

参考資料6

労働衛生管理に関する資料

いわゆる雇用契約で労働者を雇い入れる場合は労働基準法により規制がかかりますが、委任契約あるいは請負契約により他人の労働力を使用する場合は相手方は労働者ではないので労働基準法の規制はかからないのが原則です。

しかし、実際は単に委任契約あるいは請負契約であるので労働基準法の範囲外になるとはしていません。契約の形式は雇用契約ではありませんが、実態は使用従属関係があり労働者として雇用されていると判断されれば労働基準法が適用されることとなります。100%に近い形で使用従属関係のない委任契約または請負契約を設定しないことには労働基準法の規制は回避できません。

使用従属関係が認められる場合とは次の項目について総合的に判断されることとなります。

- a.労働の対償として賃金が支払われている。
- b.業務を遂行するに使用者の指揮命令が為される。
- c.勤務時間または業務遂行の場所を使用者より管理あるいは制約が為される。
- d.業務を遂行するにあたり、必要とする経費が使用者の判断に委ねられ、使用者から支給されている。

よって、委任契約にしる請負契約にしる使用者と相手方の関係は、少なくとも、

- a.労働の内容としての賃金でなく業務の成果で支払われていること。
- b.業務の遂行が相手方の全て裁量に委ねられていること。
- c.時間的、場所的制約がなく自由であること。
- d.必要経費が相手方の判断に委ねられ自己負担していること。

などが条件にあげられます。

※委任契約・・・民法第643条

「委任は当事者の一方が法律行為を為すことを相手方に委託し相手方がこれを承諾するに因りてその効力を生ず。」請負契約とは民法632条に定義されて「請負は当事者の一方が或仕事を完成することを約し相手方がその仕事の結果に対してこれに報酬を与えることを約するに因りてその効力を生ず。」

当然ながら、運営委員会は、補助金を受けて松山市の作成した運営の手引きに沿って運営しているのですから、使用者責任は、松山市にも発生してくるものと思われまます。

その為、安全配慮義務も生じてきます。

安全配慮義務とは、法律関係に基づいて特別の関係に入った当事者間において、使用者が労働者に対して負う義務（雇用契約に付随する義務）の一つです。内容は「使用者は労働者の生命および健康などを危険から保護するよう配慮しなければならない」というものです。また、補足ですが、指導員が子どもに接するときも契約に基づく行為ですから、子どもに対しての安全配慮義務も生じてきます。

この安全配慮義務が果たせていないと、債務不履行により損害賠償（民法第415条）が生じます。

<安全配慮義務の内容と履行の有無について>

危険が予見可能である限り、具体的な結果回避措置を講じなければなりません。

- ①履行義務の内容（予見）・・・業務に関する危険を予見できたか
- ②履行の有無（回避）・・・予見できた危険を回避する措置を講じたか
(社会通念上要求される適切かつ具体的な措置)

結果回避の程度について

最高度の改善努力が必要 昭和56.9.28（東京地裁）

企業に求められるのは、作業環境の保持について、労働者の健康、人命尊重の観点から、その時代に出来る最高度の環境改善努力であり、企業は営利を目的としているのであるから、企業利益との調和の範囲内で作業環境改善を行えば、安全配慮義務は履行されたという考え方は到底 採用できない（参考 リスクアセスメントにおけるリスク低減措置の程度）・・・とあります。

最後に、身分が安定して安心して働ける職場、能力をフルに発揮できる環境、これらの基盤があつてこそ信頼のおけるサービスが提供できるのであり、保護者の信頼も得られ、ひいては「子どもの最善の利益」に繋がることになると考えられます。目先の利潤追求では、発展・向上は難しいのです。これが、早急な指導員の労働環境並びに施設・設備の改善を要望する法的な根拠の重要な一つとなります。

参考資料

- ・衛生管理者能力向上教育・資料（2010年度版 臼井 繁幸著）
- ・名南コンサルティングネットワーク（2010/10/8）