

シリーズ「部下のうつ病・自殺を防ぐために」

(その7) 自殺と法令

自殺と関係の深い法令等をご紹介します。

(1) 過労自殺の「労災認定」

職場における心理的負荷による精神障害(いわゆる「過労自殺」を含む)の労災認定基準が公表されています(1999 年労働省公表)。以下の 3 つの要件を満たせば労災として取り扱われます。

- 精神障害を発病していること
- 発病前 6 ヶ月間に客観的にみて業務による強い心理的負荷がみとめられること
- 業務以外の心理的負荷、個人的要因が発病に関与しているとはみとめられないこと

(2) 事業者の「安全配慮義務」

2000 年 3 月最高裁判決で、以下の 3 つの内容が示されています。最高裁判決は同様の訴訟に判例として用いられるので、法律と同じような意味を持ちます。

- 事業者(使用者)は、労働者が業務の遂行に伴う疲労や心理的負担が蓄積して心身の健康を損なうことがないように注意する義務がある
- 事業者に代わって、労働者を指揮監督する者(管理職)は、上記の業務の内容を遂行すべきである
- 心身の健康状態が悪化している労働者に対しては、健康状態に合わせた業務上の措置を講ずるべきである

※ 電通事件

1990 年 4 月、広告代理店電通に新入社員として入った死亡時 24 歳の独身男性。同 6 月から担当部署に配属され、その直後から帰宅が午前 1 時頃になる慢性的な長時間労働に従事するようになった。当初は気力が張り元気で、生来のまじめな性格と完璧主義で頑張っていたが、翌年 7 月、顔色が悪く元気がなくなり、恋人や職場の上司に抑うつ症状、自信喪失を訴えるようになった。また上司も、単純な仕事が遅々として進まないなど、異常に気づいていた。そして 8 月 27 日、うつ状態から衝動的に自殺した。遺族である両親は会社に対して損害賠償を請求し、1996 年東京地裁、翌 97 年同高裁判決を受けて最高裁に上告された。

2000 年 3 月の最高裁判決は、長時間労働とうつ、うつと自殺のそれぞれに因果関係を認定した。また、会社が長時間労働と健康状態の悪化を知りながら労働時間を軽減させる等の措置をとらなかったことにつき、安全配慮義務の過失・損害賠償責任を認めた。その後の差し戻し審の高裁で、会社が 1 億 6800 万円支払うとの内容で和解が成立した。

この判決は、長時間労働とうつ及び自殺の因果関係を認定したこと、従業員のメンタル不調に対し会社が安全配慮義務を負うことを認めたこと、の 2 点が最高裁判決で初めて示されたという意味で重要で、以後の行政や現場における対応に大きな影響を与えた。