

おさえおきたい

# 基本判例

第7回

産業保健スタッフ必携!



直接の雇用関係がない下請労働者に対する元請企業の安全配慮義務を、最高裁が正面から認めた事案

## 三菱重工業神戸造船所事件

最高裁第一小法廷 平成3年4月11日判決 (労判590号14頁)  
大阪高裁 昭和63年11月28日判決 (労判532号49頁)  
神戸地裁 昭和59年7月20日判決 (労判440号75頁)

安西法律事務所 弁護士 木村恵子

### ポイント

本件は、Y社造船所の下請労働者(社外工)として、同造船所構内で、ハンマー打ち作業等に従事していた労働者らが、聴力障害(難聴)に罹患したのは、Y社で騒音作業に従事したことによるものであるとして、Y社の安全配慮義務違反を主張してY社に損害賠償を求めた事案の最高裁判決である。

本判決は、直接の雇用関係がない下請労働者に対する元請企業の安全配慮義務を、最高裁が正面から認めたケースであり、重要な判決として位置づけられている。

### 事案の概要

#### 1 当事者等

##### (1) 訴えた側

訴えた(原告)のは、Y社の下請会社の労働者(下請工、社外工)としてY社造船所内で、ハンマー打ち作業等に従事し、それによって聴力障害(騒音性難聴)となった労働者およびその遺族ら合計22名(以下「Xら」という)である。

##### (2) 訴えられた側

訴えられた(被告)のは、Xらとは雇用関係がない元請企業であったY社である。

#### 2 Xらの請求の根拠

Xらは、Y社には騒音職場における事業者として、下請の労働者を安全に就労させるべき安全配慮義務があったにもかかわらずこれを怠り、その結果Xらは騒音性難聴となった。したがって、Y社には不法行為または安全配慮義務違反があり、Xらに対し、損害を賠償すべき義務があると主張した。

#### 3 事実関係の概要(裁判で認定された事実関係)

Xらは、Y社造船所の下請工、社外工としてY社造

船所構内で就労していた。同造船所の敷地・ドック・工場建物・クレーンその他の機械類・工具類のすべてがYの所有、管理にかかるものであり、作業内容についてもY社と直接雇用関係にある本工と同一作業であった上、本工と同様にY社の指揮・監督を受けていた。Y社造船所では、船舶を中心に製品を製造していたが、船舶の建造作業等は騒音をとまなうものであった。

そこで、Y社では、騒音測定、聴力検査を実施するとともに、耳栓を支給して耳栓の装着について種々指導・啓蒙を行った。もっとも、下請工・社外工については、本工に比し、耳栓の支給が遅れたり必ずしも十分に支給がなされなかった。また、耳栓の装着指導についても、下請工関係に対するものまでも含めると万全なものであったとは言い難かった。その結果、Xら(一部の者を除く)は、Y社造船所における作業に従事したことによって騒音性難聴に罹患した。

### 1審および2審判決

#### 1 神戸地裁判決

1審の神戸地裁は、Y社は「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もので、当該法律

関係の付随義務として信義則上Xらに対して安全配慮義務を負う」として、時効の完成が認められる5名を除き、原告らの請求を認めた（認容額は、症状に応じて88万円から220万円および遅延損害金）。

## 2 大阪高裁判決

2審の大阪高裁も、Y社の安全配慮義務違反を認めた（ただし、1審が認容した者のうち一部については、聴力障害とY社での業務との間に因果関係は認められないとして棄却した）。

## 3 Y社の上告理由

上記2審の判決を受け、Y社は、安全配慮義務は、労働者が使用者の指揮命令に服して労務提供すべき義務がある場合、これに対応して信義則上負うものであるから、その適用範囲は使用者と何らかの契約関係にあり、労働者が使用者に対して直接義務を負担する場合に限定されるべきであるとして、元請企業が直接の雇用契約関係にない下請労働者に対しても安全配慮義務を負うとした原判決には法令解釈に誤りがあると主張して上告した。

## 本判決の要旨

最高裁は、Y社の上告を受け、以下のように述べて、原審（2審の高裁判決）の判断を是認し、上告を棄却した。

「右認定事実によれば、上告人の下請企業の労働者が上告人の神戸造船所で労務の提供をするに当たっては、いわゆる社外工として、上告人の管理する設備、工具等を用い<sup>①</sup>、事実上上告人の指揮、監督を受けて稼動し<sup>②</sup>、その作業内容も上告人の従業員であるいわゆる本工とほとんど同じであった<sup>③</sup>というのであり、このような事実関係の下においては、上告人は下請企業の労働者との間に特別な社会的接触の関係に入ったもので、信義則上、右労働者に対し安全配慮義務を負うものであるとした原審の判断は、正当として是認できる。」

（下線は筆者）。

## ワンポイント解説

元請企業の下請労働者に対する安全配慮義務について、最高裁は、本判決に先立つ鹿島建設・大石塗装事件判決（最高裁第一小法廷 昭和55年12月18日判決）でも言及していたが、この事例では安全配慮義務の存否は争点とされなかった。このような中で、本判決は、元請企業の安全配慮義務の存否を正面から判断し、上記下線①ないし③の事実関係の下では元請企業は安全配慮義務を負うとした。その後の裁判例では元請企業や発注者の安全配慮義務が広く解される傾向にあり、①および②の事実が認められた場合には（③の事実が認められなくとも）、元請企業や発注者の安全配慮義務が肯定されている。最近のアテスト（ニコン熊谷製作所）事件（東京高裁平成21年7月28日判決）でも、発注者が被災者の就業の全過程を管理監督していたとの事実認定を前提に、請負企業労働者の過労自殺について、発注者の安全配慮義務違反を認定している。

昨今問題とされている「偽装請負」の観点からすれ

ば、元請企業が下請労働者に対して直接指揮命令をすることがないようにすべきであるが、この様に安全配慮義務が広く認められる傾向にあることからすれば、こと安全衛生に関しては、元請企業としては、下請企業を通じて下請労働者の安全衛生確保にも努める必要がある。「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示37号）でも、「適正な請負」のためには、下請企業が「労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと」が必要であるとしながらも（同告示、II,1,(3),①）「安全衛生、機密の保持等を目的とする等の合理的な理由に基づいて相手方が労働者の服務上の規律に関与することがあっても、直ちに当該要件に該当しないと判断されるものではない」と解されているところである（厚生労働省職業安定局「労働者派遣事業関係業務取扱要領」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/>）。