

令和 2 年 7 月 12 日現在

機関番号：37113

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2018～2019

課題番号：18H05660・19K20864

研究課題名（和文）労働者の精神的健康に対する補償と予防の法理

研究課題名（英文）Compensation and prevention system of the mental health in the workplace

研究代表者

阿部 理香（Abe, Rika）

九州国際大学・法学部・助教

研究者番号：20829460

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,300,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、作業関連ストレスに起因する精神疾患・障害を抱える労働者の法的保護として、補償の場面における法理が予防にどのように反映しうるかを検討することであった。使用者が講じべき措置は、安全義務違反にもとづく損害賠償訴訟から具体化され、それが間接的に予防法理にも影響を与えうる。また、産業医のさらなる関与や安全衛生委員会等による集団的健康確保システムの充実、使用者に把握困難な精神疾患の予防の実効性を高めうる。しかし、賠償法理から発展した安全配慮義務法理を、予防の局面に直接反映させることには限界があり、本研究課題をさらに推し進めるためには契約論的検討が不可欠であることが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

精神疾患・障害は業務上と私傷病の交錯領域であり、外形的に把握が困難なことから、使用者がその責任を負うべきことが本則であるとしても、その実効性を高めるためには各アクターによる分担的関与が重要である。そのため、集団的視点を踏まえた検討には一定の学術的意義と社会的意義があったと思われる。しかし、賠償法理から発展した安全配慮義務を根拠に労働者が予防的権利行使として使用者に同義務の履行請求等を行うことは、解釈上の限界があり、労働者が自らの健康・安全のためにリスクが現実化していない段階で、予防のアクションをなすには契約論的検討が必要である。残された課題は、継続して検討を行う。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to examine a system of compensation and prevention for workers with mental illness and disability caused by work-related stress. The measures that employers should take for workers with mental health problems are based on a breach of the duty of care for safety. This is an indirect incentive for employers to take preventive measures. Enhanced involvement of occupational physicians and health and safety committees would be beneficial in preventing mental illnesses that are difficult for employers to ascertain.

研究分野：労働法

キーワード：労働法 安全配慮義務 精神疾患

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

情報通信技術の発達に伴う労働の質的变化により、労働者の精神的健康への危険が顕在化している。精神的不調の原因が業務に起因するものであれば、業務災害と認定され、労働者は労災保険給付による補償を受けることができる。また、当該不調につき使用者の安全配慮義務違反が認められる場合には、損害賠償を請求し得る。しかし、精神疾患・障害には、業務上のみならず業務外にも発症の要因があることが珍しくなく、原因の特定が困難であること、一度発症すると治療期間が長期に及ぶ場合が多いこと、また、再発を繰り返すことがあり、労働者が必要とする措置や症状の個別性が高いこと等の特性があるため、身体的な不調と比べて、業務災害の認定が困難になりやすい。そのため、実務上は、心身の不調が認められる労働者に対して、直ちに労働災害の手続きがとられることは少なく、私傷病として企業の就業規則等で定める病気休職制度が利用されることが一般である。

労働者が私傷病により一定期間労働不能状態に陥ると、使用者は債務不履行を理由に労働契約を解除(=解雇)できるのが原則である。しかし、この場合でも使用者の解雇権は厳格に制限されるため(労契法16条)使用者は休職命令を発令し療養に専念させたり、休職期間を経て労働者が復職するに際しては、業務を軽減したり、リハビリ勤務を実施するといった、疾病労働者の就労継続を可能とする措置を講じることが信義則上要請される。もっとも、病気休職期間満了時に復職ができなければ、労働契約は終了するのが一般である。事実、病気休職をした労働者の中には復職せずに離職する者も少なくなく、病気休職が必要な段階に至ってからの対応では、時機を逸している場合が多い。これは、病気休職制度の法的性質が解雇猶予措置であり、原則無給の病気休職制度が、かえって労働契約終了の事前措置としての機能を果たしている側面があり、「予防」や「ケア」の視点に乏しいことが背景にあると思われる。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、作業関連ストレスに起因する精神疾患・障害を抱える労働者に対する法的保護として、補償と予防の各局面における法理にはいかなる連関があるか、あるとすれば、使用者の講ずべき予防措置の具体的内容はどのように相互に反映されうるかを整理することである。また、精神疾患・障害の特性に照らすと、心身に不調を抱える労働者に対して使用者が講ずべき措置は画一的でなく一般化しがたいこと、症状の程度について把握が困難であるなど当該領域に固有の問題があるため、使用者の安全配慮義務の内容を画定ないし限界づけるだけでは不十分である。そこで、本研究では、労働者が主体的に自らの健康および安全を確保でき、かつ、多様なアクターが労働者の健康・安全に関与しうる集団的健康・確保システムの検討も目指した。

### 3. 研究の方法

本研究では、以上のような研究目的を達成するため、(1)精神疾患・障害を抱える労働者に対する使用者の健康・安全義務の具体的内容、(2)労働者が主体的に自らの健康および安全を確保できる法制度の検討、そして(3)労働者の精神的健康を予防的に保護する集団的健康・安全確保システムについて検討を行った。より具体的には、補償の場面における司法判断を検討することによって導かれる使用者の安全・予防義務の内容を規範的に確定する作業を行い、それをベースに、労働者が負う自己と第三者の健康および安全に対する義務を検討する。さらに、労働者の健康・安全の予防の実効性を高めるためには、より包括的な職場環境の改善が求められ、これらは、個別紛争の事後的で金銭賠償が中心の解決手段である民事訴訟(補償)から導くことができないものといえる。集団的健康・安全確保システムを構築して、より包括的な職場環境の改善を目指すためには、集団的アクターとして、産業医や従業員代表などが重要な役割を果たすことが期待される。そこで、集団的アクターが現行法上果たしている役割とその評価(限界)を手掛かりに、それらの果たすべき具体的な権限・手続きについて検討する。

### 4. 研究成果

まず、(1)精神疾患・障害を抱える労働者に対する使用者の健康・安全義務の具体的内容については、フランスにおける判例・裁判例の動向をトレースした。フランス労働法典は、労働者の健康・安全の確保に対する使用者の一般義務を定めているが、2002年の一連のアスベスト判決により、同義務を「結果を保障する安全義務(*obligation de sécurité de résultat*)」とする判例法理が形成され、さらに、上司からのモラル・ハラスメントが問題となった「Propara事件」でも同法理が援用されており、使用者の健康・安全義務の範囲が身体的健康(または安全)から精神的健康へ及び形で発展していく展開過程を一定程度は明らかにできたと考える。

しかしながら、労働者の精神的健康情報は、「自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとすることが想定される性質の情報」(東芝(うつ病)事件・最二小判平26・3・24 労判1094号22頁)であるため、使用者には把握がしにくく、何より労働者の健康状態をもっとも熟知しているのは労働者本人といえる。そこで、次に、(2)労働者が主体的に自らの健康および安全を確保できる法制度の検討を行った。フランスでは、危険な労働状況に対して、使用者に警告することが労働法典上の権利として認められており(*droit d'alerte*)、また、当該危険な労働状況からは退避することができる(*droit du retrait*)とされている(労働法典L. 4131-1条)。本研究では、同権利の行使の適法性が争われた判例および学説の分析を行ったが、わが国には、フランス

にあるような権利がないため、わが国への示唆を提示するには、さらに契約論的検討が必要であることが明らかとなった。この点については、判例・学説の分析を深めるとともに研究を継続していく。

また、個別性の高い精神疾患・障害の予防という観点からこの領域の問題を捉えると、複数の予防のアクターによる分担的関与により、その実効性を高めうると考えられる。そのため、(3)労働者の精神的健康を予防的に保護する集団的健康・安全確保システムについては、わが国の産業医制度およびフランスの衛生安全労働条件委員会(現在は、社会経済委員会)をめぐる近年の立法動向をフォローした。

わが国では、2018年6月に「働き方改革推進整備法」が成立し、病気の治療と仕事の両立等を基本理念に、産業医および安全衛生委員会等の権限強化を内容とする労働法改正が行われた。わが国の産業医は、フランス労働医に比べて法的な身分保障が十分でないことが従来から指摘されてきたところ、本改正では、使用者が産業医を解任する際に安全衛生委員会等にその理由を通知する義務が課されたほか、事業者の産業医に対する労働者の健康情報提供義務、産業医の勧告権限の強化等が図られており、「産業医制度をめぐる改革の方向性と課題」(季刊労働法 265号(2019年6月)79頁)により、本改正内容を踏まえた法違反の効果としていかなる解釈をとりうるかについて検討を加えた。

また、フランスでは、2019年1月に産業保健制度に関する報告書が出されており、《産業保健制度の簡素化》と《職業性リスクの予防の推進》に重点を置いた提言がなされている。同報告書については、フランスの学者による論考(Loïc Lerouge, *Réflexions juridiques autour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée »*, *Droit social* (2019) p. 151.)が批判的考察を加えており、これを「報告書『職場における健康 予防強化のための簡素化システムに向けて』をめぐる法的考察」(日本労働研究雑誌(2019年11月号)109頁)で紹介した。

なお、わが国における労働者の精神疾患・障害の多くは長時間労働と密接な関係がある。労働時間は、使用者や産業医が労働者の健康に関与する重要な指標となるが、その管理の徹底を妨げる要因の1つに定額残業制がある。そこで、この問題の取組みとして、判例研究「定額残業代として支給された業務手当の時間外労働等に対する対価性 日本ケミカル事件(最一小判平 30・7・19 労判 1186号5頁)」(法律時報 91 卷 8号 127頁)を公表した。同事件は、医師に対する年俸組込み型の定額残業制の有効性が争われた事案であり、かつては高専門性・高裁量性を理由に有効性を認める裁判例があったところ、最高裁はこれを明確に否定した。医療現場では、患者対応の必要性に迫られ医師の労働時間における裁量性は相当程度制約され、長時間労働が余儀なくされるため、報酬の多寡を問わず判別要件を徹底する必要性と妥当性を検証した。

本研究課題の遂行により、明らかとなった点および公表した成果については以上のとおりである。精神疾患・障害は業務上と私傷病の交錯領域であり、外形的に把握が困難なことから、使用者がその責任を負うべきことが本則であるとしても、その実効性を高めるためには、産業医や安全衛生委員会等の各アクターによる分担的関与が重要である。そのため、集団的視点を踏まえた検討には一定の意義があったと考える。しかし、労働者の健康・安全のリスクが現実化していない段階で、予防のためのアクションをなすためには、それを可能とする法理論を検討する必要があり、本研究をさらに推し進めるため、今後は、契約論的検討を継続して行う。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 阿部理香
2. 発表標題 労働者の精神的健康の保護法理 日仏における補償と予防
3. 学会等名 社会法判例研究会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 阿部理香
2. 発表標題 産業医制度の現状と改正の内容・課題
3. 学会等名 社会法研究会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考