

企業にとって、労災の扱いは、現場で発生する事故が多かった時代から、ホワイトカラーを中心とした精神的な労災、つまり「うつ病による過労死」が多くなったこと注目されます。このような中、2000年3月には電通事件では、1億6800万円の損害賠償判決が出ました。これは、企業における「安全配慮義務」が欠けていたというものでした。従来の物理的な安全配慮はもちろん、心身の安全配慮を講ずることを促した内容でした。

- ストレスと、その影響
- 賢い本人の対応の仕方
- 高齢期のうつ対応
- 企業の対応  
① ② ③
- うつに強くなる方法
- 最新の科学的検査と治療

## ① なぜ企業にとって「安全配慮義務」が大切か

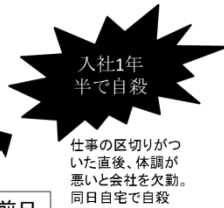
過労自殺に対して「安全配慮義務」違反による賠償責任を初めて認めた最高裁判決があったことです。(右記)  
(最高裁の判決の一部)

使用者は、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う。

過労自殺に対して「安全配慮義務」違反による賠償責任を初めて認めた最高裁判決('00/3月)

損害賠償額 1億6,800万円

自殺1か月前から前日



健康状態の悪さを上司は認識していたが、過重な労働実態の改善をおこなわなかった。(本人からの申し出もあった)

半年経過後から

徹夜を含む慢性的な残業、有給休暇を申しでもとれない環境

入社当時

明朗快活、責任感が強く、健康診断でも問題なし

システム・コンサルタント事件	最高裁	3,200万円
南大阪マイホーム・サービス事件	大阪地裁	3,960万円
みくまの農協事件	和歌山地裁	859万円
川崎水道局事件	東京高裁	2,100万円
富士保安警備事件	東京地裁	6,294万円

## ② 安全配慮義務 (労働契約法 第5条、労働安全衛生法 第69条)

労務の提供



従業員の生命・身体・健康を守る義務 = 安全配慮義務 (健康配慮義務)

安全配慮義務は

物理的な安全から心身の健康へ

事故 ケガ → 過労死 うつ病 へと変わってきた

参考:メンタルヘルス対策の実務と法律知識(日本実業出版社p63)

安全配慮義務は、労働関係法規に直接規定されているのではなく、雇用契約によって発生する義務と考えられています。

しかし、実際に、雇用契約に「会社は社員の健康に配慮する義務を負担します」と書いてあるものではありません。

しかし、このような規定がなくとも、会社は雇用契約によって社員を管理し、労働力を利用して利益を得ている以上、その過程で社員の心身の健康を損なわないように注意する義務というのが当然というのが判例です。

●お問合せはこちらまで

info@kitawel.com

Welfare

北村 社会福祉士事務所(北村 弘之)  
〒226-0016 横浜市緑区霧が丘3丁目7-7  
TEL:045-924-1777 http://www.kitawel.com