

(集団)

[30] セクハラによる精神障害の労災補償

Point

- (1) 労働者が被災した傷病などが「業務上」に該当するか否かは①労働者が労働契約に基づき使用者の支配下で業務に従事していること(業務遂行性)、②業務と傷病等の間に一定の因果関係が認められること(業務起因性)から判断される。
- (2) セクシャル・ハラスメント等の仕事によるストレス(業務による心理的負荷)が関係した精神障害が、「業務上」のものと認められるかの判断は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平成23年12月)に基づいて行われる。
- (3) 労災認定の要件は、①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②認定基準の対象となる精神障害の発病おおむね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や個体側要因により発病したとは認められないこととされている。
- (4) 業務による強い心理的負荷が認められるか否かについては、上記認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」により評価される。
- (5) 労災保険法に基づく保険給付等を請求できるのは、被災者本人または遺族である。
- (6) 労災保険法は、労災による労働者の一定の財産的損害のみを簡易迅速に補償する制度であることから、精神的損害や入院雑費、付き添い看護費等の積極的損害の填補には影響を与えず、民法上の損害賠償制度の併存が認められている。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(52人)
②使用者：業種(自動車販売業) 従業員数(345人)
③申請者：①労 2使 3双方 4その他

2 調整申請に至るまでの経過

Y会社に勤務する労働者Aは、人事異動で部署が変わった夏頃から、上司からセクシャル・ハラスメントを受けるようになり、これ以降もセクシャル・ハラスメントが続いた。このため、Aは不眠状態が続き、医療機関を受診したところ、精神障害と診断され、長期療養が必要とされたため、Y会社に診断書を送付した。Y会社が、Aに電話で原因を確認した際に、Aは職場でセクシャル・ハラスメントにあっている旨を告げた。

Y会社がセクシャル・ハラスメントを認めなかつたため、Aは合同労組X組合に相談、加入了。X組合は会社に団体交渉を申し入れ、団体交渉は2回行われたが、Y会社は、会社側が実施した事実調査の結果を書面で示し、「職場に問題があったとは思えない。上司のセクシャル・ハラスメントと思われる言動は確認できず、セクシャル・ハラスメントはなかつたと認識しており、労災保険の申請には協力できない。」旨の主張を繰り返した。

X組合は、電話でY会社の社長と話をしたが、社長から、「外部の労働組合が社内問題に介入するな」と言われた。

2か月後、第3回の団体交渉が開催された。その中で、X組合は、調査結果に対する反論と具体的な要求事項を示し、回答を求めたが、Y会社はこれを拒否したので、X組合は、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 セクハラによる精神障害の労災補償の申請

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・上司のセクシャル・ハラスメントを認め、Aの労災補償申請に協力すること。・次の要求事項を検討し、円満な解決を図ること。<ul style="list-style-type: none">① 会社と加害者の謝罪② 就業規則に基づく加害者の処分③ 慰謝料・損害賠償の支払い。	<ul style="list-style-type: none">・上司のセクシャル・ハラスメントと思われる言動は確認できず、セクシャル・ハラスメントはなかつたと認識しており、労災保険の申請には協力できない。・謝罪等の要求には応じられない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、Aは当初、労災補償の申請への協力と復職時のY会社の対応等を求めていたが、途中から、退職の意向を示すようになった。このため、労災補償の申請への協力と解決金の支払及び退職金を会社都合退職による算定とする方向で調整を進め、労使双方がこれを受諾し、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y会社は、今後、セクシャル・ハラスメント相談窓口を整備し、従業員への周知を徹底するなど再発防止を図ること。
- ② Y会社は、Aが労災保険法の規定に基づく申請をしようとする場合、積極的に協力すること。
- ③ Aは、平成〇年〇月〇日をもって、会社都合により退職する。
- ④ Y会社は、X組合に対し、解決金として金〇〇万円を支払うとともに、Aに対し会社都合退職の場合の算定方式により算出された退職金を支払うこと。

解説

(1) 本事件は、職場におけるセクハラを原因とした健康侵害についての労災保険の給付申請をめぐる事案である。

労基法は、「第8章 災害補償」において、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり、また死亡した場合は、使用者に療養補償(労基法75条)や休業補償(同法76条)などの補償を行うべきことを定めている。休業補償については、療養による休業中に平均賃金の6割の補償を行わなければならぬとされている(同法76条)。

そして、労基法と同時に制定公布された労災保険法は、一定の規模・業種の事業を強制適用し、これら事業における労基法上の労災補償責任を填補する労災保険制度を規定した。労基法はこれを受けて、同法に規定する災害補償事由について労災保険法に基づいて給付が行われるべきである場合には、その価額の限度において使用者は補償の責任を免れる、と規定した(労基法84条1項)。

業務災害・通勤災害による傷病等に対する労災保険給付としては、①医療機関で療養を受けるとき・・・療養(補償)給付、②傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき・・・休業(補償)給付、③療養開始後1年6ヶ月たっても傷病が治ゆしないで障害の程度が傷病等級に該当するとき・・・傷病(補償)年金、④傷病が治ゆして障害等級に該当する身体障害が残ったとき・・・障害(補償)給付(年金・一時金)、⑤障害(補償)年金または傷病(補償)年金の一定の障害により現に介護を受けているとき・・・介護(補償)給付、⑥労働者が死亡したとき・・・遺族(補償)給付、葬祭料(葬祭給付)がある。

労働者が被災した傷病などが「業務上」に該当するか否かは①労働者が労働契約に基づき使用者の支配下で業務に従事していること(業務遂行性)、②業務と傷病等の間に一定の因果関係が認められること(業務起因性)から判断される。

労災の認定実務においては、セクシャル・ハラスメント等の仕事によるストレス(業務による心理的負荷)が関係した精神障害が、「業務上」のものと認められるかの判断は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平成23年12月)に基づいて行われる。労災認定の要件は、①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②認定基準の対象となる精神障害の発病おおむね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や個体側要因により発病したとは認められないこととされている。業務による強い心理的負荷が認められるか否かについては、上記認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」により評価される。

セクシャル・ハラスメントについては、上記「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成23年12月）の中で、出来事の類型「⑥セクシュアルハラスメント」の基準が定められ、平成24年8月には、厚生労働省から「セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は、労災保険の対象になります」と題するリーフレットが出されている。

労災保険法に基づく保険給付等を請求できるのは、被災者本人または遺族である（労災保険法12条の8第2項）。実務上、会社が手続を行うことが少なくないが、これは、手続を代行しているにすぎない。

(2) また、わが国の労災保険法は、労災による労働者の一定の財産的損害のみを簡易迅速に補償する制度であることから、精神的損害や入院雑費、付き添い看護費等の積極的損害の填補には影響を与えることなく、民法上の損害賠償制度の併存を認めている。したがって、労働災害について使用者に「安全配慮義務」（労契法5条）違反があれば、債務不履行（民法415条）を理由とする損害賠償請求ができ、使用者に故意・過失等があれば、不法行為責任（同法709条・715条）、工作物責任（同法717条）に基づき、損害賠償請求が可能である。労災民事訴訟において民法に基づいて請求できる損害は、①治療費などの積極損害、②休業損害、逸失利益などの消極損害、③精神的損害（慰謝料）である。他方、損害賠償請求においては労働者に過失があれば過失相殺（同法722条2項）される場合があるとともに、既に労災保険による給付を受けている場合、労災保険による給付は損害の填補の性質を有するものなので、その給付額は損害額から控除される（労基法84条2項の類推適用）。

労災民事訴訟において、使用者の安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求が認められた最近の裁判例に、おきぎんビジネスサービス事件（那覇地沖縄支判平18・4・20労判921号75頁）、山田製作所（うつ病自殺）事件（福岡高判平19・10・25労判955号59頁）、信濃運送事件（長野地判平19・12・4労判967号79頁）などがある。他方、使用者の安全配慮義務違反の主張が認められなかつた裁判例として、富士電機E&C事件（名古屋地判平18・1・18労判918号65頁）、ボーダフォン（ジェイフォン）事件（名古屋地判平19・1・24労判939号61頁）などがある。

セクシャル・ハラスメントに関しては、業務に関連する出来事としてセクシャル・ハラスメントがあったと認められるものの、業務に起因することの明らかな疾病には該当しないとして、労基署長が労災補償給付の不支給を決定した事件について、うつ病の発症とその後の悪化はセクシャル・ハラスメントに起因するとし、治療費、逸失利益、慰謝料の一部の賠償を会社及び加害者に認めた埼玉（給食等会社）うつ事件（さいたま地判平21・8・31女性就業支援バックアップナビHP）がある。

(3) 本事件は、セクシャル・ハラスメントに起因する精神障害をめぐる問題であったが、上司によるAに対するセクシャル・ハラスメントに関する労使の認識は大きく異なっていた。最終的には、Aは退職を希望し、会社による労災補償の申請への協力と解決金の支払及び退職金を会社都合退職による算定とすることで、労使双方がこれを受諾し、本事件は解決した。

(参照すべき法令)

民法

(債務不履行による損害賠償)

第四百十五条 債務者がその債務の本旨に従つた履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(使用者等の責任)

第七百十五条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

(土地の工作物等の占有者及び所有者の責任)

第七百十七条 土地の工作物の設置又は保存に瑕疵があることによって他人に損害を生じたときは、その工作物の占有者は、被害者に対してその損害を賠償する責任を負う。ただし、占有者が損害の発生を防止するのに必要な注意をしたときは、所有者がその損害を賠償しなければならない。

2 前項の規定は、竹木の栽植又は支持に瑕疵がある場合について準用する。

3 前二項の場合において、損害の原因について他にその責任を負う者があるときは、占有者又は所有者は、その者に対して求償権を行使することができる。

(損害賠償の方法及び過失相殺)

第七百二十二条 (略)

2 被害者に過失があったときは、裁判所は、これを考慮して、損害賠償の額を定めることができる。

労働契約法

(労働者の安全への配慮)

第五条 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。

労働基準法

第八章 災害補償

(療養補償)

第七十五条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつた場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

(略)

(休業補償)

第七十六条 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

(略)

(障害補償)

第七十七条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

(休業補償及び障害補償の例外)

第七十八条 労働者が重大な過失によって業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

(補償を受ける権利)

第八十三条 補償を受ける権利は、労働者の退職によつて変更されることはない。

2 補償を受ける権利は、これを譲渡し、又は差し押えてはならない。

(他の法律との関係)

第八十四条 この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

2 使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

労災保険法

第一条 労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

第七条 この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 一 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付
 - 二 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（以下「通勤災害」という。）に関する保険給付
 - 三 二次健康診断等給付
- 2 前項第二号の通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。
- 一 住居と就業の場所との間の往復
 - 二 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動
 - 三 第一号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）
- 3 労働者が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、第一項第二号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であつて厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

第十二条の八 第七条第一項第一号の業務災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 一 療養補償給付
 - 二 休業補償給付
 - 三 障害補償給付
 - 四 遺族補償給付
 - 五 葬祭料
 - 六 傷病補償年金
 - 七 介護補償給付
- 2 前項の保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法第七十五条から第七十七条まで、第七十九条及び第八十条に規定する災害補償の事由又は船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十九条第一項、第九十一条第一項、第九十二条本文、第九十三条及び第九十四条に規定する災害補償の事由（同法第九十一条第一項にあつては、労働基準法第七十六条第一項に規定する災害補償の事由に相当する部分に限る。）が生じた場合に、補償を受けるべき労働者若しくは遺族又は葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて行う。
- (略)
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律**
(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)
- 第十一条** 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

(参考となる判例・命令)

- ・おきぎんビジネスサービス事件—那覇地沖縄支判平18・4・20労判921号75頁
- ・山田製作所（うつ病自殺）事件—福岡高判平19・10・25労判955号59頁
- ・信濃運送事件—長野地判平19・12・4労判967号79頁
- ・富士電機E&C事件—名古屋地判平18・1・18労判918号65頁
- ・ボーダフォン（ジェイフォン）事件—名古屋地判平19・1・24労判939号61頁
- ・埼玉（給食等会社）うつ事件—さいたま地判平21・8・31女性就業支援バックアップナビHP