

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

2018年8月10日号 (No.30)

2018年
8月10日号

1. 過労死等防止対策大綱の変更
7月24日に変更された大綱では、産業保健スタッフの重要性がより明確になりました。



1. 過労死等防止対策大綱の変更

企業が長時間労働をめぐる損害賠償請求のリスク回避策を検討するため、知っておくべき大綱の要点を紹介します。

【安全配慮義務の内容】

企業が負う安全配慮義務は、労働者の職種、業務内容、就業場所だけでなく、年齢や経験によっても具体的内容が定まります。

特に若年労働者について、大綱は、「若年労働者が職場に定着し、安定的にキャリアを形成していくため、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する」(第4・3(10)ア)と述べています。

ベテランにとっては対処可能な問題であっても、社会人として経験の浅い若年労働者にとっては業務上の負荷を負うことを認識せずに、業務軽減等の措置を怠れば安全配慮義務違反となると評価されることがあることを念頭に置かれた方がよいでしょう。

【実態調査義務】

安全配慮義務の内容として、労働実態や健康状態を把握する義務があります。労働者が長時間労働に従事している場合、企業は、労働者からの申告がなくても、適宜、勤務実態を調査し、労働時間数を把握して、長時間労働を是正して健康障害を起こさないようにする安全配慮義務を負うことになるのです。

労働者の勤務実態や健康状態を把握するために相談体制を確立することが急務です。大綱も「相談窓口は、単に設置するだけではなく、労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要である」(第2・3)と述べており、労働者個人の勤務実態や健康状態を把握するために相談の体制や環境を整備することは安全配慮義務の一内容になります。

ただし、相談窓口を設置して労働者から相談を待つだけでは功を奏しません。大綱は、「上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業医等の産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくこと等、相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが必要である」(第2・3)と指摘しており、管理職、人事労務担当者、衛生管理者が職場巡視をして、日ごろから労働者に声掛けをすることが必要です。

【労働時間の把握】

大綱は、「過労死等の防止のためには長時間労働の削減や休息の確保が重要であるが、同時にこれまでの調査研究において、労働時間の適正な把握や職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的であることが示され」ており、「職場環境や勤務体制等を含めてどのような発生要因等があるかを明らかにしていく必要がある」(第1・2(8))と述べています。

また、『労働時間を正確に把握すること』及び『残業手当を全額支給すること』が、『残業時間の減少』、『年次有給休暇の取得日数の増加』、『メンタルヘルス状態の良好化に資する』旨の分析がある(第4・3(3))とし、「(長時間労働を防止するためには)労働時間の把握が様々な対策の前提になることから、その把握を客観的に行うよう啓発する必要がある」(第1・2(8))と指摘しています。

2017年1月20日に発出された「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ガイドライン」(平29.1.20基発0120第3号)に違反して長時間労働を知らなかったといっても、企業は免責されませんので、ご注意ください。

【長時間労働の是正】

大綱は、「過労死等をもたらす一つの原因は長時間労働であるが、労働時間については、平均的な労働者ではなく、特に長時間就労する労働者に着目して、その労働時間の短縮と年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要である」(第1・2(8))とし、「各職場において、これまでの労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、企業文化等の見直しを含め、それを変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働きかけていくことが必要である」(第2・2(3))と指摘しています。

企業としては、長時間労働を認識し得たのであれば、安全配慮義務の履行として、業務の優先順位付け、不要不急の業務の削減、定時退社、年休取得など具体的な是正措置を現実には講じなければならないということになります。

【裁量的な労働】

大綱は「裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、事業者健康確保の責務があることから、事業者に対し、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導等必要な措置を講じなければならないこと等について指導を行う」(第4・1(2))と述べています。

大綱の内容からすれば、裁量労働制や管理監督者だけでなく、裁量的な労働の場合も、業務の遂行において期限が定められている等の制約があれば長時間労働を余儀なくされるのであるから、労働時間を把握した上で健康管理をしないと、企業は安全配慮義務違反に問われることとなります。

【休息時間の確保(勤務間インターバル制度)】

大綱は、「勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るため重要であり」(第4・3(3))、「長時間労働の削減や休息の確保につながる」(第1・2(1))と指摘しています。

しかし、厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」によれば、勤務間インターバル制度を導入していない企業は98.0%に上り、そのうち今後導入する予定または検討する企業は5.1%にすぎません(第1・2(1))。

裁判においては、残業により勤務と次の勤務との間で休養に必要な時間が確保されていたのかが争点となっており、これが否定されると業務の過重性を肯定する事情となることを認めた裁判例が出ています。

特に深夜労働を伴う交替制勤務では、労働者の疲労が回復するだけの十分な間隔(休息時間)が確保されていることが安全配慮義務の内容になりますので、このような勤務形態を取る企業においては導入を検討することが望まれます。

本ニュース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>