

## 「人材活用において企業が直面する諸課題 ～メンタルヘルスの問題を中心に～」

大阪大学人事労務室特任教授・弁護士 山田 長伸

### 労働者の健康管理をめぐる問題状況

労働者の健康管理をめぐる問題状況は、3つの切り口からまとめられる。すなわち、第1は、リスクマネジメントとしての切り口である。徹夜を含む深夜残業が恒常化していた労働者がうつ病を発症し自殺に至ったケースをめぐり、最高裁は、2000年3月、企業側には、労働者の疲労や心理的負荷による心身の健康を損なうことのないよう注意する義務があることを初めて認め、その後、差戻審において、企業側が1億6,800万円の損害賠償金を支払うことで和解した。この電通事件は、企業に大きな衝撃を与えることとなり、これを契機に、企業は、労働者の健康管理問題ないしメンタルヘルス問題を、高額な損害賠償、貴重な人材の喪失、モラルの低下、対外的なイメージの低落等をもたらし得るものとして、リスクマネジメントの一環と位置づけるようになった。

第2は、CSRとしての切り口である。2004年6月に厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」が中間報告書を公表、企業はその利害関係者である労働者の心身両面の健康を確保し安心して働ける環境の整備を図る必要がある、とされた。今後、労働者の健康管理問題は、CSRの柱の1つとしても議論されていくことになるだろう。

第3は、「健康経営」という企業戦略としての切り口である。労働者の健康管理問題は、従来、経営管理の本質とは切り離して議論されてきたが、近時、企業活動の中心にあるのは「人」であり、生産性向上に寄与する労働者の健康管理を経営管理と統合していこうとする考え方が生まれている。換言すると、心身ともに健康な労働者を確保することが、健康な企業運営に資するという考え方である。

### 民事上の損害賠償責任と安全配慮義務

労働災害を填補するシステムとしては、労働基準法に基づく災害補償責任と民事上の損害賠償責任の2つがある。このうち、労基法に基づく災害補償責任については、企業はあまり意識することはない。なぜなら、労基法84条において、労災保険法に基づいて給付が行なわれるべき場合には使用者はその補償の責任を免れる、とする規定があるからである。

労基法上の災害補償責任が無過失責任であるのに対し、民事上の損害賠償責任は過失責任である。ただし、近年、民事上の損害賠償責任の1つとし、企業の契約責任としての安全配慮義務という考え方が出てきた。そのリーディングケースとなったのが、陸上自衛隊（八戸駐屯地）事件（1975年最高裁判決）である。これは、自衛隊員が駐屯地内で事故死したことに関し、遺族が国（自衛隊）に対し損害賠償請求を提起したところ、その時点で、民事上の不法行為責任としての損害賠償請求権の時効（3年）は既に成立していたものの、契約責任としての損害賠償請求権は未だ時効（10年）が完成していなかったことから、最高裁が、使用者には労働者に対し信義則に基づく安全配慮義務があるとして、遺族の請求

を認めた事例である。この最高裁判決により、安全配慮義務という考え方が初めて認められた。

安全配慮義務については、法律上明文の規定があるわけではなく、判例の積み重ねの中で確立されてきた。なお、現在、法制化が検討されている労働契約法の中においては、安全配慮義務について明文化が図られることが予定されている。

## 過労自殺と労災認定

過労自殺の労災認定については、1996年～1999年頃に大きく状況が変わった。すなわち、労働者が海外出張時に自殺したことに、これを業務起因性と認め、労働基準監督署長による不支給処分を取り消した加古川労基署長事件（1996年8月神戸地裁判決）や前記電通事件の一審判決（1996年3月東京地裁判決）が契機となり、検討が重ねられた結果、厚生労働省（当時の労働省）より「心理的負荷による精神障害等にかかる業務上外の判断指針について」（1999.9.14 基発 544 号）及び「精神障害による自殺の取扱いについて」（1999.9.14 基発 545 号）が発せられ、その後過労自殺に関する労災認定件数は大幅に増加した。

## 改正労働安全衛生法と2つの指針の策定

2006年4月1日、改正労働安全衛生法が施行され、66条の8、9が新設された。同条では、1週当たり40時間を超えて行なう労働が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者であって、申出を行なった者に対して医師による面接指導の実施を事業者が義務付ける等メンタルヘルスの問題を含む過重労働対策が規定されている。なお、同条は、労働者50人未満の小規模事業場については、2年後の2008年4月1日からの適用となる。

また、上記改正安衛法の施行に伴い、厚生労働省から2つの指針「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（2006.3.17）、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（2006.3.31）が示されている。

## 労働者の健康管理と企業における具体的対応策

上記安衛法の改正や新たに示された2つの指針等を踏まえ、労働者の健康管理問題につき、企業が留意すべき点として、以下の5点を指摘しておきたい。

### ① 健康診断の実施と適切な事後措置

メンタルヘルス対策としての「問診」に工夫をし、問題を抱える労働者がいるのかどうかをチェックしていく必要がある。ただし、問診内容が法定外の項目であれば本人同意が必要であり、注意を要する。

### ② 労働時間管理と長時間労働者に対する面接指導

長時間労働と心の健康への影響については、必ずしも医学的な因果関係が立証されているわけではないが、長時間労働者に対する産業医の個別の面接指導や管理監督者・裁量労働者に対する労働時間管理の必要性は高まっており、厚生労働省の上記通達に依拠し

て対応していかざるを得ない状況にある。

③ 労使一体となった継続的・計画的な取組みの必要性

衛生委員会の活用、活性化が求められる。

④ 健康教育の重要性

労働者自身の自覚と自助努力の促進はもとより、管理監督者に対する教育が重要になる。

⑤ 産業保険スタッフの活動の充実

産業医を中心とする産業保健スタッフに期待される役割は益々大きくなる。また、外部専門医等事業場外の資源の活用も求められている。厚生労働省は、社内保健スタッフによる対応が難しい小規模事業者に対して、「地域産業保健センター」（全国 347 箇所）の活用など事業場外資源の更なる活用をすすめている。

（文責：事務局）