



## 大地申3号交渉

管理者に「異動したら病気で休む」と苦しみを訴えたにも関わらず…

大宮地本は団体交渉で明確に指摘！

# 安全配慮義務違反だ！

大地申3号交渉において、大宮地本は、病欠者3名を出している「ジョブローテーション施策」は会社の社員に対するコミュニケーション不足が原因であるとして指摘している。その主張の根拠を明らかにする。



## 使用者の安全配慮義務



◆**労働安全衛生法とは??** 労働安全衛生法は、労働基準法と相まって、**職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成することを目的として定められています。**事業者は、**労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければならない、と定められています。**

◆**使用者の安全配慮義務とは??** 平成20年3月に施行された労働契約法第5条は、「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。**」と、使用者の労働者に対する**安全配慮義務(健康配慮義務)**を明文化しています。

危険作業や有害物質への対策はもちろんですが、**メンタルヘルス対策も使用者の安全配慮義務に当然含まれると解釈されています。**

労働契約法には罰則がありませんが、**安全配慮義務を怠った場合、民法第709条(不法行為責任)、民法第715条(使用者責任)、民法第415条(債務不履行)等を根拠に、使用者に多額の損害賠償を命じる判例が多数存在します。**

# 働く者の命と生活を守るため、たたかい抜きます！