



情報(第 46 号)



平成 31 年 2 月 20 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:<https://ginza-syaroushi.com/>

タイワンゴヨウ (徳山百樹) : 児玉源太郎大将の偉業を称える祈念樹で児玉神社前にある。

過重業務と自殺との相当因果関係



1 相当因果関係とは

前号は、不法行為と労働保険料の増額に「相当因果関係がない」との解説でした。

相当因果関係とは、「あれなければこれなし」の理屈ですが、実はとても難解です。設例として、Yが投げたボールがXの眼に当たり、Xは国際線のパイロット。失明を免れるためアメリカの専門医に診てもらうため渡米したが、治療の甲斐なく失明し、Xは地上勤務となり収入が大きく減った。更に、失明にショックを受けた妻が流産したという場合、どこまで因果関係があると考えてのでしょうか。風が吹けば桶屋が儲かる式の遠い因果関係ではなく、どこまでYに賠償をさせるのかという評価が相当因果関係の概念といえます（内田貴：民法Ⅱ債権各論より引用）。これを実際の事件において解決をすることは容易ではありません。

2 事案の概要とその特徴

残念ながら、労働者が過重労働により精神疾患等にかかる、又は死亡（自殺）する事件が少なくありません。

今号で紹介する事案は、飲食店に調理師として勤務していた労働者A（昭49年生）が過重業務によって平成21年4月に自殺に至ったとされたもので、業務と自殺に相当因果関係があったと認定され、約7,000万円もの賠償命令が出されています（大阪地判平30.3.1判時2382-60）。

原告（Aの母親）は、長時間労働に従事させたことは安全配慮義務等に違反し、うつ病に罹患させ自殺に至らしめたと主張したのに対し、被告会社は、長時間労働に従事した事実はないと真っ向から対立しました。タイムカード等による勤務時間管理を行っておらず、裁判所は、医師の診療録に平成20年5月から3か月休みなく働いた旨記載があったこと等から、前記事実があったと認定しています。

正確な事実はどこまでなのか思われる事案です。一方で、勤務状況について従業員に口裏合わせを求め、口止め料をもらったなどの事実関係が認定され、被告の主張に対し、信用することができない、採用することができないとの表記が多くあり、裁判所の心証を著しく害したと考えられます。

原告は、自殺が業務上として労災の遺族補償請求を行い、不支給処分となり、審査請求、再審査請求、更に、高等裁判所まで争ったものの、認められていません。このように、行政事件と民事事件とでは、異なる判断となることがあります。

3 二つの義務違反

判決は、会社に対して「労働者の業務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い、それに違反した」としており、通常的安全配慮義務違反です。

もう一つ、あまり見かけない判示事項として、会社法からの責任を負うとしてい

ます。取締役は、善管注意義務をもって会社経営に当たるとされており、職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負うとされています（会社法第 429 条第 1 項）。

そこで、（要旨）「労働者の労務管理は会社経営に当たっての重要事項であり、取締役は、善管注意義務により従業員の労働時間等の労働条件についての重要な事項を定め、かつ、それが社内で履行されていることについて監視・監督責任を負い、適正に労働時間管理等を行い、長時間労働を是正する措置をとらなかった」と取締役個人の責任をも認めました。

4 労働時間の適正な管理

前項のとおり、この事案の諸悪の根源は、労働時間を管理していなかったことで、事故となって嘘の上塗りのごとく対応しています。このような企業が継続発展することはありません。正に労務管理は会社経営の重要事項なのです。

すべての企業において、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認、記録することが必要です。その原則的な方法は、①使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録、②タイムカード等、客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録、③自己申告制により始業・終業時刻の確認をする場合、労働時間を正しく記録、自己申告を行うことなどについて十分説明することが必要です（厚生労働省平成 29 年 1 月 20 日策定：労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン）。

そして、本年 4 月 1 日からは、労働時間の状況を客観的に把握するよう企業に義務づけがされ、これには管理監督者も含まれることになりました。

5 企業と人を守る

働き方改革の施行が目前です。街を歩きますと、これをご存知ない企業も多く見かけ、周知度は半分程度でしょうか。対応企業と未対応企業との二極化が進んでいるように感じられます。

労務管理不良から、飲みに行くといつの間にか閉店、取引先が突如倒産という事態が発生し得るわけで、的確に対応する企業も困ったことになりますから、働き方改革は社会全体の課題と考えるべきです。

社会保険労務士は、企業と労働者を守ることが勤めであり、事故が起きないように適正な雇用環境を構築するよう心掛けています。働き方改革への対応や労働時間管理、就業規則の作成等企業の将来への投資としてお声がけください。

当法人では、適正な雇用環境構築のためのご提案をさせていただきます。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦 井上隆興
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>