

# 企業法務セミナー

## 「企業のための過労死、ハラスメント対策

### —『憂鬱でなければ、仕事じゃない』とも言うけれど—

#### 1 はじめに

#### 2 過労死

##### (1) 基礎知識

###### ア 過労死等（過労死等防止対策推進法2条）

業務における加重的負担による

脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡

若しくは

業務における強い心理的負荷による

精神障害を原因とする自殺による死亡

又は

これらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

###### イ 過労死（医学的な説明）

過労により人間の生体リズムが崩壊して、生命維持の機能が破綻をきたした、致命的な状態

###### ウ 労災申請

労働者に過失があった場合や会社に落ち度がない場合にも原則として補償が認められる。

労災保険制度は労働者の基本的権利。会社が反対しても協力しなくても労災申請はできる。

労災が認定されても支給金は国が払う。会社の支払う保険料率が上がる場合があること以外、会社として財産的損失はない。

###### エ 過労死による会社の不利益

会社の社会的イメージの低下

会社に対する損害賠償請求

##### (2) 過労死の認定基準

###### ア 労災における認定基準

厚生労働省の通達がある。

(ア) 疾病の範囲

a 脳血管疾患

- ① 脳内出血（脳出血）
- ② くも膜下出血
- ③ 脳梗塞
- ④ 高血圧性脳症

b 虚血性心疾患等

- ① 心筋梗塞症
- ② 狭心症
- ③ 心停止（心臓性突然死を含む）
- ④ 解離性大動脈瘤

(イ) 認定されるための要件

「業務による明らかな過重負荷」

認定基準は下記①～③のいずれか

- ① 発症直前から前日までの間において、発症状態を時間的及び場所的に明確にし得る「異常な出来事」に遭遇したこと（異常な出来事）
- ② 発症前おおむね1週間に日常業務に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせる業務に従事したこと（短期間の過重負荷）
- ③ 発症前おおむね6か月間に著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に従事したこと（長期間の過重負荷）

(ウ) 認定基準① 異常な出来事

- ① 極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす突発的または予測困難な異常な事態（精神的負荷）  
例 轢死事故を起こした列車運転手が現場立ち会いの後に発症
- ② 緊急に強度の身体的負荷を強いられる突発的または予測困難な異常な事態（身体的負荷）  
例 職場の火災事故の鎮火のために全力疾走して倒れた
- ③ 急激で著しい作業環境の変化（作業環境の変化）  
例 その季節としては異常な猛暑下の屋外作業

(エ) 認定基準② 短期間の過重業務

発症前おおむね1週間に日常業務に比較して特に過重な身体的・精神的負荷を生じさせたと客観的に認められるもの

※ 時間外労働が日常的に繰り返されていても、比較の基準とな

る「日常業務」は、時間外労働を含まない「通常の所定労働時間内の所定業務内容」

判断方法

① 「特に過重」

当該労働者のみならず、同僚労働者または同種労働者にとっても、特に過重な精神的・身体的負荷であることが必要。

※ 同僚労働者

「当該労働者と同程度の年齢、経験等を有する健康な状態にある者」で、いわゆる平均的労働者のほかに、「基礎疾病を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できる者」

② 時間的関連性

対象となる期間は、発症前おおむね1週間。

過重な業務に就労した日がとぎれることなく続いていなければならないわけではない。1週間内に就労しない日があったとしても認められる場合がある。

③ 考慮する負荷要因

(長期間の過重業務でも考慮される。)

- ・ 労働時間
- ・ 不規則な勤務（予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度、事前の通知状況、予測の度合、業務内容の変更の程度等）
- ・ 拘束時間の長い勤務（拘束時間数、実労働時間数、労働密度、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状況等）
- ・ 出張の多い業務（出張中の業務内容、出張（特に時差のある海外出張）の頻度、交通手段、移動時間および移動時間中の状況、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張による疲労の回復等）
- ・ 交代制勤務・深夜勤務（勤務シフトの変更の度合、勤務と次の勤務までの時間、交代制勤務における深夜時間帯の頻度等）
- ・ 作業環境（温度環境、騒音、時差等を付加的に考慮する）
- ・ 精神的緊張を伴う業務

(オ) 認定基準③ 長期間の過重業務

対象となる期間は、おおむね発症前の6か月。それより以前の業務は付加的要因として考慮。

判断方法

① 負荷要因を具体的に判断する点は、短期間の過重業務と同じ。

② 労働時間の目安

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因。

発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症の関連性が弱い。おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できる。

発症前1か月間におおむね100時間以上、または発症前2か月間ないし6か月間に1か月あたりおおむね80時間以上の時間外労働時間（週40時間を超える労働時間）があれば、業務との関連性が強いと評価する。→原則業務上と判断

※ 6か月の平均で判断ではない。発症前2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間について、そのいずれかの期間で80時間を超えるかで判断。

イ 裁判所の判断基準

行政の通達は裁判所を拘束しない。ただし、業務と疾病の因果関係の有無の判断において参考資料として考慮している。

3要件説が主流となりつつある。

① 被災者の従事した業務が同人の基礎疾患を自然経過を超えて増悪させる要因となり得る負荷（過重負荷）のある業務であったと認められること

② 被災者の基礎疾患が確たる発症の危険因子がなくてもその自然経過により脳・心臓疾患を発症させる寸前まで進行していたとは認められないこと

③ 被災者には他に確たる発症因子はないこと

の3つの要件が認められれば、被災者が従事した業務による負荷が基礎疾患をその自然経過を超えて増悪させ、脳・心臓疾患を発症させたと認めるのが相当であると考え→業務起因性を認める

業務の量的過重性（労働時間）だけでなく業務の質的過重性（不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交代制勤務・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務等）も評価する（総合評価）。

(3) 過労自殺の認定基準

ア 労災における認定基準

厚生労働省の通達がある。

(ア) 認定要件

下記①～③の要件を全て満たす精神障害を業務上の疾病として取り扱う。

- ① 対象疾病を発病していること
- ② 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

(イ) 認定要件① 労災の対象となる精神障害

- ・ 症状性を含む器質性精神障害
- ・ 精神作用物質使用による精神および行動の障害
- ・ 統合失調症など
- ・ 気分（感情）障害 うつ病エピソードなど
- ・ ストレス関連障害など 適応障害など
- ・ 生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
- ・ 成人のパーソナリティおよび行動の障害
- ・ 精神遅滞（知的障害）
- ・ 心理的発達の障害
- ・ 小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害

(ウ) 認定要件② 業務による強い心理的負荷

a 特別な出来事

- (a) 心理的負荷が極度のもの  
生死に関わる重大な怪我を負わせた  
強姦された

(b) 極度の長時間労働

発症直前1か月におおむね160時間以上の時間外労働  
発症直前3週間におおむね120時間以上の時間外労働

b 長時間労働

平均ではなく各月において上回る必要がある。

- ・ 発症直前の連続した2か月間に1か月当たりおおむね120時間以上の時間外労働+業務内容が通常その程度の労働時間を要するもの
- ・ 発症直前の連続した3か月間に1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働+業務内容が通常その程度の労働時間を

### 要するもの

#### (エ) 認定要件③ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

- ① 業務以外の心理的負荷および個体側要因が認められない場合
- ② 業務以外の心理的負荷および個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷または個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

#### イ 裁判所の判断基準

##### (ア) 基準となる労働者

通常想定される範囲の同種労働者の中で脆弱な者を含んでの基準で評価するものが多い。

※ 労災は平均的労働者、同種労働者を基準とする。

##### (イ) 発病後の出来事

労災よりも広く考慮する場合がある。

#### (4) 企業責任

会社だけでなく、社長、取締役、上司個人に対して損害賠償請求される場合もある。

##### ア 不法行為責任に基づく損害賠償請求

「労働者が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、疲労や心理的負担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性があることは、周知のところであること」を前提にして、「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解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである」(電通過労自殺最高裁判決(最高裁平成12年3月24日判決))

時効期間 3年

遅延損害金の発生 死亡時から

##### イ 債務不履行責任に基づく損害賠償請求

##### 労働契約法5条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

※ 平成20年3月1日の労働契約法施行前から判例上安全配慮義務は認められていた。

時効期間 10年

遅延損害金の発生 請求をした日の翌日

ウ 安全配慮義務（注意義務）

（ア）労働時間管理

現認、あるいはタイムレコーダー等客観的な方法によって出退勤を把握し、労働時間を管理すべき

（イ）健康診断

異常所見があった者については、医師の意見を聴取した上、「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置」を講ずることが要求される（労働安全衛生法66条の5）。

事業者が医師の意見を聴取しなかったり、聴取した意見を無視して、残業規制など業務軽減措置を取らなかったため発症に至ったときは、安全配慮義務（注意義務）違反が問題となる。

（ウ）安全衛生管理体制

エ 損害額

（ア）逸失利益

基礎収入×67歳までの期間のライプニッツ係数 から生活費控除

生活費控除

一家の支柱 約30%

その他 約50%

（イ）慰謝料

一家の支柱 2800万円程度

その他 2000～2500万円程度

（ウ）弁護士費用 損害賠償額の10%程度

（エ）遅延損害金 年5%

オ 損害額の減額

（ア）過失相殺

損害発生への助長・拡大に対する当該労働者の落ち度

（イ）寄与度減額

結果発生に対する当該労働者の有する危険因子の影響の程度

過労死の場合

基礎疾患や加齢等

過労自殺の場合

本人の性格等

(ウ) 裁判では減額は認められにくい

a 電通過労自殺事件最高裁判決（最高裁平成12年3月24日判決）

「企業等に雇用される労働者の性格が多様のものであることはいうまでもないところ、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の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拡大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ものといえることができる。しかも、使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができるのである。したがって、労働者の性格が前記の範囲を外れるものでない場合には、裁判所は、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その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いうべきである」

b 東芝うつ病事件最高裁判決（最高裁平成26年3月24日判決）

体調が不良であることを会社に伝え、欠勤を繰り返し、業務の軽減を申し出ていた労働者につき、神経科の通院・病名等の個人プライバシーについての情報を申告しなかったことで、過失相殺することはできないとした。

カ 過労自殺の法的問題点

会社が責任を免れるケースは少ない。

(ア) 予見可能性

山田製作所事件（福岡高裁平成19年10月25日判決）

「就労環境等に照らし、労働者の健康状態が悪化することを容易に認識し得たというような場合には、結果の予見可能性が認められる」

(イ) 労働者の性格

電通過労自殺事件最高裁判決（最高裁平成12年3月24日判決）

「労働者の性格が同種の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逸脱しない限り」、その性格およびこれに基づ



く業務遂行の態様等を心因的要因として斟酌することはできない。

### 3 ハラスメント

#### (1) パワハラ

職場での地位や人間関係で弱い立場にある人達に対して、精神的・身体的苦痛を与えることにより、相手方の人格や尊厳を侵害し、職場環境を悪化させる行為

行為類型

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

#### (2) セクハラ

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動（人事院規則10-10の2条1号）

行為類型

##### ① 対価型セクハラ

職場において行われる労働者の「意に反する性的言動」に対する労働者の対応により、当該労働者が労働条件について「不利益」を受け

ること

例

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇する
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする

##### ② 環境型セクハラ

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が害されること

例

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下している（身体接触型）
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図

的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない（発言型）

- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない（視覚型）

### （3）マタハラ

働く女性が妊娠、出産に伴う就業制限や産前産後、育児休業等によって業務上支障をきたすことを理由として精神的、身体的な嫌がらせを受けたり、解雇や雇止め、自主退職の強要、配転などの不利益や不当な扱いを受けること

### （4）違法性の判断基準

ア 使用者の有する権限と関連しない単なるいじめ・嫌がらせの場合

被侵害利益の種類・程度と侵害行為の態様との相関関係により社会通念上許容される限度を超えた場合に違法

イ 使用者の有する権限と関連している場合

心理的負荷等を過度に蓄積させるような行為は原則として違法

※ 例外

その行為が合理的な理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には、正当な職務行為として、違法性が阻却される場合がある。

### （5）ハラスメント防止義務

雇用契約の信義則上の付随義務として、労働者にとって快適な就労ができるように職場環境を整える義務（職場環境配慮義務）

労働者の快適な就労の妨げになるような障害（セクハラ、パワハラ、マタハラ等）を服務規律で禁止して、その発生を防止するとともに、これらの非違行為が発生した場合には、直ちに是正措置を講ずべき義務

怠ると使用者責任や債務不履行責任を問われることになる。

### （6）ハラスメント防止対策

ア トップのメッセージ

組織のトップが、職場のハラスメントはなくすべきであることを明確に示す。

イ ルールを決める

就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する。

予防・解決について方針やガイドラインを作成する。

ウ 実態を把握する

従業員アンケートを実施する。

エ 教育する

研修を実施する。

オ 周知する

組織の方針や取組について周知・啓発を実施する。

(7) ハラスメント対処法

ア 相談

イ 調査

ウ 措置

懲戒処分

配転命令

再発防止措置

4 終わりに