うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く

『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2017年
2月号

2017年2月号（No.3）

1．労災実務の基礎知識・損害賠償責任の法的根拠

2．**Q＆A**
病気社員への業務負担の増加と
病状悪化の責任は

3．**裁判例と労働法務**
30代男性が未経験であった営業業務に従事し、うつ病発病後の出張の繰り返し、営業成績の不振、業務上のミスと叱責、長時間労働に従事したことにより、自殺した事案

4．**労働政策研究報告書の紹介**

1．労災実務の基礎知識・損害賠償責任の法的根拠

企業が労働災害を発生させた場合、不法行為または債務不履行により損害賠償責任を負います。

不法行為責任と債務不履行責任との主な違いは、①消滅時効、②遺族固有の慰謝料、③付遅滞効の3点です。①消滅時効の期間は、不法行為が3年であるのに対し、債務不履行が10年です。期間が短い不法行為の方が被害者に不利に見えますが、他方で、消滅時効の起算点は、債務不履行が権利を行使し得る時となるのに対し、不法行為は損害および加害者を知った時ですので、過労死の時点から消滅時効が進行する債務不履行よりも起算点が遅くなることがあります。②不法行為には遺族固有の慰謝料が民法に定められていますが、債務不履行には規定がありません。③不法行為責任は不法行為時(死亡であればその時)から遅延損害金が発生しますが、債務不履行は債権者(被害者)側が請求をした時です。②と③は不法行為の方が被害者に有利となります。

本ニューズレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。
つまこい法律事務所　TEL:03-6806-0265　FAX:03-6806-0266
http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact

Copyright (C) 2017 つまこい法律事務所All Rights Reserved.

２．Ｑ＆Ａ　病気社員への業務負担の増加と病状悪化の責任は

システムエンジニアを新規事業プロジェクトチームに参加させたところ、1年前から心臓疾患を患っており、主治医からは過度な負担を避けるよう指示されていたため、6か月目に入って体調を崩し、入院することになった場合、使用者は損害賠償責任(安全配慮義務違反)を問われるのでしょうか。

この安全配慮義務は、疾病の罹患と増悪が区別されておらず、使用者が労働者の健康状態の変化について随時適切な注意を払うことが含まれているといえます。使用者は、基礎疾患を含む労働者の健康状態を具体的状況の一つとして考慮すべきです。その意味で、過労死事案においては、労務提供の過程における使用者の安全配慮義務は、健常労働者が疾病に罹患するのを防止する場面と疾病が発生した労働者が疾病の増悪を招くのを回避する場面があります。

一般的にいって、長時間労働や心理的負荷のかかることが多いとされるシステムエンジニアという職種および新規事業プロジェクトという業務であることからして、心臓疾患を患っていた労働者も長時間労働に従事し、精神的なストレスがかかっていたとすれば、1年前から心臓疾患を患っており、主治医からは過度な負担を避けるよう指示されていたかどうかに関わらず、新規事業プロジェクトチームに参加した6か月間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したことにより、当該労働者の心臓疾患が悪化して入院治療をし、休業療養を余儀なくされたことについて、使用者に安全配慮義務違反があり、損害賠償責任を負うことになります。

ところで、損害賠償責任が認められるためには、使用者に過失があることが要件であり、その前提として、いわゆる予見可能性がなければなりません。

当該労働者が1年前から心臓疾患を患っていたとしても、体調を崩すまでは通常の日常業務を支障なく遂行しており、6か月前からは他のプロジェクトメンバーとともに長時間労働に従事していたとすれば、使用者が心臓疾患を患っていることを知らなかったとしても、労働者の健康が悪化するおそれがある長時間労働をさせていたという認識ができたのであり、疾病の増悪について予見可能性があるということになります。労働者が疾病を告知していなかったからといって、使用者が安全配慮義務を負わないということにはなりません。

これに対し、新規事業プロジェクトの業務が素因・基礎疾患を有する労働者であっても過重とはいえず、作業はチームのメンバーで分担して一人一人の責任が重くはなく、脳・心臓疾患との関連性が弱いとされる1か月あたり45時間未満の法定外時間外労働(1日8時間超)しかしていない、また当該労働者が病気を隠していたので、その健康状態が悪化していたとは全く見受けられなかったということであれば、使用者が1年前から心臓疾患を患っていることを知らなかった以上、たとえ当該労働者自身が主治医から過度な負担を避けるよう指示されていたとしても、予見可能性はないということになりますし、安全配慮義務違反があったともいえないでしょう。

しかし、だからといって、使用者は、自己の負う責任を軽減するため、労働者の健康状態から目を遠ざけるべきではありません。裁判例においても、労働者の健康状態を把握・管理する義務が認められています。そこで、使用者としては、働者の健康状態を的確に把握していくことが肝要です。

この点について、使用者の労働者に対する健康確保を強調するとプライバシー侵害を引き起こすとの見解があります。しかし、労働者の健康状態は、その提供する労務の内容に関わるので、労働者のプライバシーには配慮が必要であるとしても、これを理由に使用者の義務を免除・軽減することはできません。そもそも使用者の労務指揮権が及ばないところまで無制限に健康確保措置が義務づけられることはないのであり、本人任せにせず、労働者の健康破壊が起こらない程度まで業務量を適切に調整して業務軽減措置を執ることが必要です。

そこで、使用者としては、労働者のプライバシーの侵害についても十分な考慮をした上で、健康障害の防止についての配慮措置を執るべきです。

Copyright (C) 2017 つまこい法律事務所All Rights Reserved.

３．裁判例と労働法務

【国・岐阜労基署長(アピコ関連会社)事件・名古屋高判平28.12.1－30代男性が未経験であった営業業務に従事し、うつ病発病後の出張の繰り返し、営業成績の不振、業務上のミスと叱責、長時間労働に従事したことにより、自殺した事案】

本件は、現場清掃業務に従事していた30代男性が、平成21年4月に未経験であった営業を命じられて清掃用品を販売していたが、同年8月頃にうつ病を発病し、同年10月以降は、平日に関東方面へ出張営業したのに売上を伸ばすことができず、平成22年1月に価格算定に関するミスをして取締役から叱責を受け、自殺前1か月間に108時間30分の時間外労働に従事していたところ、同年2月頃に別の取締役より営業から現場清掃に戻ることを打診されたことから、同月28日の勤務途中に失踪し、翌3月1日に自家用車内で豆炭を燃焼させ、一酸化炭素中毒により死亡したという事案です。

本件では、発病前の業務起因性が否定されたのですが、①発病後にうつ病が悪化したと認められるか、②悪化の業務起因性判断において労災認定基準のいう「特別な出来事」を要するのかが主な争点となりました。

第1の争点について、国は、中等症うつ病を発病してから自殺に至るまで自然経過の範囲内であると主張しました。問題になった事例は、平成21年12月と22年1月の自動車事故の繰り返しと、汗臭くなり、シャツの襟元や袖口が黒く汚れて身なりに気を遣わなくなったことであり、これが「思考力や集中力の低下」という新たな症状が出現したもので、症状数の増加がうつ病の悪化といえるのかという点です。名古屋高裁判決はこれを肯定し、中等症の枠内での病相の変化と捉えるとしても、うつ病の悪化であると評価しました。

そうすると、第2の争点として、うつ病悪化の業務起因性が問題となります。

労災認定基準は、業務による心理的負荷が極度と認められる「特別な出来事」、すなわち生死に関わる重大なケガ(病気)をした、又は負わせた、強姦やわいせつ行為、月160時間超の残業が発病後に発生した場合に、精神障害悪化の業務起因性を肯定します。

本件では、発病後の業務による心理的負荷がこの労災認定基準に該当しないことは明らかであり、判決も「特別な出来事」に該当するとは述べていません。ただ、名古屋高裁判決は、結論として心理的負荷の総合評価を「強」と判断しました。そこで、心理的負荷が極度である「特別な出来事」がなくても、うつ病悪化の業務起因性を認めるのかが争点となりました。

この点につき、名古屋高裁判決は、「認定基準は、上記別表に掲げられ客観化された各出来事のうち、『特別な出来事』に該当する出来事がない場合でも、『具体的出来事』ごとに客観化された心理的負荷の強度やこれに基づく総合評価ないし全体評価等を経て、その心理的負荷の評価が『強』と判断される場合を、労働者に生じた精神障害を業務上の疾病として扱う要件の一つとしている」ことから「すると、その心理的負荷の評価が『強』と判断される業務上の『具体的出来事』(括弧内略)は、労働者の個体側要因である脆弱性の程度にかかわらず、平均的な労働者にとって、業務による『強い心理的負荷』であり、精神障害を発病させる危険性を有すると認められるのであるから、既にうつ病を発病した労働者にとっても、当該『具体的出来事』自体の心理的負荷は『強』と判断されるはずである」と判断しました。「ストレス－脆弱性」理論(環境由来のストレスと個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まるという考え方)からすると、当然の判断を示したといえます。

それでは、本件における悪化の業務起因性は、どのように判断されたのでしょうか。

名古屋高裁判決は、「うつ病発病後の業務における心理的負荷の強度の総合評価は『強』であり、それ自体、業務に内在する危険を現実化させるに足りるものであったこと、被災者にとって、うつ病の悪化の原因となる業務以外の要因による心理的負荷は特に認められず、業務以外の些細な出来事に過剰に反応したとの事情も認められないこと、被災者のうつ病の発病に業務起因性は認められないとしても、被災者のうつ病はアピコにおける業務と

Copyright (C) 2017 つまこい法律事務所All Rights Reserved.

全く無関係に発病したものと認められないこと」、「むしろ、うつ病を発病するまでに被災者に認められた業務における心理的負荷が決して小さくなかったことからすれば、被災者に脆弱性が認められるとしても、その程度は小さいものと推認されるし、うつ病を発病したことによって被災者の脆弱性が増したとしても、それは一面において業務に由来する部分があるともいえることを指摘することができ(る)」と述べ、業務起因性を肯定しました。

うつ病の予防においては、労災認定基準の「業務による心理的負荷表」を活用することが求められます。しかし、だからといって、うつ病悪化の場合に「特別な出来事」がなければ企業の災害補償責任が肯定されることはないと考えるべきではないでしょう。うつ病悪化についても、発病後の業務による心理的負荷の総合評価が「強」と判断される場合は災害補償責任(ひいては損害賠償責任)が認められることを前提に、企業は自殺予防に取り組むことが肝要です。その際に重要な点は、メンタルヘルス不調が業務による心理的負荷を原因とするものかどうかは、医学的な評価とともに、法的な評価も必要となるということです。業務起因性を判断するに当たっては、医師だけでなく、弁護士も交えて、学際的に総合的な判断をする方が、企業にとってリスクを低減することができるのです。

また、労働法務における留意点を付言します。それは、自殺直前の、取締役による、営業から現場清掃に戻ることの打診です。名古屋高裁判決は、「営業活動に行き詰まっていた被災者への配慮という側面も有していたことを考慮しても、かかる打診により、取締役らの期待に応えようと努力していた被災者が、取締役らから営業社員として失格との評価を受けた、もしくは取締役らが新規事業の成功という自己に期待した役割に見切りをつけて外そうとしていると受け止め、大きな衝撃を受けた」とし、うつ病悪化と自殺に至る決定的な要因となったと認定しました。遅きに失する就業上の配慮を十分な説明もなく実行しようとしても、それは労働者の心理的負荷を軽減させるわけではないことを念頭に置かれた方がよいでしょう。

４．労働政策研究報告書の紹介

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、2016年11月、労働政策研究報告書№185「働き方の二極化と正社員－JILPTアンケート調査二次分析結果－」を発表しました。本稿では、紙数の都合上、第6章「情報通信業における長時間残業の要因とその影響」のみを概観します。

情報通信業において月の残業時間が「60時間以上」の者の割合は全産業平均を約4ポイント上回っており、長時間残業が多い傾向にあります。このことは過労死等防止対策白書でも指摘されているところです。

「仕事の要求－コントロール－支援モデル」では、仕事の要求度が高く、仕事の裁量度が低く、職場の支援度が低い場合はストレス反応が生じやすくなります。

第1に仕事の要求度を見ると、非定型的な業務に従事する者は月の残業時間が「60時間以上」である割合が全産業平均よりも4～7ポイント高い傾向にあります。第2に仕事の裁量度を見ると、仕事の量を自分で全く決定できないと回答した者は月の残業時間が「60時間以上」である割合が全産業平均よりも2倍以上高い傾向にあります。また、残業が発生する理由(複数回答可)について、月の残業時間が「60時間以上」である者は「目標値・ノルマが高い」を一番に挙げています。

このことから情報通信業においては、「目標値・ノルマが高い」→長時間残業→仕事の要求度の上昇という図式となり、業務量の多さや短納期といった仕事の裁量度の低さと相俟って、ストレス度が高くなるといえます。

報告書では、正社員のメンタルヘルス不調率、休職率、退職率の高さが指摘されており、長時間残業→メンタルヘルス不調→休職・退職→職場の支援度の低下という図式の悪循環が起こり、さらにストレス度が高まって新たなメンタルヘルス不調者を生み出している可能性があります。

今後の情報通信業においては、人員増加などにより従業員1人当たりの業務量を減らし、納期にゆとりを持った受注を心がけ、長時間残業を減少する一方、目標設定をするにしても仕事量に対する裁量度を高め、客観的な評価とフィードバックをすることが経営戦略上重要になっているといえます。

Copyright (C) 2017 つまこい法律事務所All Rights Reserved.