

# 特集 安全配慮義務違反のリスクマネジメント

安全配慮義務に違反すると、職員やその家族に被害をもたらすばかりではなく、事業者にとっても大きなダメージとなる。場合によっては、法的に訴えられる可能性もあるだろう。業務内容や社会のあり方が変わる中、必ずしも「これまでと同じ対策」を心がけるだけでは、安全配慮義務を果たせるとは言い切れない。では、地方公共団体の担当者は何をすればいいのか。本記事では、安全配慮義務の基本的事項や判例に見られる最近の動向を紹介しながら、義務を果たすためのリスクマネジメントについて考察する。

## 総論

### 安全配慮義務を果たすためのポイント

## 基本的な考え方と

## 義務履行のためのリスクマネジメント

特定非営利活動法人健康経営研究会 理事長

岡田 邦夫

幼い子が池のそばへ勢いよく走っていく姿を見て、保護者はどのような対応をするでしょうか。「先には池があり、もし池に落ちれば溺れてしまうかもしれない」。この深い池に落ちれば大変なことになる。そこで、保護者は急いで子どもの前に立ちはだかり抱き上げることになりす。厳しく怒ることも、叩くこともないでしょう。幼い子はリスクをリスクとして認知していないので、怒っても叩いても、その意

味がわからず、むしろ怒られることで保護者に対して恐怖心を覚えることになりす。保護者は、幼い子を危険から守るべき義務(民法820条)があるがゆえに「危険を予測」して、池に落ちて溺れるかもしれない、という痛みしい「結果を回避」するための行動を瞬時に取ったことになりす。起り得る危険を予知して、その予知された結果を回避するには、危険性を知っていることが前提であることは言う

までもありません。後で「知らなかった」は社会的に許容されるかどうか、私たちのリスクに対する考え方などが問われることになりす。

さて、職場において、この例に当てはまるでしょうか。経営者が、従業員・組織のリスクを予測することができれば、対応策を講じることができ、好ましくない結果を回避できます。この基本的考え方がなければ、多くの場合、従業員に心身の健康問題が発生し、経営者ならびに指揮命令権を持つ管理職に対して損害賠償責任が発生することがあります。

## 安全配慮義務の基本的な考え方

### (1)安全配慮義務とは

「安全配慮義務」とは、「労働契約

法」が施行されるまでは、昭和50年2月25日の最高裁判決が「判例法理」として司法判断の根拠となっていました。この裁判は、陸上自衛隊員が構内において後退してきたトラックにひかれて死亡した事件で、国の「安全配慮義務」違反が問われ、「国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、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)を負っているものと解すべきである」とし、「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

## 図 安全配慮義務に関する根拠法律

### 安全配慮義務履行

#### ● 判例法理

最高裁、昭和50年2月25日判決、国家公務員  
最高裁、昭和59年4月10日判決、民間企業従業員

#### ● 明文化＝労働契約法（平成30年7月6日公布／令和2年4月1日施行）【労働者の安全への配慮】第5条

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。



**義務不履行（予知予見並びに結果回避義務不履行）により業務上の心身の健康問題発生**



**民事訴訟 損害賠償請求（債務不履行による損害賠償）民法第415条第1項**

債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。



**経営責任（役員等の第三者に対する損害賠償責任）会社法第429条第1項**

役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。

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求められるべきものである（以下省略）」と判示されました。また、昭和59年4月10日の最高裁判決では、民間企業においても安全配慮義務違反に基づく損害賠償を認めました。この事件は、宿直勤務していた従業員が、窃盗目的で侵入してきた元従業員に殺害されたもので、被害者の両親が会社に対して損害賠償を求め、認容されたものです。司法判断は、労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務を会社は負っているという内容で、上告を棄却して賠償が確定しました。

安全配慮義務違反は、企業の労働契約上の「従業員の生命と身体」を守るべき義務を怠ったことによって成立し、その結果として、被災者が受けた損害を賠償することになります。その根拠法律は民法415条（債務不履行）で図に記載しました。ただし、被災者に過失があった場合には、民法418条に基づき、損害賠償額は減額（過失相殺）されることとなります。安全配慮義務違反と過失相殺の判例として「ジェイ・シー・エム事件（大阪地裁、平成16年8月30日判決、労働881号39頁）があります。この事件では、採用2か月後に突然死亡した従業員について、「労働者が労働



#### Profile

#### おかだ・くにお

1977年、大阪市立大学医学部卒業。1982年、大阪市立大学大学院医学研究科修了。同年、大阪ガス産業医、健康開発センター健康管理医長。2006年より同社人事部健康開発センター統括産業医。同年、特定非営利活動法人健康経営研究会を設立、理事長に就任。この間、関西学院大学社会学部非常勤講師、大阪市立大学医学部非常勤講師、同志社大学スポーツ健康科学部講師、大阪市立大学医学部臨床教授、プール学院大学教育学部教授、同健康スポーツ科学センター長、女子栄養大学大学院客員教授、大阪成蹊大学教育学部教授などを歴任。「安全配慮義務判例とその意義」（産業医学振興財団）など著書多数。

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」とし、「適正な労働条件を確保すべき注意義務を怠ったことは明らかである」として安全配慮義務違反を認定しました。一方、被災した従業員は、「1日あたり20本ないし30本という喫煙を重ねた結果、長時間労働などによる職業性ストレスと喫煙の影響が相まって心筋梗塞を発症したものと推認することができる」として、被災した従業員の「損害額の20%の減額」の判断（民法418条）がなされました。

### ② 予見可能性

長時間労働を放置すれば、脳・心臓疾患が起り得るかもしれない、またはメンタルヘルス不調が発症するかもしれない、ということは、現代社会ではすでに多くの方が周知していることです。もし、このような健康問題が発生し、経営者・上司が「長時間労働で健康問題は発生するとは思ってもいなかった」という旨の発言をした場合、多くの方が受容することができるとでしょうか。過重労働、昇格、叱責等により従業員が自殺した事件（損害賠償請求控訴判決、福岡高裁、平成19年10月25日判決、[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/458/035458\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/458/035458_hanrei.pdf)）において、裁判所は、その予見可能性について、「長時間労働の継続などにより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おそれがあることは周知のところであり、うつ病罹患又はこれによる自殺はその一態様である。そうすると、使用者は上記のような結果を生む原因となる危険な状態の発生自体を回避する必要がある」というべきである。つまり、労働者が死亡している事案において、事

前に使用者側が当該労働者の具体的な健康状態の悪化を認識することが困難であったとしても、これを予見できなかったとは直ちにいえないのであって、当該労働者の健康状態の悪化を現に認識していたか、あるいは、それを現に認識していなかったとしても、就労環境等に照らし、労働者の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識し得たというような場合には、結果の予見可能性が認められるものと解するのが相当である」として、「長時間労働、心理的負荷が過度に蓄積」した場合には、経営者・管理職は、その結果として何が起こり得るのかを予見しなければならぬ、としています。

さらに、入社3年目の社員が過重労働で自殺した事件(神戸地裁、平成23年2月28日判決、[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/193/081193\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/193/081193_hanrei.pdf))において、「使用者に安全配慮義務違反が認められるには、予見可能性が必要であるところ、予見義務の内容として、具体的に特定の疾患の発症を予見し得たことまでは要求されず、「過重労働をすれば、労働者の健康が悪化するおそれがある」という抽象的な危惧が予見し得たならば予見

可能性は肯定されるのであって、具体的には、①使用者又は代理監督者たる上司が、当該労働者が心身の健康を損なっている状態(体調悪化)を認識していたか又は認識可能であったか、若しくは、②心身の健康を損なう原因となった労働実態について、使用者又は代理監督者たる上司が認識していたか又は認識可能であれば、上記予見可能性が認められるというべきである」と判示していることに注意すべきです。

### (3)安全配慮義務の内容

それでは、安全配慮義務とは具体的にどのような「義務」なのか、判例からその内容を分類してみます。

労働衛生においては、3管理(作業環境管理、作業管理、健康管理)とされるものがあります。この視点からは、安全な職場環境を醸成し、労働災害が発生しないような作業方法を遵守させ、日ごろ従業員の健康に留意する、ということになります。そうすると、少なくともこの3つの視点からまず安全配慮義務の履行について検討する必要があります。

#### ①作業環境管理

第一に、「作業環境管理」です。快適な職場環境で働くことで、従業員の心身の健康を確保することは事業

者の義務ですが、従業員(A)の精神疾患発症について業務起因性を認定し、かつ職場環境について言及した判例(国・川崎北労基署長事件、東京地裁、平成23年3月25日判決、労判1032号65頁)では「事業所は、1人当たりの作業スペースが狭い上、作業場所内で作業にあたる従業員数が多く、恒常的に二酸化炭素量が基準を超過して苛酷な作業環境であったこと(中略)諸事情を総合考慮すれば、Aの業務による心理的負荷の程度は、「過重」であったと評価するのが相当である」としています。

また、職場の環境調整配慮を怠った事件(横浜地裁、平成14年6月27日判決、[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/987/005987\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/987/005987_hanrei.pdf))において、地方公共団体の公務員(A)が自殺したことに伴って、「Aの訴えを聞いたB課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策(防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、Aの配転など)を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、Aの職場復帰のみを図ったものであり、その結果、不安感の大きかったAは復帰できない

まま、症状が重くなり、自殺に至ったものである。したがって、被告C(上司)及びB課長においては、Aに対する安全配慮義務を怠ったものというべきである」。さらに「適正な措置を執らなければ、Aが欠勤にとどまらず、精神疾患(心因反応)に罹患しており、場合によっては自殺のような重大な行動を起こすおそれがあることを予見することができたというべきである。したがって、上記の措置を講じていれば、Aが職場復帰することができ、精神疾患も回復し、自殺に至らなかったであろうと推認することができるから、被告C及びB課長の安全配慮義務違反とAの自殺との間には相当因果関係があると認めるのが相当である」と判示しています。

#### ②作業管理

第二に「作業管理」です。作業管理の中には、労働時間が含まれますので、長時間労働に基づく心身の不調や自殺は、その対応が不備であった場合には、安全配慮義務履行違反となります。長時間労働によって従業員が自殺した事件(損害賠償請求事件、最高裁、平成12年3月24日判決、[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/222/052222\\_](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/222/052222_)

hanrei.pdf)において、裁判所は、「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、労働安全衛生法六五条の三は、作業の内容等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」と判示しました。管理職は、使用者に代わって指揮命令をしているので、部下の心身の健康に注意する義務が課

せられていることとなります。

### ③健康管理

第三に「健康管理」です。健康診断は、事業者が罰則付きで義務として課せられていますが、その健康管理義務を懈怠したことによって従業員Aの高血圧が進行し、脳梗塞が発症した事件(損害賠償請求事件、福岡高裁、令和元年7月18日判決、労判1223号95頁)において、「控訴会社は、従業員に定期健康診断を受けさせる義務を負っていたにもかかわらず、被控訴人に定期健康診断を受けさせたのは平成13年10月及び平成16年10月の2回のみであり、また、被控訴人を健康保険に加入させる手続きも怠っており、被控訴人は、自己の疾病やその治療の必要性を認識したり、病院を受診したりする機会を奪われていた。また、控訴会社は、上記の各健康診断の結果から、(中略)被控訴人の心身の健康を損なわないようにする義務を負っていたにもかかわらず、産業医が主治医から意見を聴いて就労制限を行ったり、業務を軽減したりするなどの適切な措置を執らず、上記義務を怠ったものである。当裁判所も、(中略)控訴会社の安全配慮義務、控訴人B(代表取締役)の悪意又は重大な過失が

認められ(中略)被控訴人の基礎疾患等を考慮して2割の素因減額を認めるのが相当であると判断する」と判示しました。この事件の第一審(福岡地裁、平成30年11月30日判決、労判1196号5頁)において、「株式会社Aの従業員に対する安全配慮義務は、労働基準法、労働安全衛生法及び労働契約法の各法令からも導かれるものであることからすると、株式会社の取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社が安全配慮義務を遵守する体制を整備する義務を負うものと解するのが相当である。以上によれば、被告は、本件疾病の発症について、原告に対し、会社法429条1項に基づく損害賠償責任を負う」として、経営責任を認容したのです。

メンタルヘルスカケアを実践するためには、管理職に対する「ラインによるケア」についての研修が必要で、自分の部下が「いつもと違う」と気づかなければ早期発見はできないこととなります。この点については、製造業に従事していた従業員が高温環境、同僚との対立等によって心身の不調により、自殺した事件(広島地裁、平成12年5月18日判決、[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei.jp/828/018828\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei.jp/828/018828_hanrei.pdf))があります。裁判所は、「9月20日以降においてA(自殺した従業員)がB係長やC次長に対して申し出た内容は一般的には理解し難い内容であり、この時点でC次長らはAの心身の変調を疑い、同僚や家族に対してAの日常の言動を調査して然るべき対応をすべきであったこと」としています。この内容は、「Aは上司であるC次長及びB係長に対して9月20日以降何度もF(同僚)らに対する教え方が分からないと訴えている。また、C次長及びB係長に対して「辞めたい」旨を伝えている。特に9月28日にはAとC次長及びB係長とで約二時間にわたってAの辞意についての話し合いが行われている」として、上司との対話においては、「辞めてどうするのか」「休んでもよい」「営業の手伝いに出てもいい」との説得に対して「教え方が分からない」「辞めたい」と繰り返すのみであった」として、「通常では考え難いことである」と判断しています。このような状況で、裁判所は「Aの心身の故障を疑い、同僚や家族に対してAの勤務時間内や家庭内における言動、状況について事情を聴取すべき義務があったもの」というべきで

ある」としています。つまり、この時点で、専門医に受診させる、職務を変更するなどの措置をとれば、本件の事故は防げたかもしれない、と判断しています。

そして結果として、Aの対応をしていた上司であるC次長、B係長らに対して、「被告らはそれぞれに要求された安全配慮義務を怠った過失により、労働契約上の債務不履行責任（民法415条）及び不法行為責任（同法709条、715条、719条）を負っており、Aが被った損害について損害を賠償する義務があるといふべきである」として、上司の共同不法行為責任を認めたのです。

この事例においては、複数の上司が、部下の異変に気づくことなく、間近に迫っていた異動日まで現場で働くことを勧めていた対応に問題がありました。いつもと違う部下に気づいた時には、すでに手遅れになっていることがあり、その前に対応すべきであったと考えられます。ちょっとしたミス、勤怠状況の変化、同僚や上司との雑談で心身の不調について話し出している、などにいち早く気づき、対象者とじっくりと時間をとって傾聴しなければ未然に防止することは難しいと考えられ

ます。民法719条は共同不法行為者の責任について規定していますが、その内容は「数人が共同の不法行為によって他人に損害を加えたときは、各自が連帯してその損害を賠償する責任を負う。共同行為者のうちいずれの者がその損害を加えたかを知ることができないときも、同様とする」と記載されています。複数の上司が、部下がすでにメンタルヘルス不調に陥っていることに気づかなかつた、という責任の追及がなされたこととなります。部下を持つ管理監督者には、このような事例を発生させることがないように、「管理職研修」を必須として実施することが求められます。

また、健康管理において重要な課題として、「ハラスメント」に起因するメンタルヘルス不調があります。教育係であるBの暴行・暴言等によりAが自殺し、遺族が損害賠償をした事件（東京高裁、平成29年10月26日判決、労判1138号30頁）では、裁判所はその判決で「地方公共団体である一審被告は、その任用する職員が生命、身体等の安全を確保しつつ業務をすることができよう、必要な配慮をする義務（安全配慮義務）を負うものである」とし

ています。また、「安全配慮義務には、精神疾患により休業した職員に対し、その特性を十分理解した上で、病気休業中の配慮、職場復帰の判断、職場復帰の支援、職場復帰後のフォローアップを行う義務が含まれるものと解するのが相当である。また安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務として、良好な職場環境を保持するため、職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止する義務を負い、パワハラへの訴えがあったときには、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものといふべきである」として、「B所長は、Aから、平成23

年12月14日には体調不良を訴えられ、翌日15日には、実際自殺念慮までも訴えられ、Aの精神状態が非常に危険な状況にあることを十分認識できたのであるから、直ちにAの同意をとるなどし、自ら部下に命じるなどして、主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処す

べき義務があったにもかかわらず、自己の判断で、勤務を継続させ、Aの精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたのであるから、一審被告には、この点においても、安全配慮義務違反があるといふべきである」と判断されたのです。

そんなつもりで言ったのではないと弁明しても、裁判所はそうのように判断するわけではありませぬので、注意が必要です（表参照）。

## 表 判例で示された不適切な発言

「そんなつもりで言ったのではない？」—過去の判例から学ぶ上司の言動—

不適切な発言の例	判例
人間死ぬ気になればどんなことでも頑張ることができるかと、自殺できるものならしてみろといった表現で激励した。	東京高裁 (平成14年7月23日判決)
「でろよ! ちえつ、ちえつ、ぶつ殺すぞ、お前!」とお前が。お前何やってるんだ! お前。辞めていいよ。辞める! 辞表を出せ! ぶつ殺すぞ、お前! (留守電録音)	東京地裁 (平成24年3月9日判決)
「何でできないだ」「何度も同じことを言わせるな」「そんなこともわからないのか」「なぜ手順通りにやらないんだ」「馬鹿」「馬鹿野郎」「帰れ」	仙台高裁 (平成26年6月27日判決)
「一体君は嘘つくのが8割嘘つきなんだから、2割の本当は何なんだ」「人としてはずかしくねーかよ」「精神障害者かなんかだよ」	東京地裁 (令和2年7月1日判決)

労働現場においては、管理監督者の

部下の健康管理に係る教育研修を徹底し、過去の判例などを参考にし、職場において心身の健康問題が発生する前に適切な対応がとれるような知識と技能等の習得が必須となっています。「セルフケア」に関する啓発・研修はすべての職員・従業員に必要であり、さらに「ラインによるケア」については、部下を持つ管理監督者が『安全配慮義務』を履行するために、必ず首長や経営者が必要不可欠な研修と位置づけて実施するべきであると考えられます。「知らない」は、現代社会では許容されないことでもあります。

## 安全配慮義務履行のための リスクマネジメント

リスクマネジメントは、リスクをリスクとして捉えることができるかが重要なポイントとなります。したがって、「知らない」ということは大きなリスクとなり得ます。また、そのリスクの対処法、つまりリスクを放置することによってどのような結果を招くことになるのか、そしてその結果を回避する方法を講じること、つまりリスクマネジメントが必要となります。

### (1) 法令遵守

まずは、労働関連法を遵守することが基本となります。前述した労働衛生3管理はその基本となります。そのためには、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法※といった労働関連法等を遵守すること、すなわち、管理職として必要な内容を、管理職になった時に身につける必要があります。

※公務員は労働契約法の適用除外

### (2) 健康管理規程など組織内の 取り決めの遵守

健康診断を受けていない部下（把握と勧奨、さらに専門医の受診勧奨、所定内労働時間を超えている部下（長時間労働者の医師による面接指導の勧奨など）、いつもと違う部下（遅刻・早退）、無断欠勤のある部下、初めて勤怠状況に問題が発生した部下、仕事の進捗状況が思わしくないと感じた部下、などの把握が重要です。また、日ごろの言動の変化にも着目する必要があります。日常生活の変化、着衣、飲酒などが考えられます。また、ストレスチェック制度を活用し、職場の健康度の変化を確認することも職場全体の健康状況の把握には有用です。

### (3) 管理職研修の実施

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（改正平成27年11月30日、健康保持増進のための指針公示第6号）において、「事業者は、ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする」として、以下の11項目が掲げられています。

- ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ②職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
- ⑦心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
- ⑧事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法
- ⑨セルフケアの方法
- ⑩事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑪健康情報を含む労働者の個人情報等の保護等

これらに加えて、過去の判例から学ぶことが多いので、研修内容を検討する必要があります。

産業安全分野において、「フェイルセーフ」とは、機械が誤作動しても人に危害を及ぼさないような仕組みをあらかじめつくっておくことであり、「フルプルーフ」は間違った操作をしても危険な動作にならない、または機械が動かないようにプログラムを組み込んでおくことを意味しています。しかし、「人」は「機械」ではありませんので、その場の雰囲気や喜怒哀楽によっては普段では考えられない言動をとることがあります。パワーハラスメントはその典型と言えます。感情を抑える理性をいかに維持するかは、安全工学における仕組みやプログラムに相当するものです。機械に潤滑剤を定期的に注油するのと同じように、「人」に対する「投資」を怠ることのないようにして、組織の活性化を図ることが必要です。

※本記事に引用した判決文は、部アルファベット、補足を改変、追記しています。

（参考文献）

- 山田長伸監修「知っておきたい裁判事例」臨床病理刊行会、2012
- 岡田邦夫、山田長伸（共著）「なぜ「健康経営」で会社が変わるのか」法研、2018
- 岡田邦夫「安全配慮義務、判例とその意義」公益財団法人産業医学振興財団、2022
- 岡田邦夫、山田長伸（共著）「判例解説 企業の安全配慮義務と産業保健」NPO法人健康経営研究会、2023