

「職場におけるメンタル・ヘルス不調による精神障害・自殺の補償と予防」

明治大学副学長・法学部教授 青野 覚

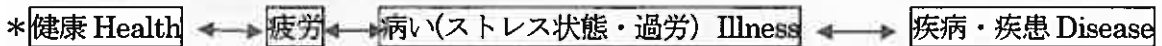
はじめに

(1)メンタル・ヘルスと職場のストレス

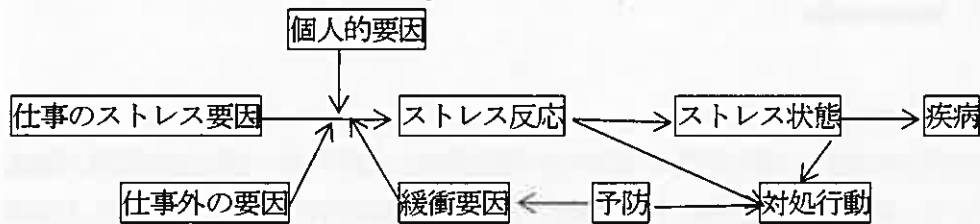
①「メンタル・ヘルス」という法的価値

\*「メンタル・ヘルス」概念：第3回国際精神衛生 Hygiene 会議宣言（1948年）、日本国憲法 25 条『健康』で文化的な最低限度の生活の保障』の解釈

\*「健康」概念：「完全な身体的、精神的及び社会的に良好な状態 well-being であり、単に疾病あるいは病弱でないということではない。」（1946年 WHO 憲章前文）

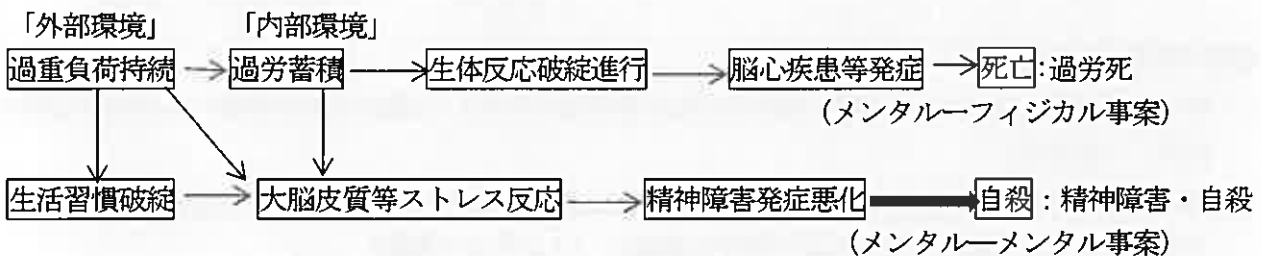


②「職業性ストレスの心理学的モデル」



参照：NIOSH 米国立職業安全保健研究所

③「過労死・精神障害メカニズムの医学的モデル」



参照：上畑鉄之丞、斎藤竜太ほか

(2)わが国の現状

：「強い不安・ストレス」状況、「脳・心疾患」・「精神障害等」労災補償の状況、「自殺者」状況

(3)メンタル・ヘルス不調の今日的要因

：近時の労務管理の下で生ずる「労働の新たな消耗」と判断業務・対人関係業務・精神的緊張の高い業務の拡大による業務内容面での「疲労の質的变化」

I メンタル・ヘルス不調の「補償」

1 労災保険法による補償の法的問題

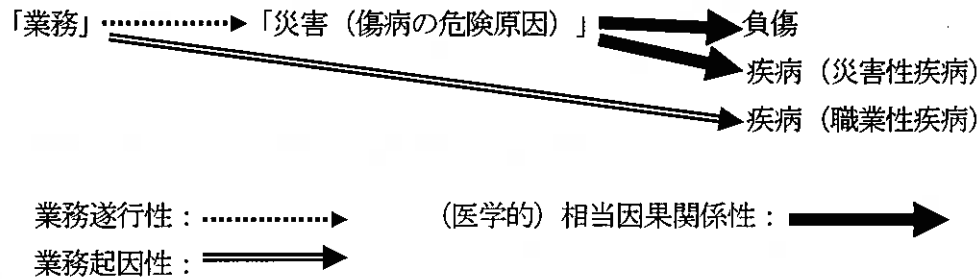
(1) 労災保険法による補償の特質：20世紀の「社会保険としての労災保険法」による保険給付

(a) 社会「保険」の論理：主観的過失「責任」論から客観的に想定される職業的「リスク」論への飛躍

(b) 「社会」保険の原理：相互扶助の原理に基づく「保険」原理より社会的連帯理念に基づく「生活保障」原理の優先

(2) 業務上認定の枠組み（判例・行政解釈・多数説）

：「業務と傷病等による損害との間の客観的因果関係」の存在が必要とする相当因果関係説から「業務起因性」を認定



(3) 業務上「疾病」認定の枠組み

①混合形式（労基法75条2項）：特定業務の有害性と当該疾病との医学的・法的因果関係が確定した特定疾病を定型化して、業務起因性を推定する「例示列举」（労基法施行規35条別表1の2）と列举疾病以外の新たな疾病に対応するための「一般条項」（同別表11号）という構造

\* 「一般条項」の行政解釈：業務に起因することが「明らか」とであると認められた疾病に限り業務上と認定。

②施行規則平成22年改正と法理論的意義

- ・第8号「長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血等の疾病」（過労死）
- ・第9号「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」（メンタル不調等）
- ・法理論的意義：一般的業務にも一定条件のもとでは過労死・精神障害等を発生させうる有害性が内在していることを宣言し、作業関連疾患として定型的に業務起因性を推定する「例示列举」に加えたことは、業務上外認定実務において画期的意義をもち、さらに、安全配慮義務等を根拠とする労災民訴事案における判決への影響大

(4) 「精神障害・自殺」に関する認定基準（平成11・9・14基発544号、平成23・12・26基発1226号第1号）

：「メンタル—メンタル」類型の労基法規則35条別表9号の該当性認定の基準

①「対象疾病」

：「ICD-10 国際疾病分類第10回修正」のF2（統合失調症等）F3（気分障害）F4（神経症性障害、ストレス関連障害等）

## ②認定要件と認定の考え方

(i) 認定要件：(a) 対象疾病の発症、(b) おおむね発症前6か月間に業務による「強い心理的負荷」の存在、(c) 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

(ii) 基本的考え方：

(a) 論拠：「ストレス—脆弱性理論」

(b) 心理的負担評価の観点：当該労働者の主観的受け止め方でなく、「同種の労働者（職種・職責・年齢・経験等が類似する者）」の受け止め方という観点から客観的に評価

③ 具体的判断基準（別表1「業務による心理的負荷評価表」、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」）：  
おおむね発症前6か月間の業務による出来事・その後の状況を把握して、3段階に区分して総合評価。「強Ⅲ」と評価される場合、認定要件を充足と評価

(i) 「特別な出来事」ある場合：「強」評価⇒「強い心理的負荷」認定

(ア) 「心理的負荷が極度」出来事：生死にかかわる業務上の病気・ケガなど

(イ) 「極度の長時間労働」：発症前1か月間160時間超（発症前3週間120時間超）の時間外労働

(ii) 「特別な出来事」がない場合＝総合評価

(a) 評価プロセス：(ア) 「別表1の具体的な出来事への当てはめ」⇒(イ) 「出来事の心理的負荷の強度の評価」⇒(ウ) 「出来事が複数ある場合、全体を一つの出来事として総合評価（強+中・弱→強、中+弱→中、弱+弱→弱）」

(b) 評価の方法：出来事と出来事後の状況を一連のものとして総合評価

(c) 「恒常的長時間労働の存在」の場合：「強」評価⇒「強い心理的負荷」認定

(ア) 具体的な出来事が「中」で、出来事「後」に月100時間の時間外労働

(イ) 具体的な出来事が「中」で、出来事「前」に100時間の時間外労働があり、出来事「後」おおむね10日以内に発病又は「後」すぐには発病しないが事後対応に多大な労力を費し、その後発病

(ウ) 具体的な出来事が「弱」で、出来事の「前」及び「後」に、それぞれ月100時間時間外労働

(d) 「1ヶ月80時間以上の時間外労働のうち『強になる例』」（別表1の16項）

(ア) 発症前連続2か月間1か月あたり120時間超の時間外労働

(イ) 発症前連続3か月間1か月あたり100時間超の時間外労働

(e) 業務以外の心理的負荷の判定

：「強」該当出来事が特に強度な場合等でないときは、原則として要件を充足しないと判定

\* 「長時間労働の判定」の三類型：長時間労働自体を「出来事」と評価した上で、

(i) 「極度の長時間労働」事案：「極度の長時間労働」を「特別な出来事」とし、業務上と判定

(ii) 「恒常的長時間労働」事案：「特別な出来事」がない事案でも、「中」程度の強度の出来事と関連させ、総合評価として「強」と判定

(iii) 「1ヶ月80時間以上の時間外労働」項目：項目自体は「中」と評価されるものの、別表1の16項目(ア)及び(イ)の場合は同長時間労働自体を「強」と判定

#### ④自殺の業務上認定

(i) 基本認識:「業務により精神障害を発病した者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常に認識、行為選択能力が著しく阻害され、自殺を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと「推定」し、業務起因性を認める。」

(ii) 精神障害による自殺の取扱い (平成 11・9・14 基発 544 号)

(a) 法 12 条 2 の 2 第 1 項 (給付制限) の結果発生を意図した「故意」に該当せず。

(b) 遺書等は、自殺経緯に係る一資料として評価。

#### (6) 業務上認定実務の到達点

①「保険事故の範囲」:「災害」の放棄 (1987年通達) と「出来事」の修正 (2011年認定基準改正)

②「因果関係」:「相当因果関係説」の裁判例による修正

例) 横浜南労基署長事件 最 1 小判 平 12・7・17:「共働原因説」近似論理+自然経過増悪説

③「評価基準者」:「平均的同種労働者説」の裁判例による修正

例) 豊田労基署長事件 名古屋高判 平 15・7・8:「通常想定される範囲の同種の労働者の中で最も脆弱な者」

豊橋労基署長事件 名古屋高判 平 22・4・16:身体障害者枠で採用された「当該労働者」  
(最 1 小決 平 23・7・21:上告不受理)

## 2 労災民事訴訟における労契法及び民法にもとづく補償

### (1) 労契法の安全配慮義務 (5 条) 違反の責任

#### ①安全配慮義務規定の意義

:最高裁判例の「労働契約関係の信義則にもとづく付随義務」法理の実定法化

例) 陸自八戸駐屯地事件 最 3 小判 昭 50・2・25、川義事件 最 3 小判 昭 59・4・10 など

・「裁判規範から行為規範へ」:内容の豊富化・高度化の促進

・「救済の法理から予防の法理へ」:履行請求という問題

#### ②近時判例による安全配慮義務の「内容」の豊富化の動向

・「物的・人的安全環境の整備」義務:施設等の整備、人員配置・安全教育・労務管理体制の整備

・「適正かつ継続的な健康把握・管理」義務:労働時間・労働状況把握義務の履行

・「増悪防止措置」義務:個々の労働者の年令・健康状態に応じて従事する作業時間・内容の短縮・変更及び就業場所の変更等の履行

・「メンタル・ヘルス・ケア」義務:加重労働が精神面に及ぼす影響の把握及び具体的対応策の実施

・「いじめ等の発見・防止義務」:発見・制止・回復支援・再発防止措置の実施

例) システムコンサルタント事件 東京高判 平 11・7・28、オタフクソース事件 広島地判 平 12・5・18、川崎市水道局事件 横浜地判 平 14・6・28 など

#### ③安全配慮義務に基づく損害賠償「額」認定に関する裁判例の特徴的動向

(a) 近時の判例の傾向:業務と疾病発症との間に相当因果関係を肯定した上で、「過失相殺 (民法 418

条、722条2項)」の類推適用によって、「素因＝損害の発生・拡大に寄与する労働者側の諸事情」を損害賠償「額」の算定場面で斟酌する「枠組み」の採用

(b) 「過失相殺」の対象：「労働者による自身の健康情報の秘匿」の評価

(c) 「素因減額」の評価：「せい弱性などの特性等（性格）」の考慮

：「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」か否かによる判定（電通事件最2小判平12・3・24：「…特定の労働者の性格が同種の…労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を超えるものでない限り、…その性格…が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想定すべきもの…。しかも、使用者は…配置先等を判断する際に、各労働者の性格等をも考慮することができる…。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、使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、…その性格…等を、心因的要因として斟酌することはできない…。」）

例) 東芝（うつ病・解雇）事件 最2小判 平26・3・24

(2) 民法の不法行為（709条、715条）に基づく「注意義務」違反の責任

：使用者及び上司の「労働者の業務遂行状態・健康状態の把握義務、業務量の軽減措置等の適切な措置をとるべき義務」

例) 電通事件 最2小判 平12・3・24 など

## II メンタル・ヘルス不調の「予防」

### 1 予防の類型

- ①一次予防：労働者自身のストレスへの気付きと職場環境改善を通じてメンタル不調発生を未然に防止
- ②二次予防：メンタル不調を早期に発見し適切に対応する医療モデル
- ③三次予防：疾病レベルある労働者の職場復帰の支援

### 2 労基法上の労働時間に関する使用者の法的義務—労働時間の特定・明示義務と管理義務

\*長時間労働とメンタル・ヘルス不調発症の関連性

#### (1) 法定労働時間原則

- ①労働時間「数」の規制（32条）
- ②労働「時刻」の「特定」主義と「明定」主義（15条・施行規則5条、89条）

#### (2) 実労働時間「算定」原則

- ①通算制度（38条）：実績主義原則の論理的帰結
- ②労働時間管理義務と労働時間記録保存義務（109条）

\*労働時間管理義務に関する通達（平成29・1・20 基発0120第3号）及び過労死等防止対策大綱（2018年7月24日）と安衛法66条の8の3（2018年改正）による「労働時間状況把握義務」の新設

### 3 安衛法上のメンタル・ヘルスに関する事業主の予防義務

(1) 「労働者の心の健康の保持増進」指針（平18・3・31 基発0331001号：法70条の2第1項）

- ①衛生委員会等の調査審議事項（則 22 条 8 乃至 10 号、10 号：労働者の精神的健康保持増進）
- ②メンタル・ヘルス・ケア推進主体：セルフ・ライン・事業所内スタッフ・事業場外資源によるケア
- ③実施過程：教育研修・情報提供、職場環境把握と改善、メンタル・ヘルス不調への気づき・対応、職場復帰支援

(2) 医師による面接指導制度（法 66 条の 8、則 52 条の 2、52 条の 3）

- ①対象労働者：時間外労働が月 100 時間を超え且つ疲労の蓄積が認められる労働者（受診義務あり）
- ②事業主の面接指導の実施義務と事後措置実施義務（記録作成保存、医師の意見聴取、就業場所の変更・作業の転換・労働時間の短縮・深夜業の回収減少等、衛生委員会等への報告等）

(3) ストレス・チェック制度（法 66 条の 10、平 27・4・15 省令 94 号、告示 251 号、指針）

—平成 26 年 6 月 19 日成立、平成 27 年 12 月 1 日施行—

- ①目的：(a) 労働者自身の気づきのための定期検査の実施及び(b) 職場環境の改善を通じての、メンタル・ヘルス不調の未然防止（一次予防）
- ②対象：従業員数 50 人以上の事業場の一般健診対象労働者（受検義務なし：極めて機微性の高いことから一律に義務付けることは不相当との判断）
- ③検査実施の事業主の義務（法 1 項）：対象労働者全員にストレス・チェックを受検する機会の提供義務
- ④検査実施過程
  - (i) 事前：事業者による方針の表明と衛生委員会等での調査審議
  - (ii) 実施方法：(a) 心理的負担程度の検査の実施、(b) 検査結果の労働者自身への通知（医師等が労働者の同意を得ずに事業主への検査結果を提供することの禁止）、(c) 希望労働者の医師による面接指導の実施と記録保存、(d) 医師意見を勘案して事後措置の実施
- ⑤集団ごとの検査結果の集計・分析とその結果を踏まえた職場環境改善の事業者の努力義務：個別労働者の同意不要。但し、10 人を下回る集団の場合には全労働者の同意がない限り検査結果を事業主に提供してはならない（個々の労働者の特定のおそれがあることから）。
- ⑥労働者の不利益取扱いの禁止：面接指導申出を理由とした不利益取扱い、受検しないことを理由とした不利益取扱い、面接指導結果を理由とした不利益取扱いの禁止
- ⑦労基署への年度ごとの報告書の提出義務

5 三次予防としての職場復帰支援

(1) 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成 16 年、同 21 年、同 24 年改訂）

(2) 片山組事件最高裁判決（最 1 小判 平 10・4・9）以降の裁判例の動向

(i) 職務・業務内容が「特定」されていない労働契約関係の事案：

例) 独立行政法人 N 事件 東京地判 平 16・3・26、キャノンソフト情報システム事件 大阪地判 平 20・1・25 ほか

(ii) 職務・業務内容が「特定」されている労働契約関係の事案：

例) 北海道龍谷学園事件 札幌高判 平 11・7・9、コントラ事件 大阪高判 平 14・6・19 ほか