



Vol.79

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★精神疾患を発症していない労働者の 30 時間ないし 50 時間の時間外労働について 会社の安全配慮義務違反に基づく慰謝料支払請求が認められた裁判例

今回のニュースレターは、精神疾患を発症していない労働者が 30 時間ないし 50 時間の時間外労働を行ったことについて、会社の安全配慮義務違反が認められるとして安全配慮義務違反に基づく慰謝料支払請求が認められた裁判例（東京地裁 R2. 6. 10）をご紹介します。

精神疾患が発症していないにもかかわらず、会社の安全配慮義務違反に基づく慰謝料支払請求が認められた裁判例については、本年 7 月の岸田弁護士のニュースレターで取り上げていましたが、本件判決はそれよりも短い労働時間で慰謝料を認めており、判旨には疑問もあります。以下詳しくみてみたいと思います。

1 事案の概要

本件は、被告の従業員である原告が、被告に対し、①原告に対する懲戒処分は無効であるとして、不法行為責任に基づく慰謝料等、②原告が上司から受けたパワーハラスメントや平成 27 年 5 月 1 日から平成 29 年 9 月 30 日までの間（以下「本件期間」という。）の長時間労働について、被告が使用者として適切な対応を怠った等として、使用者責任ないし安全配慮義務違反・

職場環境配慮義務違反による債務不履行責任に基づく慰謝料等の各支払を求めた事案です。

本件の原告は育成部長の立場にあり、自身が部下に対してパワーハラスメントを行ったとして懲戒処分を受けました。原告としては、懲戒処分の無効を主として訴えたかったのではないかと思います。自分の行為がパワーハラスメントだということであれば、自分も上司からパワーハラスメントを受けているとして、ついでにこの点も訴えたというところではないかと思えます。そうしたところ、懲戒処分の無効は認められず、長時間労働による慰謝料だけが認められたという事案です。

2 慰謝料支払請求についての裁判所の認定・判断

裁判所はタブレット端末のログ時間をもとに原告の労働時間を認定しました。これによると本件期間中の原告の残業時間は 0 時間 00 分から 53 時間 19 分でした。

裁判所は労働時間の認定を受け、安全配慮義務違反について以下のように判示しました。

「被告は、遅くとも平成 29 年 3 月

から5月頃までには、36協定を締結することもなく、原告を時間外労働に従事させていたことの認識可能性があったというべきである。しかしながら、被告が本件期間中、原告の労働状況について注意を払い、事実関係を調査し、改善指導を行う等の措置を講じたことを認めるに足りる主張立証はない。したがって、被告には、平成29年3月から5月頃以降、原告の長時間労働を放置したという安全配慮義務違反が認められる。」

3月から5月頃以降としたのは、その頃原告が上司等に対し、長時間労働について相談していた等の認定に基づきます。

慰謝料については、長時間労働により心身の不調を来したことを認めるに足りる医学的証拠は乏しいとしつつ、原告が、結果的に具体的な疾患を発症するに至らなかったとしても、被告が、1年以上にわたって、ひと月当たり30時間ないし50時間以上に及ぶ心身の不調を来す可能性があるような時間外労働に原告に従事させたことを踏まえると、原告には慰謝料相当額の損害賠償請求が認められるべきであるとし、慰謝料として10万円が相当としました。

3 本件判決について

本件判決には以下のようにいくつかの疑問があります。

- ・会社が長時間労働を放置することによって労働者が精神的苦痛を受けることは理屈上はあり得るとしても、その長時間労働としては精神疾患や脳・心臓疾患を発症する危険性のある長時間労働と考えるべきではないか。

- ・本件期間についてみると、確かに45時間以上の残業が続いていた期間が4か月間あるが、認識可能性が認定された平成29年3月以降は、ひと月だけ53時間19分の残業があったほかは0時間00分から15時間56分の残業時間にすぎず、結果として「長時間労働」は収まっていたのではないか。

- ・残業時間が45時間を超えない場合は脳・心臓疾患の発症リスクが低いとされているところ、30時間についても心身の不調を来す可能性があるとした根拠が不明。

上記のような疑問がありますが、裁判所の心証としては、会社が36協定も締結しておらず、原告から長時間労働について相談を受け改善を求められたにもかかわらず何もしなかったとの認定が影響しているように思います。本件判決を踏まえると、使用者側としては、労働者の労働時間の把握・調査や、これに基づいて必要な改善指導を行うことを怠らないよう注意する必要があるといえるでしょう。