



Vol.79

★長時間労働そのものが慰謝料発生の根拠になるか？

過重労働によってうつ病や脳疾患等を発症した場合、会社の安全配慮義務違反が問われ、休業補償、死亡・後遺症慰謝料、逸失利益等の支払いが命じられるケースがあります。

では長時間労働があったものの、精神疾患等の疾病を発症しなかった場合、長時間労働を理由として慰謝料の支払い義務が生ずるのでしょうか。今回ご紹介するK事件（長崎地裁大村支部令和元年9月26日判決）は、約2年間にわたる長時間労働等を理由として、慰謝料30万円を認めた事案です。

1 どの程度の長時間労働だったか

請求期間である25か月のうち、2か月は90時間以上、6か月は150時間以上、1か月は160時間以上、残りの16か月は100時間以上の時間外等労働があったと認定されるほど長時間労働の実態がありました。そして、大部分の期間について36協定の締結がなされておらず、その後の36協定の締結がなされた期間についても、そもそも36協定が無効であったと認定

されています。

2 裁判所の判断

裁判所は「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、周知の事実である。そうすると、被告は、原告に対し、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原告の心身の健康を損なうことがないように注意すべき義務があったといふべきである」と述べ、雇用契約に基づく安全配慮義務を負っていることを前提に、本件では、上記「1」のような長時間労働があったにもかかわらず、会社が原告の労働状況について注意を払い、原告の作業を確認し、改善指導を行うなどの措置を講じることもなかったことが認められるとして、会社に安全配慮義務違反があったと認定しました。

一方で、裁判所は「長時間労働により心身の不調を来したことについては、

これを認めるに足りる医学的な証拠はない」としています。

にもかかわらず、「結果的に原告が具体的な疾患を発症するに至らなかったとしても、被告は、安全配慮義務を怠り、2年余にわたり、原告を心身の不調を来す危険があるような長時間労働に従事させたのであるから、原告の人格的利益を侵害したものと見える。」として、精神的苦痛に対する慰謝料30万円を認めました。

3 判決について

この判決を読んだとき非常に違和感がありました。契約の不履行に基づく損害賠償請求である以上、契約が守られなかったことによって発生した損害が必要なはずです。安全配慮義務違反の損害賠償義務を会社が問われるのは、安全配慮義務違反の事実があり、それによって損害が発生し、その損害が発生することの予見可能性があり、その損害を回避することの可能性があると前提になります。

ところが本件では、安全配慮義務の内容を「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原告の心身の健康を損なうことがないように注意すべき義務」と定義しておきながら、一

方で「長時間労働により心身の不調を来したことについては、これを認めるに足りる医学的な証拠はない」としており、そもそも損害が発生していないのではないかと疑問に思います。

この判決により、長時間労働そのものが慰謝料発生の根拠になるのではないかという論調もありますが、あくまで本件は、36協定がない中での恒常的な長時間労働という特殊事情があった事案であり、長時間労働のみで慰謝料発生の根拠とすべきではないと考えます。

しかし、中小企業においても4月から時間外労働の上限規制が本格的に始まり、上限規制を超える時間外労働に対しては厳しい目が向けられるのも事実です。慰謝料発生を根拠にするか否かはともかく、長時間労働を抑制する取り組みをしていかなければなりません。