



Vol.143

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

労災認定と安全配慮義務

1 労災認定と安全配慮義務

先月のニュースレター（VOL. 142）でも少し触れましたが、労災認定がなされたからといって、自動的に企業の安全配慮義務違反が認定されるわけではありません。

労災認定による給付は、「会社のせい」であっても、「会社のせいではなく」とも、病気やケガや死亡の原因が、業務に起因すると国（労基署）が判断した場合に支給されるものです。

しかし、労災の給付は被災者の損害のすべてを補填するものではありません。例えば慰謝料、逸失利益などです。これらの損害は誰が負担すべきか？という問題に発展します。

「会社のせい」であれば「会社が負担すべき」となり、これが民事上の損害賠償請求であり安全配慮義務違反の問題です。

そのため「会社のせい」といわれやすい場合、例えば過重労働であることを認識しつつそれを会社が強いたというような事情があれば、安全配慮義務違反が認定されやすい傾向にあります。

ただ今回ご紹介する裁判例（Hほか事件・札幌高裁令和元年12月19日判決）は、使用者が長時間労働の事実を把握していたものの、うつ病発症の予見可能性等を否定して、安全配慮義務違反を認めなかった事案です。

2 長時間労働の状況

平成17年2月～平成18年1月の時間外労働時間は以下のとおりでした。

平成17年 2月 105.1時間

平成17年 3月 171.2時間

平成17年 4月 88.4時間

平成17年 5月 49.6時間

平成17年 6月 31.8時間

平成17年 7月 34.4時間

平成17年 8月 44.8時間

平成17年 9月 不明

平成17年10月 127. 4時間

平成17年11月 89. 0時間

平成17年12月 151. 5時間

平成18年 1月 73. 1時間 (平成18年1月20日、うつ病を発症)

3 安全配慮義務に関する裁判所の判断

(1) 予見可能性と結果回避可能性

① 裁判所は、平成18年1月にうつ病を発症する約3か月前頃以降、相当の長時間労働に及んでおり、会社もそのことを把握していたことが認められると認定しました。

② 会社は、発症前3か月間における業務負担について、格別、軽減の措置を執っていない。これは、安全配慮義務違反を基礎付ける事情に当たるといえるとも認定しました。

ところが、一方で次のような点などを指摘しました。

ア 調査研究部における業務は、発注先との打合せ、調整、調査実施、報告書作成というプロセスを踏んで進められることから、個別性が強く、研究員には自らの担当業務について、裁量性があることがうかがえる。

イ 一審原告は、平成7年8月、アルバイトとして一審被告会社の調査研究部に採用され（翌年4月1日、正社員として採用）、平成16年7月1日、調査研究部の主任研究員に昇進したことから、調査研究部における業務について、適性があると判断されており、一審原告においても、そのように受け止めていたと認められる。

ウ 一審原告は、平成17年10月頃以降、主に本件調査業務を担当していた。これは、一審原告の専門分野に属する業務であり、従前から担当している調査研究業務と同種の内容の業務でもあって、一審原告にとって新規性がなく、特にその遂行が困難であるなど難易度が高いものであることをうかがわせる事情は認められない。

エ 一審原告の労働時間が発症前3か月間において長期化した主な原因は、データの集計等に時間を要したというものであった。一審原告は、全体会議等、それによって業務の遂行が困難となっていることを上司や同僚に伝え、相談する機会があったものの、上記の点を伝えておらず、業務の進め方等について相談することもなかった。そして、一審原告が従事していた業務の内容は、調査研究部の他の主任研究員と比較して、その質又は量が特に過大であるということもなかった。

オ 一審原告は、上司や同僚に本件調査業務に関して相談したこともなかった。

以上から会社は、一審原告の業務がうつ病の発症をもたらさうる危険性を有する特に過重なものと認識することは困難であり、**単に労働時間が長時間に及んでいることのみをもって**、一審原告のうつ病の発症を予見できたとはいえないというべきである。そして、他に一審原告のうつ病発症の予見可能性を基礎付ける事実とは認められないと判断しました。

また、結果回避可能性についても、一審原告は、平成１７年度当初、複数の調査研究業務を担当していたが、最終的には主な担当業務が本件調査業務のみとなっており、ここから更に一審原告の担当業務を減らすのは困難であったというべきである。そして、会社では、毎週、意見交換のための全体会議が開催されており、一審原告は、その機会に、業務遂行上の課題を伝え、上司や同僚に相談することができ、これが困難であったとは認められないのに、相談等をしなかった。そうすると、会社は、一審原告の業務を更に削減することが困難であった上、特に一審原告から業務の遂行が困難であることの申告もなかったことから、早期に心身の健康相談やカウンセリングを受診する機会を設けたり、休養を指示したりすることを含め、一審原告のうつ病の発症を回避するために具体的な対応をすることも困難であったというべきであると判断して、結果回避可能性も否定しました。

４ 長時間労働を放置してはいけない

この事案では、会社が長時間労働の事実を把握していながら、措置を講じていなかったものの安全配慮義務違反を否定しましたが、時間外労働の上限規制や過重労働の抑止の観点からは、長時間労働の事実を把握した以上、具体的な措置を講ずることが求められます。

安全衛生法上も時間外労働等が月８０時間を超えた労働者本人に当該超えた時間に関する情報を通知したり、申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施したり、時間外・休日労働時間が１月当たり８０時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供したりしなければならず、これらの対応も怠らず実施する必要があります。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（９：００～１７：００）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)