



Vol.92

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★過重労働事案における従業員の事情

先月ご紹介したS事件（横浜地裁令和2年3月27日判決／東京高裁令和3年1月21日判決）では、裁判所は、タイムカードの記録から残業時間を認定し、その結果、長時間労働が認定され（亡くなる直前6か月の平均残業時間が約80時間）、この従業員が亡くなった原因は会社の業務に起因するとし、会社と取締役1名に対して損害賠償の支払いを命じました。

ただこの事案、従業員側の事情も指摘され、損害額の一部が過失相殺の考え方によって減らされました。過失相殺とは、何らかの損害が発生したときに、その損害をどちらにどのように負担させるのが公平かという見地から、裁判所の判断で、その原因に寄与した割合で減額する方法のことをいいます。

1 過重労働事案における過失相殺

工場での作業中に不安全な行動をとった、安全器具を付けなかったなど、従業員側の落ち度が分かりやすい事案と異なり、今回のように長時間労働による健康被害が発生した場合、従業員側の落ち度の認定は難しいところがあります。この事案では、従業員の食生活や健康診断の受診状況など、本人の健康状態から従業員の過失を検討しています。

2 従業員の健康状態、生活習慣

この事案では、亡くなった従業員は、平成11年頃から毎年1回、会社の定期健康診断を受診しており、同年8月30日の健康診断では血圧が142／92mmHgでした。平成13年8月28日の健康診断で血圧（158／100mmHg）、血中脂質（総コレステロール233mg/dl）等について異常の判定を受け、翌年以降も同様でした。平成20年以降の健康診断では収縮期血圧が200mmHg、拡張期血圧が120mmHg以上となり、平成23年5月26日の健康診断における血圧は210／120mmHgでした。また、その際の身長は169cm、体重は78kg、BMIは27.3、LDLコレステロールは160mg/dl、HDLコレステロールは38mg/dlであり、血圧、血中脂質等について異常、BMI、HDLコレステロールについて軽度異常と判定されていました。

また当該従業員の健康診断個人票には、平成19年5月15日、平成22年5月12日及び平成23年5月26日の既往歴欄に「高血圧（治療中）」と記載されているものの、当該従業員は少なくとも平成19年以降は病院を受診していませんでした。当該従業員は、平成21年から平成23年の3年分の健康診断の結果を開封してお

らず、病院への受診の有無を確認した会社に対して、病院に行って薬を飲んでいるなどと答えていました。

このように当該従業員は、治療を要する健康状態であったにもかかわらず治療をしておらず、かつ、会社からの問い合わせに対しては病院に行っただけで薬を飲んでいるという事実と異なる報告をしていました。

また、当該従業員は、平成22年夏頃まで1日に20本程度の煙草を吸っており、毎日ビール1～2本程度の飲酒をしており、食事に好き嫌いはなかったものの、油ものを摂取することが多く、間食することもあり、また、運動をする習慣はありませんでした。

このように裁判になった場合、その従業員の生活状況についても細かく裁判所が認定することになります。

3 裁判所の判断

裁判所は従業員側の事情として、会社の実施する健康診断において、平成13年5月以降、継続して高血圧を指摘されて産業医との面談が行われたにもかかわらず、少なくとも平成19年以降に病院を受診せず、会社に対して病院を受診しているなどと虚偽の事実を述べ、また、家族に対しても健康診断の結果を伝えずに高血圧が徐々に増悪したこと、脳出血の危険因子である飲酒を本件脳出血の発症時点まで継続していたことが認められることなどを指摘し、損害の全額を会社に賠償させることは公平の見地から相当ではなく、過失相殺の規定を類

推適用し、従業員側の過失を7割と判断しました。

もっとも、高裁判決では、7割から5割に変更されています。

4 従業員側の事情について

従業員側の事情としては、もともと既往症がある場合や本人側の落ち度がある場合など様々あります。

個人的には、労働事件における従業員側の過失は、2～4割程度にとどまることが多い印象なのですが、この事件では地裁では労働者側の過失を7割、高裁でも5割も認定しています。もちろん長時間労働をさせた会社の責任が帳消しになるわけではないですが、自身の健康は自分で健康に保つべきことについて裁判所も一定の理解を示していると考えます。また健康状態について会社が問い合わせた場合に、本人が虚偽の事実を述べたことも影響しているように思います。

会社としても、従業員の健康状態のうち業務に支障が生ずる可能性のあるものについては治療を勧めたり、治療の状況を定期的に報告するよう求めるなど、従業員の健康状態についても気にする必要があります。

また従業員が治療を拒否するような場合で、業務に支障が生ずる可能性があるような場合には、治療を受けていることの確認が取れるまでは就労させないなどの措置を講ずることも検討する必要があるかもしれません。