

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

22

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



メンタルヘルスが不調な 労働者にどう対応する？

厚生労働省の平成25年「労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は10・0%で、24年の調査（8・1%）より上昇しています。こういったことから、使用者の従業員に対するメンタルヘルス対応の重要性がますます高まっています。今回は過労自殺に関する初の最高裁判決（平成12

【事例】
Xは、平成2年4月1日、Y社（広告代理店）に入社したが、入社当初から徹夜を含む長時間の残業を行う状況で、心身に疲労困ぱいした状態であった。そしてXは、平成3年8月27日に、自宅の風呂場で自殺しているのが発見された。Xの両親がY社を相手に、不法行為又は安全配慮義務違反による損害賠償請求を求めて提訴した。その結果、最高裁は、Y社に対し損害賠償義務を認めた。

判決（平成12年3月24日・電通事件）をもとに、使用者が労働者の心身の安全に関してどのような義務を負っているのかを、詳しく見てみましょう。



この事例において重要なポイント①は、「上司は部下の労働時間の把握のみならず、健康状態も把握するべき」という点です。Xには精神科の受診歴はなく「うつ病」と診断されたこともありませんでした。しかし平成3年7月ころに「長時間の業務遂行とそれによる睡眠不足の結果、心身に疲労困ぱいした状態になって、業務遂行中、元気がなく、暗い感じで、うつうつとし、顔色が悪く、目の焦点も定まっていな」という状況でした。判例はこれらの状況を理由に、「疲労困ぱいした状態が誘因となって、遅くとも平成3年8月上旬ころに、うつ病に罹患した」と認定しました。上司は「Xの健康状態が悪いのではないか」とい

う点までは気付いていたのですが、まさかうつ病を発症していることまでは想定はしていなかったと思います。しかし今後は、上司はそういったことも疑わねばならなくなりました。さらに、重要なポ

イント②としては、上司が部下の健康状態の悪化に気づいたのであれば、「業務の量等を適切に調整するために措置を實際に採るべきであった」とされた点です。本件では、上司らはXに対し、「帰宅してきちんと睡眠を取り、それで業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤して行うこと」を口頭指導したのみでした。しかし判例は、こういった口頭指導では、「安全配慮義務を尽くしたとは言えない」としているのです。では、どのようなことが「適切な措置」といえるのでしょうか。判例では具体的に列挙はされていませんが、使用者が採るべき措置として、①割り当てる業務の量の減少（不要業務の削除、業務処理

等の手順の見直し）、②業務の処理期間に余裕を持たせる、③業務に携わる担当者を増加させる、④労働者を配置転換する等が挙げられます。つまり部下の様子が「おかしい」と感じた上司は、本人に「休憩を取りなさいよ」と告げるだけの「本人の自主努力に任せる対応」ではなく、他の従業員の業務量への影響も考慮しつつ、現実的に組織として業務量の軽減をすることまでが求められているのです。また、平成27年12月より従業員50人以上の事業場にストレスチェックの実施が義務付けられ、メンタルヘルスについての専門知識も要求されることから、日々の業務において産業医・顧問医のサポートを得ながら、対応方法を決定する機会も増えてくるでしょう。

（福岡宗也法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）
イラスト・源 安孝