

過労死防止のための労働法と 企業に求められるメンタルヘルス

○押尾聖人* (指導教員 新保史生**)

*慶應義塾大学 総合政策学部 4年 (2017年3月卒業予定)

**慶應義塾大学 総合政策学部

*s13216ko@sfc.keio.ac.jp, **shimpo@sfc.keio.ac.jp

キーワード：過労死 労働災害 メンタルヘルス 労働法

1 研究の目的

“過労死”という社会問題に対して、その解決の一助をはかる活動である。ただ単に、企業に対して労働時間の削減や改善を主張するものではなく、現行の法律や制度の分析を踏まえ、総合的な側面から過労死の防止を考える。特に過労死の問題に近い研究分野である労働法（法学的側面）と、メンタルヘルス（精神医療的側面）の両面から解決への手法を考え、複合的な問題分析を図る。最終的には、今後期待される政策論を述べるだけでなく、現場で行える手法まで提言することを目的とする。

2 序論

「過労死」という言葉が社会に浸透していったのは、1990年頃である。1990年後半から、業務上の過労やストレスが原因となって脳疾患、心臓疾患、精神障害を発症し悲劇的な死に至る、いわゆる「過労死」・「過労自殺」（以下、過労死と過労自殺を複合したものを過労死等と記載する）が職場に広がり、21世紀に入っても深刻な社会問題・人権問題となっている。そもそも長く間「過労死」という言葉の定義付けがなされておらず、「過労死」という言葉が何を指すのか不明瞭であった。しかし2010年に労働基準法施行規則別表第1の2の例示疾病に脳・心臓疾患を追加されたのを機に、2014年11月1日に施行された過労死防止対策推進法により、明確に定義がなされた。近年でも、過労死等の事案は発生しており、日本海庄や事件やJR西日本事件は長時間労働による労働者の過労死事件として記憶に新しいだろう。また、過労死はKAROSHIの語で国際的にも通用しており、世界共通の問題であることは言うまでもない。日本における過労死者数の指標でもある厚生労働省の「過労死等の労災補償状況」では、脳・心臓疾患では96件、精神疾患93件となっている（共に平成27年度）。労働法学においては、過労死が生じた際の救済策として、労働災害補償制度による労災保険の給付と、使用者を相手取る民事損害賠償請求の2つが併存する。本稿では、過労死に対する法的救済の一つである民事損害賠償請求の根拠となる安全配慮義務の具体的内容について検

討を行い、過労死の防止という観点から近年の取り組みを考察し、今後、使用者側に求められる安全配慮は何なのかを考察する。

3 労働法学における過労死の民事責任

過労死の民事責任を使用者に求める場合の法的構成には、使用者の安全配慮義務違反（労働契約法5条、以下労契法）を理由とする債務不履行による損害賠償（民法415条）と、不法行為による損害賠償請求（民法715条）がある。使用者が負うべき安全配慮義務には、適正労働条件措置義務、健康管理義務、適正労働配置義務、看護・治療義務などがある。しかし、安全配慮義務違反の具体的内容を特定したからといって、損害賠償請求が認められるわけではない。認められるには、過労死・過労自殺における因果関係と帰責性の存在が必要となる。つまり、使用者の民事責任が肯定されるには、使用者の安全配慮義務違反と労働者の死亡や疾病との間に相当因果関係があることが必要であるとされている。

3.1 電通事件最高裁判決

平成3年に広告代理店（以下、Y）に努める当時24歳の男性労働者（以下、A）が自殺する事件が起こった。Aは、素直な性格で責任感が強く、完璧主義的な傾向にあった。Aは長時間労働を続けるうちに、うつ病と思われる症状を患い、異常な言動を繰り返していたが、上司らはAが休息を与えるなどの措置は取らなかった。Aの自殺後、遺族らがAは異常な長時間労働によりうつ病を患い、その結果自殺に追い込まれたとして、Yらに2億2200万円の損害賠償を請求したのが本事案である。最高裁判決では「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」と判示している。また「企業等に雇用される労働者の性格が多様のものである…（中略）…と、ある業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業

務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は角台に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想」すべきであるとも示している。

3.2 因果関係の有無

電通事件では、因果関係について、最高裁は、精神医学的知見も踏まえて、過重労働から自殺、うつ病、うつ病から自殺という因果関係の連鎖を認めた。過労自殺の場合、一般的に自殺には本人の意思が介在する故に、当然に過重労働と自殺との因果関係が肯定されるわけではない。自殺者に心因性の精神障害を引き起こすに足りだけの業務上の過重な負担があったか否かが問われることとなる。一方で、脳・心臓疾患による過労死の場合、業務上の過重な負担があったか否かは労災認定基準に基づいて判断するのが一般的である。厚生労働省では、脳・心臓疾患の発症前1ヶ月間に100時間又は2～6ヶ月間平均で月80時間を超える時間外労働がある場合発症との関連性が強いとしており、裁判でも同様であると想定される。つまり、過労死は、過重労働→脳・心臓疾患による死亡というものであるのに対し、過労自殺は、過重労働などの心理的負荷→うつ病等→自殺という流れであり、自殺が精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害された状態でされたと認められる必要がある。

3.3 予見可能性・帰責事由

因果関係と共に、使用者に安全配慮義務違反が認められるためには、使用者の故意・過失が必要である。特に、被災労働者がそのような事態に陥るかを想定できたか（予見可能性）は使用者の故意・過失を認める上で重要な観点となる。過労死の事案においては、予見可能性が争点となっているのは少なく、因果関係を認めた裁判例は当然に予見可能性があることを前提としている。しかし、過労自殺の場合は、精神障害は労働者の内面の健康問題であり、その状態把握は外見からは必ずしも認知が容易ではないことから、使用者として配慮措置を講ずることが可能であったか問われる。例えば、電通事件では、Aが異常な言動を繰り返していたにも関わらず、上司が何ら対策を講じなかった点から予見可能性があるとされ安全配慮義務違反が認められている。また同時に、健康を損なう原因となった労働実態、あるいは健康を損なっている状態について使用者が認識していたか認識可能であれば、予見可能性はあると示している。他の裁判例（山田製作所事件や日本赤十字社事件）を踏まえると、長時間労働等の過重な業務によるうつ病自殺の場合は健康状態の悪化のおそれの認識可能性、長時間労働等の実態の認識または認識可能性があれば、労働者の自殺に対する肯定的予見可能性を示している。過労死等の事案ではないが、オタフクソース事件では「事業者には、

労働環境を改善し、あるいは労働者が労働時間、勤務状況等を把握して労働者にとって長時間労働又は過酷な労働とならないように配慮するのみにならず、労働者が労働に従事することによって受けるであろう心理面又は精神面への影響にも十分配慮し、それらに対して適切な措置を講ずべき義務を負っている」と判示している。この事案では、会社側が被災者の変調を疑い、同僚や家族に対しても然るべき対応をするべきであったとし、また心身の負担を軽減するための具体的措置を講じる時間もなく、健康状態の悪化の予見可能性を否定し得る要素が多いにもかかわらず、安全配慮義務が認められた。一方で、日赤益田赤十字病院事件など、使用者等に予見可能性がないとして、安全配慮義務違反又は過失を否定する裁判例も少なくない。このように予見可能性については、各裁判例で分かれているが事案によって異なると見るのが相当である。過労自殺においては、長時間労働などの強い心理的負荷を与える業務上の出来事があった場合には、使用者等において、それを認識していたか認識し得たときはうつ病等の精神障害を発症し得ることは当然に予想でき、自殺に至ることも通常あり得ることであり、過重な業務等に対する認識可能生があれば足り得ると解することができる。

3.4 過失相殺

民法(418条及び722条2項)では、使用者が安全配慮義務違反した場合において、労働者にも過失があつて事故や傷病発生に至ったときは過失相殺が行われることを規定している。過労死の事案において、過失相殺が適用される事例は、①労働者の基礎疾患を有する場合、②労働者の健康管理が不十分であった場合、③労働者の業務遂行に問題があった場合、④業務以外の事情があった場合に類型化できる。一方で過労自殺においては、本人の性格が問題となるケースが多い。例えば、上記電通事件の控訴審判決では、被災者の真面目で責任感が強く、几帳面で完璧主義等のうつ病親和性ないし病前性格及び親が被災労働者の勤務状況、生活状況を改善するための具体的な措置を採っていない等の理由に民法722条2項を類推適用して3割の過失相殺を認めた。しかし、最高裁判決では「…性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因としてしんしゃくすることはできない」と判示し、過失相殺を認めた原審を破棄した。過労自殺事案における過失相殺については、本人の性格的素因や脆弱性で勘案しているが、うつ病についていえば、罹患しやすい性格傾向は真面目で責任感が強い人と言われておりこのことが過失相殺の理由とされるとしたら理不尽である。また、家族が適切な対応をしなかったことを過失相殺の対象とすることについても、被災者の異常な言動が見受けられるにも関わらず、家族が無関心を貫いた、さらなる精神的負荷を与えたなどの余

程の過失が認められる問題があったことを前提とすべきである。

4 近年の行政の取り組み

過労死等で問題視されているのが労働者の「過重な業務」であるが厚生労働省はこれを抑制するために、いくつかの対策を講じてきた。2002年に行政指導通達を發布して以来、種々の検討会報告書や労働政策審議会建議を経て、2006年に發布された行政指導通達において、2015年12月より労働安全衛生の改正法と同時にストレスチェック制度が実施される事となった。また2014年11月1日には、過労死等防止対策推進法が施行された。過労死防止対策推進法では、国・地方公共団体は過労死等を防止する責務を負うとしたうえで、その防止対策は国、地方公共団体、事業主その他の関係者の密接な連携の下に行われなければならないとして過労死問題における責任の所在を明確化した。さらにこれまで不十分であった過労死について本格的な調査・研究を行っていくこととした点も本法律の意義である。その成果として、2016年、厚生労働省は「平成28年度版過労死等防止対策白書」を公表した。国が掲げている平成32年までに「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」、「年次有給休暇取得率を70%以上」、平成29年までに「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上」とする目標とまでは、まだ時間がかかるかもしれないが、より国の理念を民間企業にまで浸透していく施策を推進していけば、不可能な数字ではないだろう。

5 労働者のメンタルヘルス

過労死等を未然に防ぐ施策として、今後求められるものは何なのか。近年注目を浴びているのが労働者の精神的健康、所謂「メンタルヘルス(mental health)」の保護に関するものである。一般に、「メンタルヘルス」という言葉は、「心の健康」や「精神衛生」と訳されるが、メンタルヘルス不調者の職場における増加に伴い、メンタルヘルス対策の強化が重要な課題となった。現代社会においては、雇用形態の複雑化により、業務を一面的に捉えることができず様々な形でのストレスが蔓延している。過労死等に至る可能性のある精神障害を労働者が発症しない為に、職場においてメンタルヘルス対策を講じる事が必要である事は自明であろう。2015年12月1日より労働安全衛生法の改正とともに常時50人異常の事業場において、ストレスチェック制度の導入が義務付けられた。ストレスチェック制度とは、定期的に労働者のストレス状況を検査する事を事業主に義務付け、その結果を労働者に通知する事により、労働者のメンタル不調の危険性を低減させると共に、検査結果を集团的に分析し、職場環境の向上に資するという取り組みである。ストレスチェック制度の課題として、情報の取り扱いが挙げられる。

ストレスチェックの内容には家庭事情などに大きく影響を受けることから、情報の中でもプライバシー性が高い。ここで問題となるのが健康(メンタルヘルス)情報の保護の必要と安全配慮義務履行のための周知の必要との衝突である。メンタルヘルス不調者が安全に労務に就けるよう、使用者は安全配慮を講ずる必要があるが、情報のプライバシー性が高いため、容易に周知を行えない可能性が出てくる。周知が行われなければ、他の労働者が当該労働者への不満が募ることも考えられる。使用者側は当該労働者の安全配慮を講じながら、情報の秘匿という両翼を担うことになるだろう。

5.1 企業に求められるメンタルヘルス

ストレスチェック制度の導入により、労働者はいつでも自身のストレス度を測ることができる一方で、必ずしも使用者側に結果を申告する義務はない。故に、かえって、ストレスチェックの結果により自身の労働条件や環境に不利益を被るおそれを危惧し、使用者側に情報を秘匿する恐れがある。その場合、使用者側は安全配慮の施策を講ずることが出来ず、最悪の場合さらなる被害が及ぶ可能性もあるだろう。メンタルヘルスの問題は、労働者の個別性にある。個別性ゆえに、一律的な対策でメンタル不調の発生を抑止する事は不可能であると考えられる。メンタルヘルス不調に陥った際に講ずるべき施策は労働者個人で変わるであろう。しかし、その前提として、労働者がメンタルヘルス不調を訴えられる仕組み、環境が必要とされる。労働者の状況を正確に把握して職場環境改善につなげるためには、労働者が自らの心理的な負荷の状況を実施者に打ち明けられる環境を整える必要がある。

6 結語

以上のように、本稿では労働法学における過労死に対する法的救済と民事損害賠償請求の根拠となる安全配慮義務の具体的内容を検討した。その上で、今後、過労死防止のための企業に求められるメンタルヘルスと現在の行政の取り組みを紹介した。現状として、労働基準法32条で一定の縛りはあるといえど、労働法では労働者の過労死・過労自殺を事前に防ぐ仕組みとして未だ不完全である。一方で使用者としても労働者が過労死すれば、民事上の損害賠償をしなければならないだけでなく、世間への風評被害やイメージダウンへと繋がりがかねない。故に、事前に過労死予防の観点から勧められているメンタルヘルスは今後より重要度が増していくであろう。メンタルヘルスの問題は労働者の個別性にある。個別性ゆえに、一律的な対策でメンタル不調の発生を抑止する事は不可能であると考えられる。しかし、予防策として企業が後手に回っている状態では、真の予防とは言えない。本研究では、過労死防止策の一環として、うつとストレスの相関を調べる心理分

析を行った。紙面の関係上、詳細なデータや概要は当日に控えさせていただきたい。いずれにしても、過労死防止の観点での取り組みはまだ始まったばかりである。我が国の進歩において、先人達の長時間における業務での発展があったことは否定できない。しかし、その働き方が見直されたいまこそ、改めて、働く上で命の大切さを再認識すべきでなかろうか。

7 おわりに

本研究「過労死防止のための労働法と企業に求められるメンタルヘルス」を実施するにあたって様々な方にご支援いただいた。心理分析にご協力いただいた被験者の方々をはじめ、指導教員である新保史生先生や法学部内藤恵教授、総合政策学部非常勤講師の猿渡めぐみ先生には多大なる感謝を申し上げる。また、本大会の主催者である湘南藤沢学会から研究助成基金をいただいたことにより、更なる研究の実現と今回の発表の機会をいただけたことに深く御礼を申し上げたい。

参考文献・引用

【書籍・論文・統計資料等】

- 春田吉備彦「過労自殺と使用者の損害賠償責任-電通事件」『労働判例百選(第8版)』(2009、有斐閣)112頁
- 水島郁子「過労死」ジュリスト増刊『労働法の争点』(2014 有斐閣)135頁以下
- 玉木一成「ストレスチェック制度における労働者の不利益取扱い防止について-労働者側からみたストレスチェック制度の留意点と課題-」労働法学会研究会報 2627号(2016) 8頁以下
- 佐久間大輔「労災・過労死の裁判」(2010 日本評論社)198頁以下
- 土田道夫「労働契約法」(2008、有斐閣)470頁以下
- 上田達子「ストレス関連疾患の法的救済-補償と賠償の課題-」日本労働法学会誌 109号 36頁
- 大島眞一・戸取謙治「いわゆる過労死の及び過労自殺における使用者の損害賠償責任(上)」判タ 1348号 37頁以下
- 大島眞一・戸取謙治「いわゆる過労死の及び過労自殺における使用者の損害賠償責任(下)」判タ 1349号 38頁以下
- 川人博「自殺事案の予見可能性をめぐって-中原医師過労死事件・東京高裁判決を中心に」労旬 1695号 46頁以下
- 鈴木俊晴「ストレスチェック制度の意義と問題点」季労 250号 23頁以下
- 岩城穰「過労死防止法の意義と課題」季労 246号 43頁以下
- 森岡孝二「過労死――〇版から四半世紀のいまこそ過労死防止基本法の制定を」労旬 1803号 7頁

- 高田耕太郎「過労自殺における労働者の法的救済」慶應義塾大学法律学研究第50号 279頁以下
- OECD編著、岡部史信/田中香織 訳「メンタルヘルスと仕事：誤解と真実 労働市場は心の病気にどう向き合うべきか」(2013 明石書店)
- 厚生労働省「脳・心臓疾患の労災認定」(www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11.pdf) 2016年10月26日最終閲覧
- 厚生労働省「平成28年度版過労死等防止対策白書」(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/dl/16-1.pdf>) 2016年10月26日最終閲覧
- 厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成27年7月24日閣議決定)」(www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000053525.html) 2016年10月26日最終閲覧
- 厚生労働省「平成27年度 過労死等の労災補償状況」(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyo-u-11402000-Roudouki_junkyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27_noushin.pdf)
- (http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyo-u-11402000-Roudouki_junkyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27_seishin.pdf) 2016年10月26日最終閲覧
- 厚生労働省「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/08/s0823-3.html>) 2016年10月26日最終閲覧
- 労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/12/s1227-6.html>) 2016年10月26日最終閲覧
- ### 【裁判事例】
- 日本海庄や事件 大阪高判平 23.5.25 労判 1033号 24頁
- JR西日本事件 大阪地判平 27.3.20 判タ 1421号 254頁
- 電通事件 東京高判 平成 9.9.26 労判 724号 13頁
- 電通事件 最二小判 平成 12.3.24 労判 779号 13頁
- NTT 東日本北海道支店事件 最一判小平 20.3.27 労判 958号 5頁
- 山田製作所事件 福岡高判平 19.10.25 労判 955号 59頁
- 日本赤十字社事件 甲府地判平成 24.10.2 労判 1064号 52頁
- オタフクソース事件 広島地判平成 12.5.18 労判 783号 15頁
- 日赤益田赤十字病院事件 広島地判平成 15.3.25 労判 850号 64頁