

H25、12、2(月)



新型労災リスクに備える

柿木労務管理事務所

社会保険労務士 柿木 修

1. 新型労災とは

近年、新型労災の問題がクローズアップされています。新型労災とは、長時間労働やパワハラ等から精神疾患に陥るケースでの労災認定のことをいいます。労災認定される事故全体は減少しているにもかかわらず、精神疾患の労災認定については、10年前と比較しても8倍を超える認定件数になっています。

精神疾患の労災認定のケースで、企業側に、「安全配慮義務」があった場合は企業への損害賠償責任も生じます。現に、企業側に対する訴訟も激増しています。

H23年に出された注目の裁判例をもとに新型労災リスクを考えてみましょう。

3月に、急性アルコール中毒で死亡した社員に対して会社として5900万円の損害賠償の判決が出ました。この社員は、業務終了後に京都に出向き、飲酒していたところ急性アルコール中毒で死亡したものです。判決では、この社員が、過度の飲酒をするようになったのは精神疾患が原因で、その精神疾患は、長時間労働が原因であるという、一連の因果関係を認めました。

業務中に死亡していないにもかかわらず、会社に対して損害賠償責任を認めた意義は大きいといえます。

5月には大手居酒屋チェーンの過労死訴訟の控訴審判決で、社長ら役員4人に計7863万円の賠償責任を認定しています。長時間労働を放置していた会社の責任だけでなく、上司や経営陣の個人の責任を認めたことは、今後の裁判でも会社だけでなく個人も当事者になるということで、意義のある判決となりました。

2. 会社の損害賠償リスクは長時間労働が要因

社員が精神疾患になった場合に、長時間労働の実態があれば、精神疾患は長時間労働が原因である、つまり、因果関係を認める傾向が強くなっています。厚生労働省も労災認定基準の中で、「①発症前1箇月間に概ね100時間、または、②発症前2箇月から6箇月間にわたり1箇月あたり概ね80時間を超える時間外労働が認められるときは、業務と発症との関連性が強いものと評価できるとする」との見解を示しています。長時間労働は、会社経営にとって安全配慮義務違反という損害賠償の対象となるリスクとなったことを意識しなければなりません。

3. 労災保険と民事損害賠償の関係

会社にも責任があり、業務上の事故という労災認定がされた場合に、労災保険からの給付で損害がまかなえるわけではありません。

社員が、長時間労働などが原因で過労死した場合に、発生する損害は次のようになっています。

	損害額	政府労災	差額
逸失利益	5500万円程度以上	1000万円程度	4500万円程度以上
葬儀代金	150万円程度以上	60万円程度	90万円程度以上
慰謝料	2800万円程度	なし	2800万円程度

※ 年齢 35 歳（被扶養者 2 名）年収 500 万円（給与 360 万円・賞与 140 万円）が死亡した場合

会社に責任がある場合は、労災保険は調整され、死亡したケースでも、損害額から 1000 万円程度が免責されるだけです。これを労災差額リスクといいます。実際に、重度障害になったケースでの労災差額リスクは高額になります。

以下にリスクが生じた判例を紹介する。

◆S事件（H20年9月17日 名古屋高裁）

薬剤師として勤務していた被災労働者（労働時間が発症直前1カ月は310時間で、休日2日という過重労働）が、就寝中に致死性不整脈を発症して死亡した。

裁判所は、**使用者の安全配慮義務**を認め、総額 8698 万円の賠償責任を認定した。

◆J事件（H20年12月8日 東京地裁）

自動車メーカー向けシステム開発を行っていた被災労働者が、長時間労働となり体調を崩す。抑うつ神経症と認定され、自宅療養し約4カ月後に職場復帰したが、職場復帰後1カ月後に自殺した。

裁判所は、**3割の過失相殺を認め、賠償額として7940万円の支払を命じた。**

◆K事件（H22年2月16日 鹿児島地裁）

長時間勤務の結果、過労で脳に障害を負い、意識不明の寝たきり状態になったとして起業を訴えた。

裁判所は、過労と症状の因果関係を認め、「**過酷な労働環境を漫然と放置した**」と、会社側の**安全配慮義務違反**を認定。将来の介護費用や未払い賃金など総額約1億9400万円の支払いを命じた。

4. 対策

- ① **残業対策を徹底する**……長時間労働が会社にとってリスクであることを認識し、1月の残業時間を45時間以内に抑えるような取り組みが必要になります。
 - ② **コンプライアンス研修**……今後は、長時間労働だけでなく、職場内でのいじめ・いやがらせといった「パワハラ」から精神疾患に至ったケースの訴訟も増加していくものと考えられます。企業としては、労務コンプライアンスに積極的に取り組む、つまり、教育研修も重要になってきます。
 - ③ **ファイナンス**……いわゆる労災上乗せ保険等で、いざというときのリスクに備える必要があります。その際に、**精神疾患や自殺も損害賠償の対象となっていること、使用者賠償責任条項を付けておくこと**が必要になります。
 - ④ **就業規則等の整備**……災害補償規程等の整備が必要になります。特に、労災上乗せ保障といった民間保険で資金準備をする場合には、保険でまかなえる金額と災害補償規程との関係を整備しておく必要があります。
- 新しい労務リスクである、新型労災に対する備えが必要になってきました。