

今月は

安全配慮義務と自己保健義務

のお話です。



皆さま、2023年になりました。
新型コロナウイルス感染に伴う行動制限のない3年ぶりの新年となりました。
年末年始はどのようにお過ごしになりましたか？

*久しぶりにアルコール飲んだ！

*豪華なおせちを食べた～！

*寝正月だった～！



などの声が聞こえてきそうです。そんな皆様に
今月は、

安全配慮義務と自己保健義務

についてお伝えさせていただきます。

[安全配慮義務]

安全配慮義務とは、企業や組織が従業員の健康と安全に配慮する義務のことです。

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/13.pdf> より抜粋)

これは労働契約法の第5条に記載されています。
では、この安全配慮をする対象やその範囲をご存じでしょうか？

同じ環境で仕事をしている従業員であれば、誰であっても企業や組織が安全配慮義務を負うべき対象とみなされます。自社の従業員は勿論のこと、下請け企業の社員や、海外勤務者も同様の対象となります。さらに直接雇用契約を行っていない派遣社員や業務委託契約者なども対象の範囲です。

安全配慮義務を行う上で以下にあげる2つの大切なポイントがあります。

1. 労働環境対策
2. 健康管理対策 です。

1. 労働環境対策

①労働時間の管理、②安全装置の設置、③ハラスメント対策と教育、④社内のコミュニケーション環境整備などが挙げられます。

2. 健康管理対策

①産業保健&安全衛生管理職の導入、②健康診断、③ストレスチェック制度(メンタルヘルス対策)④特定保健指導や重症化予防指導を受けさせることなどが挙げられます。



代表的な対策として保健師や産業医など従業員の健康管理や健康相談を行う専門家の配置が挙げられます。

健康に不安のある従業員や、体調不良が疑われる従業員がいる場合、保健師や産業医への相談を促すのも企業や組織側の義務となります。

ここで留意頂きたいことは、「従業員の健康は一番把握しているのは我々だ」と、経営者や管理部門で抱え込まないことが大切です。



個人情報に配慮し医学的側面を鑑みながら、個人の様々なプライベートの背景に考慮した保健指導は、1回から複数回の実施が一般的であり、経営者や管理部門が本業をこなしながら実施するという事は現実的ではありません。



ストレスチェックの実施や相談窓口の設置、メンタルヘルスに関する教育や情報提供、特定保健指導や保健指導、健康面談や重症化予防など、必要に応じて専門家を関与させることも企業や組織にとっての責務とも言えます。

【 自己保健義務 】

自己保健義務とは、労働者が安全を確保するために、注意を払う義務になります。労働者には、自分自身で安全に配慮しながら、業務を行うことが義務付けられています。

事業者や組織が行う「安全配慮義務」は知られていますが、従業員も労働者として、こうした義務が法律に明記されています。

労働者の健康を害する要因は、業務上の有害業務やストレス等だけではありません。

労働者自身の私生活の状況も大きくかかわってきます。脳疾患や精神疾患等においても、業務中のストレスや長時間労働等の他に、私生活上のストレスや飲酒・喫煙・睡眠不足等の生活習慣が大きく影響するため、注意する必要があります。

例えば受診が必要な状況にも関わらず、正当な事由無く受診をしなかった、などはこの自己保健義務違反に該当すると言えるでしょう。



「自分の健康なんだから、いちいち言われたくない」とか「私生活や生活習慣にまで口出しされても・・・」という気持ちは理解できますが、働いている以上、自分の健康は自分だけのものだから どうでもいい、とはならないというわけです。

*労働安全衛生法 66条7 第2項

労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

*労働安全衛生法 69条2項

労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

ということで、**今年も皆様の健康について、御社の産業保健活動の伴走者として、活動させて頂きます。**

どうぞ宜しくお願いいたします！

次回は

血圧

についてお伝えします。

