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　129

兼業・副業していた労働者が長時間労働。うつ病を発症！
本業の企業に安全配慮義務は？

Aさんは、24時間セルフ式給油所を運営するX社と労働契約を締結し、X社が運営する店舗で、深夜・早朝時間に働いていました。Aさんは、X社の勤務に加え、自ら進んで、同様の給油所を運営するY社でも労働契約を締結し、X社の休日や深夜・早朝以外の時間にも就労して労働時間を増やしていました。なお、Aさんは、Y社で働くことになる際に、X社から勤務の多さや休日を十分とるように指摘を受けていました。

その後、Aさんは、うつ病を発症しました。Aさんのうつ病発症前の労働時間と休日取得状況は次のような状況でした。

【労働時間】

1か月　303時間45分
2か月　270時間15分
3か月　271時間
4か月　268時間
5か月　256時間45分
6か月　244時間

【休日】

発症前157日間休日なし。

（参考：大阪高裁令和4年10月14日判決）

◇

▽第1　X社に労働時間管理の注意義務違反はあるのか？

1、1審判決―労働時間管理の注意義務違反を否定

1審判決では、Aさん自身が、積極的に、連続かつ長時間の労働を発生させたとしています。そのうえで、Y社との労働契約を締結する際に、勤務の多さや休日を十分とるように指摘され、X社を退職すると言っていたにもかかわらず継続していたなどを理由に、X社には労働時間管理をしてAのうつ病を発症させないようにする注意義務違反は無いと判断しました。

2、2審判決―労働時間管理の注意義務違反を肯定

⑴まず、Aさんの労働日数、労働時間を見れば休日取得を定めた労働基準法35条や労働時間の上限を定めた32条の趣旨に反した連続かつ長時間の労働がなされていたことは明らかであり、X社はAさんとの間の労働契約上の信義則に基づき、使用者として、労働者が心身の健康を害さないよう配慮する義務を負い、労働時間、休日等について適正な労働条件を確保するなどの措置をとるべき義務（安全配慮義務）を負うと判断しました。

⑵そして、1審判決と異なり、X社は、Aさんに兼業の解消を求めることはあったものの、Aさんの就労状況を具体的に把握することなく、長時間の連続勤務をする状態を解消しなかったのであるから、Aさんに対する安全配慮義務違反があったと判断しました。

⑶さらに、Aさんが、休日の取得や労働時間の上限を定めた労働基準法32条・35条の趣旨を自ら積極的に損なう行動をとっていた点については、使用者であるX社には、労働契約上の一般的な指揮命令権があるのであり、Xによる積極的な行動があったことは安全配慮義務違反の有無の判断を直接左右するとは言えないとしました。

Aさんが進んで労働を増やした点は、損害賠償の額を算定する上での過失相殺の有無や程度において考慮されるにとどまるとしました。

3、なお、この点に関して、Y社の責任は1審・2審とも否定しています。

▽第2　この裁判例から見る対応策

1、労働者が自ら「健康を損なうような兼業を行っていた場合」でも、使用者は、労働者が心身の健康を損なわないように注意すべき義務があるとされているところ、従業員が自ら健康を損なうような兼業による労働を行っていた場合においても、使用者は労働者が健康を損なわないよう労働時間管理をする義務を負うということとなります。

したがって、使用者としては、労働者からの申告によって兼業を把握した場合には、就労状況を具体的に把握して、長時間労働の連続を解消しなければなりません。

2、労働者が積極的に兼業を行っていた場合においても、使用者が労働時間管理に対する義務を負うことに変わりがないことに注意が必要です。労働者が積極的に兼業を行っていた点については、過失相殺の有無・程度において考慮されることにとどまります。

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源　安孝

【労働災害の防止と安全配慮義務】「労働トラブル防止総合講座」受付中
令和7年2月21日㈮　庄司法律事務所所長　庄司俊哉弁護士
※詳細は、当協会ホームページをご覧ください（後日配信ネット受講対応）