

POINT アルバイト労働者に対する使用者責任

【あらまし】

- ①解体業を営むYは、作業員としてアルバイト数名を雇用し、自ら現場で彼らを指揮して解体作業を行っていた。
- ②家屋の解体作業中、アルバイトのXは、廃材を2階から1階へ転落し、脊髄損傷等の傷害を負ってしまった。
- ③この作業中、Xは安全帯をせず、ヘルメットも被っていなかった。
- ④このときYは、Xから数メートル離れたところで鉄骨の溶断作業をしていた。
- ⑤この事故により、Xは両下肢完全運動麻痺、自排泄不可の後遺障害を負い、労災保険の障害等級1級3号の認定を受けた。
- ⑥Xおよびその両親は、Yが転落防止措置を講じるべきであったのにこれを怠ったとして不法行為または安全配慮義務違反に基づいて損害賠償請求の訴えを提起した。

【結果】

Yの過失が認定され、合計8,300万円の損害賠償が命じられた。

【要点】

- ①Yは、別の作業をしていたとはいえ、Xの作業内容を認識することが可能であり、転落の危険は十分に考えられたから、転落防止のための何らかの措置をとるべきであった。
- ②しかし、Yは転落防止のための措置をとらず、また、Xに対して安全帯の着用等について具体的に注意を促すこともしなかったのであるから、Yには本件事故につき過失があるというべきである。
- ③一方で、Xには本件事故までに1年半程度の解体作業経験があったこと、一般的な安全に関する注意は本件事故前に受けていたこと等を考慮す

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

ると、Xも危険性の認識はなし得たというべきであり、近くにいたYに相談する等して危険回避の措置はとり得たというべきものである。

④もっとも、Yの過失が重大であること、YのXに対する安全に関する注意や指摘が一般的なものとどまっていたこと、Xの過失割合は1割が相当というべきである。

⑤以上より、Xおよび両親に生じた損害から1割の過失相殺を行い、その金額から労災保険等から支払われた既払い金等を控除したものに弁護士費用相当分を加算した金員につき、Yは支払義務を負う。

【解説】

本件は使用者の安全配慮義務違反ではなく、不法行為を認定して損害賠償責任を負わせた判例ではありませんが、雇用形態によって使用者の責任に対する考え方が変わるものではないことはわかり頂けると思います。たとえ直接の雇用関係になくとも事実上これに類似する使用従属の関係が認められ、会社の設備等を利用してその指揮下で作業を行っているという実態を重視して、雇用契約に準ずる法律関係上の債務不履行(安全配慮義務違反)を認めたり、会社と労働者との間に特別な社会的接触の関係を認め、会社は信義則上労働者に対して安全配慮義務を負うとしたりして結果的に会社の安全配慮義務を認めています。

【アドバイス】

例えば建設業界などは数次の請負契約で現場に入ることが一般的であり、直接雇用契約の関係のない方も多く存在します。使用者の安全配慮義務は雇用契約関係にある場合はもちろんですが、直接雇用関係にない場合も、使用従属性・経済的従属性が認められれば、使用者は労働者に対し、安全配慮義務を負うこととなりますので注意が必要です。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail:info@kandasr.com

http://kandasr.com