の診察を受けて、その回復に努めなければならない。

こう規定したとして、それに違反したらどうなるかというのは別の議論です。社員の意識を高めるという観点での導入というのはあってよいと思います。義務に反したら懲戒かというのはあまり現実的ではありません。

次に療養専念義務について以下の規定例を挙げておきます。

（療養専念義務）

第〇条 社員は、業務上外を問わず、傷病により休業または休職している間は、療養に専念しなければならない

療養専念義務については、会社が制度として、解雇の猶予措置を設けている場合の問題です。裁判例で解雇の一事由としているケースもあります。

就業規則を変更する場合（労契法10法）、抽象的ではありますが、労働者の義務が増えることとなりますので、労働者にとっては不利益変更になりえます。

「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」という条文に照らして考える必要があります。

## 5. 働き方改革と健康経営による生産性向上

### 企業に求められる産業保健機能の強化

自己保健義務を社員に説明する際、やたら自己責任論を強調するよりも、会社側も健康配慮に努めますので、皆さんも自分の健康に留意してください、という観点を強調したほうがいいでしょう。

平成28年12月に『『過労死等ゼロ』緊急対策』公表され、その中で違法な長時間労働への取組や、メンタルヘルス・パワハラ防止対策を掲げられています。長時間労働者に関する情報等を産業医に提供することを義務付ける内容になっています。

平成29年6月に労働安全衛生規則が改正され、健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の医師等への提供義務と長時間労働者に関する情報の産業医への提供等を義務としています。

現行では、

- ・産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、労働者の健康障害防止のために必要な措置を講ずる。(労働安全衛生規則第15条)

- ・事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康保持に必要な措置について、医師等からの意見を聴取する。(労働安全衛生法第66条の4、労働安全衛生規則第51条の2ほか8省令8条文)

- ・事業者は、休憩時間を除き1週間当た

り40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり100時間を超える労働者について、当該労働者からの申出に基づいて医師による面接指導を行う。(労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2)

となっています。

産業医の定期巡視の頻度の見直しということで、少なくとも毎月1回行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から毎月1回以上産業医に以下の1、2の所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2月に1回とすることを可能とするとされました。

- 1 衛生管理者が少なくとも毎週1回行う作業場等の巡視の結果

- 2 1に掲げるもののほか、衛生委員会等の調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の医師等への提供ということで、事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならないこととされました。

それから、長時間労働者に関する情報の産業医への提供ということで、事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が1月当たり100時間を



超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとするされました。

この3つ目は面接指導と連動します。それとの関係で、今回の安衛法改正でも労働時間の把握義務が規定されました。

また、「事業者は、産業医に対し、産業保健業務を適切に行うために必要な情報の提供義務」「事業者は、衛生委員会に、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告内容等の報告義務」ということで、事業主側の義務が大変に強化されています。

一方、使用者ないし産業医が、これらの安全配慮ないし健康配慮に努めているものの、労働者が、自己保健義務を遵守しない場合には、使用者の責任を軽減する事情になるでしょう。

## 健康経営による生産性向上

「働き方改革」のもと、健康配慮義務という側面で見れば、企業の責任と負担が増す懸念があります。

視点を変えこの機会に企業は、健康配慮義務に一層努めることを宣言し、一方で、労働者には「自己保健義務」があることを改めて認識してもらい、これに努めてもらうべく周知啓発すべきではないでしょうか。

法改正となれば、36協定の見直しが必要でしょうし、労働時間の上限についても、社員にきちんと説明しなければならない状況になると思います。労使が36協定を問い直すいいきっかけになると思います。

「健康経営に関する実態調査 調査結

果」(東京商工会議所が平成29年7月14日公表)によると、「『従業員の健康』は、企業にどんな効果をもたらすと思いますか?」(複数回答)という問いに対して、「従業員満足度の向上(従業員の定着率の向上など)」が67.6%、「生産性の向上(作業効率の向上)」が65.3%、「業績の向上」が58.0%となっています。

ここでいう「健康経営」とは「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法。従業員の健康の維持・増進を図ることで従業員の生産性を高め、ひいては企業の企業価値・生産性を向上させることを目的とするもの。」と定義づけられています。

従業員の健康の維持増進による生産性の向上という観点から、使用者としての健康配慮義務と労働者の自己保健義務の両方に積極的に取り組むことで、健康経営を目指す意義は大きいはずです。

経済産業省は、平成26年から東京証券取引所と共同し、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を、「健康経営銘柄」として選定して公表する制度を開始しています。経営理念、組織体制、制度・政策実行、評価・改善などの項目があり、制度・政策実行の中に、ワークエンゲージメントなどの項目があり、さらにそのなかに、ヘルスリテラシーの向上と書かれています。具体的には、管理職、一般社員に対する教育機会の設定などの認定基準があります。詳しくは経済産業省のホームページに書かれています。

働き方改革は、生産性を高めることを目的としています。今後の産業医機能の強化も踏まえ、従業員の健康維持・増進



が重要課題になっています。より生産性の高い労務提供のために、健康経営を志向することは非常に有用です。そのための教育研修が重要です。

## 6. ストレスチェック制度の有効活用

### ストレスチェック制度

労働安全衛生法の平成26年改正でストレスチェック制度が創設されました（平成27年12月以降施行され、各企業が実施）。

ストレスチェックの実施状況ですが、規模が大きい企業ほど、実施する割合が高くなっています。全体での実施状況は82.9%となっています。

労働者側の受けた割合は78.0%となっています。医師による面接指導を受けた労働者の割合は0.6%となっています。

集団分析は努力義務ですが、実施した事業場は78.3%でした。

ストレスチェック制度を実施し、「労働者の同意」（面接指導申出の場合みなし同意）のもとに、使用者が検査結果を知ることができます。

検査結果が、高ストレス状態である場合は、そのような心身の状態を使用者として認識する必要があります。

高ストレス状態を認識した使用者としては、さらに悪化しないための配慮が求められるものと考えられ、

その配慮の一つの表れが、労働安全衛生法66条の10第6項の事後措置です。ストレスチェック制度による結果を使用者が認識することにより、増悪を防止する

措置を講ずる必要が生じ得るという意味で、ストレスチェックは安全配慮義務の範囲を拡大する側面があります。

ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の未然防止を目的としています。ストレスチェック結果を踏まえて、実際に不調に陥らないための施策を予め講じることができるのであれば、それが本来の趣旨であり、企業にとっても有意義です。

努力義務である集団分析結果については、事業者が知ることに同意は不要です（10人を下回る場合は要同意）。

事業者は、集団分析結果を把握することで、部や課単位でのストレス状態を適切に把握し、その原因と対策を考えるきっかけに役立てることができます。

ストレスチェックの効果については、評価する人、しない人がいると思いますが、きちんと機能していると思定した場合、集団分析で特定の部署が高ストレス状態ということであれば、原因と対策を考えることができるでしょう。

### 医師の面接指導申出の勧奨

高ストレス者の面接指導ですが、本人が申し出なければする必要がありません。医師等のストレスチェックの実施者は、面接申出の勧奨をすることができます。ただし、労働者がこれに応じる義務はありません。

しかし、労働者が応じずに、その後実際にメンタルヘルス不調が発生したとして、企業の責任が問われる場合は、労働者自身の自己保健義務の観点で考慮されるべきです。

## 業務軽減の配慮についての留意事項

業務軽減の配慮についての留意事項ですが、東芝事件（最二小判平成26年3月24日）は「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報（講師注：神経科医院に通院等していた情報のこと）については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。」と判断しています。

「必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っている」と言っていますので、自己保健義務がある一方で、最高裁ではこうした判断をしているということを理解しておく必要があります。

東芝事件では、通院については言われていないにしろ、頭痛等の体調不良の申告や業務軽減の申出はなされており、そのような申告すらない場合にどうすべきか、悩ましい問題です。

業務負荷が過重かどうかは使用者が適正に把握すべき時間外労働時間数等で認識し得るとするのが建前です。安衛法改正案による労働時間状況の把握義務も生じますし、もともと労働時間の把握義務があります。

例えば、ストレスチェックの集団分析等を通じて、部署全体のみならず、当該部署の一部社員の長時間労働や体調不良等が判明した場合には、当該状況を認識した使用者としては、労働者の具体的状況を踏まえ、業務軽減などの措置を講ずることが求められます。

ストレスチェックは毎年1回は実施され、活用の仕方は今後おそらく一層議論されると思いますが、健康診断とは別の観点での指標として、有効活用することが求められるでしょう。

他方、ストレスチェックは皆さんに受けていただき、その結果についても、高ストレス者については少なくとも面接の申し入れ等をしてもらって、軽減措置につなげてもらいます。

## 7. 自己保健義務の周知啓発

今、国会で働き方改革の関連法案が成立しようとしています。そうした「働き方改革」の旗振りのもと、企業は、より一層、従業員に対する健康配慮を進めるべきです。平成28年12月の過労死等ゼロ緊急対策以降、世間的にも広く報道されながら、長時間労働対策が進められてきています。上限時間の設定が大きな柱になっています。もともと36協定の上限時間、1か月45時間、1年360時間に対して、特別条項があります。一定の手続きを経て1か月70時間、80時間などという法定時間超えの労働が可能となります。この上限に反すると、労基法32条違反となり、罰則もあります。免罰効果のある部分を超えて労働させると結果として32条違反

となります。これは今回の法改正でも変わりません。

改正法案では36条で協定事項が列挙されています。限度時間も1か月45時間、1年360時間とする、とされます。

新設の36条6項では、「使用者は、第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない」としています。

1号は坑内労働についてですが、2号は「1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること」と、3号は「対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えてそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月あたりの平均時間80時間を超えないこと」としています。

現状、上限時間を超えたら32条違反ですが、この6項については、罰則の対象になります。6か月以下の懲役、30万円以下の罰金に処するとされています。厳しい上限時間が設定されたと意識することが必要です。管理は相当厳密にする必要があります。これに加え、安衛法上の労働時間把握義務があります。

一方、従業員の「自己保健義務」についても、規則改定や従業員教育の機会等を通じた周知啓発を進める良い機会です。

繰り返しになりますが、自己保健義務の周知啓発は、従業員の自己責任の強調

ではなく、より生産性を高め、その結果として企業価値の向上につながります。また、その努力を従業員自身にも還元するというのがプラスの健康経営の視点です。企業全体の意識を高めるべきでしょう。

## さいごに

今回の改正を踏まえた健康配慮義務とそれを契機とした自己保健義務を合わせることが健康経営につながります。これにより生産性を高められればいいのではないかと思います。企業は結局、組織であり、「人」の集まりです。

「働き方改革」時代のもと、「ルール(法)の枠内」で、「人」の強みを最大限に生かし、生産性を向上させる経営方針とその実行が求められるのではないのでしょうか。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は2018年6月15日(金)に開催しました第2774回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

研究会

年30回以上開催/  
人事労務の最新情報を  
いち早くお届けします

# 研究会 (会員制度)

研究会(正式名:労働法学研究会)の会員制度は、東京で年30回程度、大阪で年4回程度開催している定例会への無料参加を始め、さまざまな特典をご用意しております。

## 研究会 6つの特典

年30回  
以上  
開催の

### 研究会参加が無料

- ✓ 東京・大阪開催の  
すべての回に参加可能!

東京/年30回程度  
大阪/年4回程度



- ✓ 法人利用は1社5名様まで、  
個人利用はご本人様のみ参加可

### おすすめ オンライン配信が利用できる

#### 遠方でも参加可能!

LIVE配信で  
リアルタイムに



PC  
タブレット  
スマホ  
完全対応

さらに! 配信期間内なら好きな時間に視聴できる  
オンデマンド配信も! (別途有料)

※オンライン・オンデマンド配信は対象回に限ります。  
また、スマホ・タブレットの受講には専用アプリが必要です。

### 会報を無料でお届け

- ✓ 会員限定で発行
- ✓ 研究会の講演録等を掲載
- ✓ 月2回発行
- ✓ バックナンバーは  
webで閲覧可能

毎月1日・15日発行



### 有料セミナーへのご優待

- ✓ 研究会とは別に開催している有料セミナーには、  
会員割引価格にて参加可能
- ✓ 実務の基礎から話題のテーマまで幅広く  
網羅

短期集中で  
効率的に  
知識を吸収

研究会に比べて時間を  
より長く、内容を濃く

基礎から応用まで  
充実した内容



### おすすめ 「労働法EX+」が利用できる



PC  
タブレット  
スマホ  
完全対応

「労働法EX+」とは、弊社が提供する労働関連の総合情報データベースです。

1名様あたり  
1ID利用可

### おすすめ 労働判例ジャーナル購読無料

- ✓ 「労働法EX+」と連携
- ✓ 最新の判例を網羅
- ✓ 月1回発行
- ✓ バックナンバー・  
判決文全文は  
「労働法EX+」で閲覧可能



ホームページでは開催予定の研究会一覧を掲載中! ➡ <http://www.roudou-kk.co.jp/>

労働開発研究会

検索

労働開発研究会

ご購入者はぜひ EX+ をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

EX+

労働分野の情報を  
総合的に発信する  
ポータルサイト

# 労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC  
タブレット  
スマホ  
完全対応

労働法EX+

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

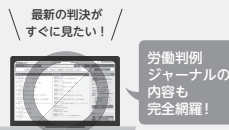
連携

「労働判例ジャーナル」が  
お手元に  
届きます!

## 労働法EX+ 4つのメリット

### スピーディーな情報更新

最新の判例を  
スピーディに  
全文掲載!



### リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算  
するとたった  
2,000円!

年額 **24,000円**+税

※契約は年単位となります。  
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

### 充実の情報量

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

別途オプションでさらにボリュームUP!

### 労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件  
裁判例を網羅的に掲載  
した月刊誌。誌面の文  
献番号を「労働法EX+」  
で入力すると、判決文  
全文を読むこともでき  
ます。



- PLUS
- ✓ 労働法学会研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可!
  - ✓ 多数数の一括ご契約で割引!

開発：株式会社 TKC / 販売：株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから → <https://ex.roudou-kk.co.jp/> 労働法 EX 検索