



第71回

メンタルヘルス(2)

労働者の心の健康(メンタルヘルス)が企業経営上重要な問題であることは、前回説明しました。

今回は、メンタルヘルスに関する企業の法的責任について説明します。

使用者の安全配慮義務

労働者のメンタルヘルスに関する企業の法的責任ですが、使用者の労働者に対する「安全配慮義務」にその法的根拠があります。

安全配慮義務とは、一般的に「使用者が労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」などと説明されます。

もともとこの安全配慮義務を定めた法律はありませんでしたが、最高裁判例において、使用者と労働者との雇用契約に付随

する義務として認められています。

そして、最高裁は、平成12年3月24日に言い渡した電通事件の判決において、「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、周知のところである」とした上で、「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注意する義務を負う」と判示し、安全配慮義務の内容として、労働者の精神的・心理的健康に対する配慮まで含まれることが明らかとなりました。

安全配慮義務の明文化

そのような背景を受けて、平成19年に労働契約法が制定され、同法第5条において、使用者の安全配慮義務が明文化されました。

同条では、使用者が労働者の

「生命、身体等の安全」に配慮するように求めています。心身の健康への配慮も含まれると理解されています。

また、労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成促進等を目的として制定されている労働安全衛生法においても、「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない」(第63条の5)と定められており、やはり労働者の健康に対する配慮が求められています。

以上のとおり、現在では、企業等の使用者が労働者のメンタルヘルスに関して安全配慮義務を負っていることについて、法律上も明らかにされています。

安全配慮義務違反と企業の責任

では、企業が労働者のメンタルヘルスに対する配慮を怠り、安全配慮義務に違反した場合、企業はどのような責任を負うのでしょうか。

先に述べたとおり、安全配慮義務は、雇用契約に付随する義務であるため、安全配慮義務違

反は雇用契約の不履行として、使用者に債務不履行責任が生じます。

したがって、企業は、安全配慮義務違反と相当因果関係のある労働者に生じた損害(治療費、休業損害、後遺障害や死亡による逸失利益、慰謝料など)について賠償する責任を負うこととなります。

今回は、労働者のメンタルヘルスについて、企業としてどのように取り組んでいくべきか、その具体的な対策について、考えていきたいと思います。



田中伸山
山下江法律事務所、
副所長、
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

機動力と総合力の広島最大級事務所！ 迅速な対応のための予防法務 = 顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

☑契約書チェック ☑債権回収 ☑労務問題など
企業法務専門サイトあります 山下江 検索
<http://www.hiroshima-kigyoo.com>

◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！
◆債務整理、交通事故：着手金¥0-



予約電話受付
平日 9~19時
土曜 10~17時



相談予約専用
フリーダイヤル
なやみよまるく
0120-7834-09