

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策
弁護士 長谷川ふき子 34



過重労働と自殺 〜今一度、判例から「安全配慮義務」を学ぶ〜

10月7日、平成26年11月1日に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、厚生労働省が過労死等の現状や過労死等の防止に講じた施策の状況をまとめた「過労死等防止対策白書」を公表しました。ちょうど時を同じくして長時間の過重労働が原因の労災認定

が取り上げられ、「過労死」に対する社会の関心が高まっています。遡ること15年前、男性会社員が自殺し、遺族が会社に対して民事損害賠償請求をした事件で、最高裁判所としてはじめて労働者の過労死に対する会社の責任を認めました。その後、会社は遺族と和解

しましたが、その内容は、会社が遺族に対して1億6800万円を支払い、会社が再発防止策を徹底するといったものでした。(最高裁判所第2小法廷平成10年(オ)第217号・218号)
この最高裁判決は、現在まで過労死に関する民事裁判の指標となる判決と考えられています。労災の認定基準と民事損害賠償請求事件とは別個のもですが、今再び裁判例を振り返り、会社がとるべき対応策について検討してみましよう。

I、使用者の安全配慮義務

1、この事件では、
①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広く知れ渡っていることであり、

②事業者に課された「安全配慮義務」には、過重な業務負担によって労働者が疲労やストレス(心理的負荷)を蓄積させて、うつ病等の精神疾患を発症することを防止する義務が含まれること、つまり、「安全」の内容として労働者の心身の健康が該当することを明示しました。

2、現在では、この最高裁判の判断が、労働契約法5条に「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」と規定され、労働契約において使用者が安全配慮義務を負うことが明文化されています。

II、安全配慮義務違反…何がなされていなかったのか

↓使用者がとるべき措置
1、この事件では、

- ①所属部長は、遅くとも平成3年3月頃にはAさんが申告した労働時間が実情より相当少なく、徹夜していることを認識していたし、
- ②直属上司は7月頃にはAさんの健康状態が悪化していることに気がついてはいたが、実際には、業務を所定の期限までに成し遂げることを前提に、帰宅してきちんと睡眠をとり、それで業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤して業務を行うように指導しただけであり、Aさんの業務量などを適切に調整する措置をとらなかつたこ

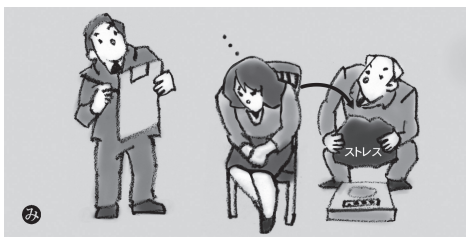
【事例】

Aさんは、平成2年の大学卒業後に入社した会社で、企画業務を担当していた。Aさんは、責任感があり、粘り強い性格で、いわゆる完璧主義の傾向もあったが、健康診断では特に問題はなかった。

会社の就業規則では、所定労働時間は7時間・三六協定における上限残業時間は6時間30分とされていた。会社では、長時間にわたり残業を行うことが恒常的に見られ、三六協定上の上限を超える残業時間を申告する従業員も相当数存在していた。実際の残業時間よりも少なく申告することも常態化していた。会社はこれらの状況を認識していたし、残業が特定の職場・特定の個人に偏ることが問題であることも認識していた。

Aさんは、平成2年8月頃からは出勤翌日の午前1時・2時頃に帰宅することが多くなり、11月末頃には午前4時・5時に帰宅、それ以降は帰宅しない日もあるようになった。平成3年7月以降は帰宅しない日が多くなり、帰宅しても6時30分・7時頃、再び8時頃に自宅を出るという状況になった。

Aさんは、業務の遂行と睡眠不足の結果、心身ともに疲労こんぱいの状態になり、うつ病を発症し、ある日、午前6時頃に帰宅したが、風呂場で自殺しているのが発見された。



とが安全配慮義務違反であると考えられました。

2、また、会社では、実際の残業時間が申告時間数よりも大幅に上回っていた状況にありましたが、そのような状態を放置していたことは、実際には、会社が労働者の労働時間を適切に把握し管理する措置をとっていなかったことも、十分に安全配慮義務違反にあたります。(なお、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」発令)

III、再発防止

長時間労働によって過重負荷がかかればストレスが発生し、うつ病を発症する可能性があることは使用者が予見できることです。事業者としては、業務量の削減等の見直しが可能ならば削減をすることが必要です。しかしながら、事業者として、一定量の成果を上げて維持しなければならぬことは言うまでもありません。したがって、業務量が削減できない場合でも、仕事が終了したら帰宅できる風土があるか、休暇取得が可能な人員配置・業務分担になっているかなど見直すことが必要です。一部の職場・従業員に残業が偏っていないかも適宜チェックすることが必要です。
(成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調停委員)

イラスト・源 安孝