

8 退職金の減額・不支給

退職金は法律で支給義務等が規定されたものではないため、支給するかしないかも含めて、会社の判断で制度を作ることができます。その退職金の支給基準について、退職理由や勤続年数、会社への貢献度等に応じて差をつけたりするのと合わせて、懲戒解雇や重大な服務違反等があった場合に退職金を減額または不支給とする規定を設けることがあります。

退職金をめぐる裁判では、この退職金の減額・不支給について、不当な処分であるとして労働者が会社に対し、全額支払を求めるケースが数多く出ています。

ここでは、退職金の減額・不支給処分の有効性の判断基準や退職金規程を定める際の留意点等について解説します。



○懲戒解雇に相当するのに、 退職金を支給しないといけないの？

参考判例：日本機電事件（大阪地判平24・3・9労判1052・70）

「今度は売掛金の未回収だって？」。社長の河島は、ため息混じりに、営業部長の木本に向かって話し始めた。

「この前は、見積りを間違っ、1,200万円も赤字を出したし……」

同席した高田専務も、「部長にもなって、情けないと思わないか」と追い打ちをかける。

木本は得意先の建設会社への見積書で計算間違いを犯し、始末書を提出したばかりだった。河島は厳しく対処しなければ示がつかないと考え、「もういい、懲戒処分として降格とする」と言い渡したが、打ちのめされた様子の木本に不安を感じた。案の定、数日後、専務の執務室に木本が訪れ退職したい旨が告げられた。

～～～

木本が退職して1週間ほど、河島は聞きたくない事実を聞かされることになる。木本が、同業のM社に営業所長として就職したというのだ。

河島は激怒し、専務を問い詰めた。

「あの木本が、M社に再就職したらしいじゃないか。ウチを辞めて、まだ何日もたっていないんだぞ」

「はい。明らかな競業禁止契約違反です」

「迷惑かけて辞めたのに、ぬけぬけと競業他社に就職するなんて、俺には理解できん」

河島の怒りは収まらない。

「退職金は、まだ払っていないよな」

「はい」

「競業禁止契約破りは、重大な背信行為だ。しかも2回も会社に損害を与えたうえでの違反だから、懲戒解雇に相当する。退職金の支払いはストップしなさい」

同社の就業規則には、退職後の1年間に限って同業他社への再就職を禁止する競業避止義務が定められている。また退職金については、懲戒解雇の場合は不支給とし、他に「支給しない場合がある」とのただし書きも盛り込まれている。この規定をもとに、

河島は、木本には懲戒解雇と同等の信義則違反があったとし、退職金の不支給を決定したのだった。

~~~~

その後木本から退職金の請求はなく、河島も忘れかけていた1年1か月ほど経ったある日、突然、木本が裁判所に訴え出たことを知らされた。

\*物語は、裁判事例を参考にしたフィクションです。

### <判決内容>

本件は、Y社の元社員Xが競業禁止規定に違反したなどの理由により、退職金を不支給とされたこと等について、Y社の対応は違法であるとして、Xが退職金の支払等を求めた事案です。

判決では、Y社が退職金を支給しなかった理由として挙げた競業禁止規定違反、売掛金192万余円の回収不能、違算による1,200万円の損害発生について、いずれも退職金を不支給とするにふさわしい背信行為に該当するとはいえないと判断され、Y社は退職金等の支払を命じられました。

### 敗因分析

裁判所は、従業員に懲戒解雇事由もしくは同等の背信行為が存在したというような特段の事情が認められない限り、会社が恣意的な理由で退職金を支給しないことは許されないと指摘したうえで、退職金の不支給事由について背信性の程度を検討しました。

まず、退職後1年間は同業他社に入社してはならないという競業禁止規定に違反したことについて、①一般的抽象的に競合会社への入社を禁止しており、退職した従業員に過大な制約を強いるものである、②この制約に見合う代替措置が設けられていない、③同競業行為によってY社が損害を被ったかが明確でない等の理由を挙げ、退職金を不支給とするほどの背信行為ではないと判断しました。

また、売掛金の回収不能については、真摯に反省する始末書が出ていることや、Xのみが回収不能の責任を負うのが相当か不明であること等を挙げ、違算については、具体的な損害額が明確とはいえないこと、既に懲戒処分として降格を受けていること等を指摘し、いずれも退職金を不支給とするほどの背信行為には該当しないと示しました。

背信性の程度が厳格に考慮される中で、Y社の実際に被った損害が不明確であったこと等が判断に影響を及ぼしたものと思われます。

## 裁判の傾向

### 1 退職金の不支給が認められなかった例

冒頭の参考判例と同様、競業避止義務違反による退職金不支給が問題となった事例として、モリクロ（懲戒解雇等）事件（大阪地判平23・3・4労判1030・46）があります。本件は、めっき加工および金属表面処理業を主たる業務とするY社の元従業員Xらが、競業他社への集団転職による競業避止義務違反等に基づく懲戒解雇処分を受け、退職金が支払われなかったことについて、退職金の支払等を求めた事案です。

判決では、Y社の隣に競業他社が存在する点等を考慮すると、競業避止義務を定める必要性はあると認められましたが、①めっき加工等のXらが従事していた業務内容は専門的な技術が必要で、代替性に乏

しく、就労の機会が限られる、②競業避止義務の期間は1年間と比較的長い、③退職金の額は競業避止義務を課すことに比して十分な額とはいえない、④Y社が主張するような技術やノウハウがY社において秘密として保持する必要性があるとはいえない等の理由を挙げ、競業避止義務違反による退職金不支給処分は認められず、Xらへの退職金支払が命じられました。

同様のケースとして、三田エンジニアリング事件（東京高判平22・4・27労判1005・21）では、ライバル会社へ転職したという事実はあるものの、当該労働者の業務内容からすると、転職によって控訴人会社の営業秘密が開示、漏洩し、ライバル会社で使用されることにはならず、競業避止規定に違反していないとして、退職金の返還請求をした会社の主張が否認されました。その他、競業避止条項は無効であるとして、退職金の支払が命じられた退職金請求控訴事件（東京高判平24・6・13（平24(ネ)920・平24(ネ)3013））等があります。

競業避止義務以外の事案では、私生活上の非行（わいせつ行為）について、それまでの功労を抹消してしまうほどではないが、功労を著しく減殺するものといえるとし、全額不支給は許されないが7割を減額することは許されるとされたNTT東日本（退職金請求）事件（東京高判平24・9・28労判1063・20）、自己都合と記載した退職願を提出したタクシー運転手の雇用契約の終了原因は、懲戒解雇ではなく自己都合であるとして、退職金の請求権を有するとされた国際興業大阪事件（大阪地判平23・1・28労判1027・79）等があります。

## 2 退職金の不支給が認められた例

前記1のモリクロ（懲戒解雇等）事件と同様に集団転職による競業行為が問題になり、既に支払った退職金の返還を求めた会社の主張が認

められた例としてソフトウェア興業（蒲田ソフトウェア）事件（東京地判平23・5・12労判1032・5）があります。

会社の退職金規則では、退職金支払後に、懲戒解雇事由や退職後2年以内に会社の許可なく同業他社に就職したこと等が明らかになった場合は支払った退職金の返還請求ができる旨が定められていました。

判決では、元従業員が在職中に顧客企業2社を担当していた従業員らを新会社に来るよう積極的に勧誘したこと等は懲戒解雇事由に該当するとしたうえで、①顧客企業を担当していた従業員が一斉に退職したら業務に支障が生じることを元従業員らは認識していた、②1億円以上あった両社の売上げが退職後0円になったこと等を考慮すると、元従業員らの行為は著しく信義に反するとして、既に支払っている退職金全額の返還を求めることができると判断されました。

同様に従業員の引き抜き行為の事例に退職金等請求事件（東京地判平24・1・31（平22ワ33526））があり、本件では原告社員らが会社の複数の取引先について会社との業務委託契約関係を解消させ、さらに優秀な従業員らを引き抜いた行為はそれまでの勤続の功を抹消するに足る行為であり、原告社員らの退職金請求については理由がないと示されました。

競業避止義務以外の事案では、821万円もの会社の資金を業務上横領した社員が退職後に退職金の支払を求めた退職金請求事件（甲事件）（福岡地小倉支判平23・2・8判時2120・130）があり、横領の他、会社物品の持ち出しや在籍中の他社の役員就任等があり、会社に対し著しい背信行為が行われていることから、従業員の退職金請求は権利の濫用に当たるとされました。

その他、支社長代理の地位にあった原告社員が指導下にあったパート従業員の女性を飲酒酩酊状態に乗じてホテルに連れ込んで性行為に

及んだことは、永年の勤続の功を抹消するほど悪質で重大な不信行為であり、退職金を支給しなかったことは相当とされた退職金請求事件（東京地判平24・2・17（平23ワ3030））等があります。

裁判では、退職金を不支給と判断するに至った背信行為について、それが今までの勤続の功を失わせるほど重大なものであるかが厳格に判断されています。

## 実務対応

### ポイント

- 1 退職金は法的にどのような性質を持っているか
- 2 退職金の減額・不支給処分の効力はどのような基準で判断されるか
- 3 競業禁止義務を規定するときの留意点とは
- 4 退職金規程を定めるときの留意点とは

#### 1 退職金の法的性質

退職金は労働法上で支給義務が定められているものではなく、支給するかどうか、また、どのような基準、金額で支給するか等は会社が自由に定めることができます。会社が一定の要件のもと支給すると定めた場合には、退職金の適用される労働者の範囲や計算・支払方法、支払時期等を就業規則にも必ず記載する必要があります（労基89）。そして、就業規則等で明確に定められた退職金については、労働基準法上の賃金としての性格を持つと考えられ、要件を満たせば、会社に支給義務が生じることになります。

## 17 安全配慮義務の履行

使用者には、労働者を一定の労働時間内で働かせ、毎月給与を支払うといった労働基準法に定められる基本事項のほか、労働者の健康維持や職場での安全確保を図るということも労働契約上の義務となり（安全配慮義務）、それを怠ると労働者や遺族に対する損害賠償責任が発生することがあります。

安全配慮義務の中には、機械設備等の安全管理という面もありますが、ここでは、労働者の心身の健康に配慮するという健康管理の面にスポットを当てたいと思います。以下、どのような場合に傷病が業務上の理由によるものと判断されるのか、また、安全配慮義務違反とされないために日頃の労務管理でどのような点に注意すべきか、という点について解説していきます。



### ○急性アルコール中毒による死亡で 会社の責任が問われるの？

参考判例：フォーカスシステムズ事件（東京高判平24・3・22労判1051・40）

「すまなかった、鳴瀬くん。気付いてあげられなくて……」  
鳴瀬の墓前で手を合わせ、安井は苦しい胸の内を吐露した。  
1年前、鳴瀬はウイスキーを大量に飲み、心肺停止の状態であっていた。この地から500km以上離れたS市の河原だった。  
しばらくの間、鳴瀬の暴飲と死は、何らかの個人的な理由によるものと思われていた。ところが両親が労働災害を申し立て、労



印刷関連会社で写真製版作業に従事していた労働者が過重労働による疲労の蓄積が原因で、正月休み中の自宅で失神、転倒した結果、外傷性頸髄損傷を受傷し後遺症も残ったと主張し、会社に対し安全配慮義務違反ないし不法行為による損害賠償を請求しました。それに対し、労災の業務上認定は下りたものの、判決では、①転倒しているのは当日の飲酒の影響下における平衡感覚の乱れによることも考えられ、業務と関連づけるのは疑問が残る、②実労働時間は本人が主張するような過酷なものではなく、疲労があったとしても転倒が正月休みに入ってから5日目に起きており、その間労働負荷から解放され、疲労が回復していると推認されるとし、業務との因果関係を否定し、会社に対する損害賠償請求が棄却されました。

会社の安全配慮義務をめぐる裁判では、長時間労働や職種の変化、人間関係等の職場の状況をもとに、まず労働者の傷病が業務に起因するものかどうかを確認されます。そのうえで、会社は過重労働の抑制等、労働者の身体的・心理的負荷を軽減するための対策を講じたかどうかを問われています。

## 実務対応

### ポイント

- 1 業務上かどうかの判断はどのような基準で行われるのか
- 2 どのような場合に安全配慮義務違反とされるのか
- 3 日頃の労務管理でどのような予防策を講じればよいか

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と労働契約法5条に定められているとおり、会社は従業員に対し労働契約上の義務として、従業員の健康維持や職場での安全確保等(安全配慮義務)を行う必要があります。

冒頭の参考判例や前記裁判の傾向でも取り上げたとおり、精神疾患等を発症した従業員から、病気になったのは業務上の理由によるものだと会社を訴えるケースも近年増加しています。その際に問題となるのが、会社は安全配慮義務をきちんと履行していたかどうかということになります。

安全配慮義務違反かどうかの判断は、主として次のような点を確認して行われます。

① 傷病と業務との因果関係の有無（業務によるものかどうか）



(会社側の対応)

- ② (心身の健康が損なわれることの) 予見可能性の有無
- ③ 疲労や心理的負荷を軽減するための支援措置の有無



安全配慮義務違反の判定

まず、①の傷病が業務によって生じたものかどうか（業務起因性）の確認についてみていきます。

## 1 精神疾患や脳・心臓疾患の労災認定

裁判での傷病と業務との因果関係の判定と労災保険の業務災害の認定とは別のものとなりますが、労災保険給付の可否について業務起因性を判断する際の判断指針は、会社の安全配慮義務違反の有無が問題となる裁判において、業務との因果関係を判断する際に参考とされており（冒頭の参考判例・フォーカスシステムズ事件等）、共通する部分が少なくありません。

そのため、業務起因性を判断する基準として、労災保険の認定基準の内容を確認したいと思います。

### (1) 精神疾患の労災認定基準

#### ア 労災認定の状況

近年、仕事によるストレスが関係した精神障害についての労災請求が増え、その認定を迅速に行うことが求められたことから、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平23・12・26基発1226第1別添）という新しい労災認定基準（以下「精神障害認定基準」といいます。）が定められました。その影響もあり、平成25年6月に厚生労働省が発表した「平成24年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」によると、平成24年度の精神障害による労災請求件数は1,257件（前年度比15件減）に対し、支給決定件数は475件（前年度比150件増）で過去最多となりました。

上記、精神障害認定基準ができて初めての年度単位の集計結果となりましたが、今後比較の多く労災認定をしていく流れとも読み取ることができます。

#### イ 労災認定の要件

精神障害認定基準では、業務によるストレスの具体例を記載した分かりやすい心理的負荷評価表に基づき、業務上で起きた出来事のスト

レス強度を評価し、効率よく労災認定処理を進めることを特徴としています。その認定基準において、次の(ア)～(ウ)の3点を満たした場合、精神障害が業務上によるものとされ、労災保険の対象となります。

(ア) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

世界保健機関（WHO）が作成した最新の国際疾病分類（ICD-10）に該当するものが対象となります。

<ICD-10の分類>

| 分類 | 疾病の種類                     | 分類 | 疾病の種類                                |
|----|---------------------------|----|--------------------------------------|
| F0 | 症状性を含む器質性精神障害             | F5 | 生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群              |
| F1 | 精神作用物質使用による精神および行動の障害     | F6 | 成人のパーソナリティおよび行動の障害                   |
| F2 | 統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害    | F7 | 精神遅滞（知的障害）                           |
| F3 | 気分（感情）障害                  | F8 | 心理的発達の障害                             |
| F4 | 神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害 | F9 | 小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害 |

ここには業務により発病しやすいうつ病や急性ストレス反応等も含まれます。なお、認知症や頭部外傷による障害、アルコールや薬物による障害は対象になりません。

(イ) 精神障害の発病前おおむね6か月間に業務による強い心理的負荷（ストレス）が認められること

具体例が記載された「業務による心理的負荷評価表」（平23・12・26基発1226第1別表1）に業務上の出来事を当てはめ、ストレスの程度が弱・

中・強のうち、「強」と判断される場合に要件を満たしたことになります。

具体的には、「過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった」「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった」等の例が「強」に当たるものとして挙げられています。

(ウ) 業務とは関係のない私生活上の心理的負荷や既往症等がないこと

「業務以外の心理的負荷評価表」(平23・12・26基発1226第1別表2)を使って、私生活上のストレスの有無、強度を評価し、Ⅰ・Ⅱ・Ⅲのうち、一番強いⅢに該当する出来事がある場合は、業務災害とは認められないこともあります。また、精神障害の既往歴やアルコール依存等の本人側の問題がある場合も同様です。

具体的には、「離婚又は夫婦が別居した」「配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した」等の例が「Ⅲ」に該当する出来事として挙げられています。

ウ 長時間労働がある場合の労災認定

業務上の出来事のうち、時間外労働の長さが次に該当する場合、心理的負荷が「強」と判断されます(「業務による心理的負荷評価表」平23・12・26基発1226第1別表1)。

① 発病直前の長時間労働

- ・直前1か月におおむね160時間以上
- ・直前3週間におおむね120時間以上

② 継続的な長時間労働

- ・直前2か月間連続して1月あたりおおむね120時間以上
- ・直前3か月間連続して1月あたりおおむね100時間以上

③ 心理的負荷のある出来事と長時間労働の組合せ

- ・心理的負荷「中」＋その後（または前）1月あたり100時間
- ・心理的負荷「弱」＋その前後1月あたり100時間

配置転換は通常、心理的負荷は「中」とされますが、その後（または前）に月100時間程度の時間外労働があった場合、総合評価は「強」となることがあります。

(2) 脳・心臓疾患の労災認定基準

ア 労災認定の状況

「平成24年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」によると、平成24年度の脳・心臓疾患による労災請求件数は842件（前年度比56件減）でしたが、支給決定件数は338件（前年度比28件増）となり、2年連続で増加しました。この脳・心臓疾患の労災認定については、平成13年に出された行政通達に判断基準が定められています（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」平13・12・12基発1063）。

イ 労災認定の要件

脳・心臓疾患の労災認定基準では、労災認定の対象となる疾病が次のとおり決まっています。

<脳血管疾患>

脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症

<虚血性心疾患等>

心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死含む）、解離性大動脈瘤

この対象疾病に該当し、次の①～③の業務による明らかな過重負荷を受けて発症した脳・心臓疾患が業務上の疾病として取り扱われます。

- ① 発症直前から前日までの間で、発生状態を時間的・場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと（具体的には、業務に関連した重大な人身事故や重大事故への関与や作業環境の著しい変化等を指します。）
- ② 発症前おおむね1週間において、特に過重な業務に就労したこと（具体的な負荷要因としては、労働時間、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い勤務、交替制・深夜勤務、作業環境（温度・騒音・時差）、精神的緊張を伴う業務等をいいます。）
- ③ 発症前おおむね6か月間で、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと（具体的な負荷要因は②と同様となります。）

#### ウ 長時間労働がある場合の労災認定

労働時間は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられています。具体的には次の時間数を基準に判断されます。

- ① 発症前1か月間～6か月間で、おおむね月45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まる。
- ② 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働があると業務と発症との関連性が強いと評価される。
- ③ 発症前2か月間～6か月間にわたって、月80時間を超える時間外労働があると業務と発症との関連性が強いと評価される。

## 2 安全配慮義務違反と判断される場合

労働者の傷病が業務上の理由により生じたものと判断されると、次に会社はその傷病の予防的措置や悪化を食い止める配慮等をしていただこうかが問われます（安全配慮義務の履行）。

### (1) 安全配慮義務とは

安全配慮義務については、昭和50年の最高裁判例である自衛隊車両

整備工場事件（最判昭50・2・25労判222・13）において、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、〔中略〕相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」として示され、使用者の安全配慮義務の概念が確立されたといえ、以後、使用者に対する損害賠償請求の中心的な根拠となっていると考えられます（菅野和夫『労働法』467・468頁（弘文堂、第10版、2012年））。

なお、安全配慮義務は労働者の生命・身体等の安全を確保するという広い概念となりますが、大きく分けて以下の3つの方向性があります。

- ① 場所、施設、機械・器具等、物的環境を整備する義務
- ② 人員の配置や安全教育、業務指示等、作業管理を適切に行う義務
- ③ 過重負荷抑制、健康診断等、労働者の健康面に配慮する義務

近年、うつ病等の精神疾患にかかる労働者が増えており、メンタルヘルス対策がととも重要になっています。特に③の健康管理面での配慮義務については、法的義務ということとは別に、人事管理上の観点からも必要性が高まっているといえます。

その健康管理面での配慮義務については、リーディングケースともいえる電通事件（最判平12・3・24労判779・13）で以下のとおり定義されており、その後の過重労働による疾病や自殺等に関する多くの裁判で援用されています。

「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。〔中略〕使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、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」

なお、この注意義務は自社で直接雇用している従業員以外にも、外



部の請負労働者等にも適用されると考えられています（アテスト（ニコン熊谷製作所）事件＝東京高判平21・7・28労判990・50、サノヤス・ヒシノ明昌事件＝大阪地判平23・9・16労判1040・30等）。

## （2）安全配慮義務違反の判断基準

会社が安全配慮義務を果たしていないと判断されるのは、労働者の健康状態の悪化等について予見できたにもかかわらず、それに対し使用者として求められる業務上の負荷軽減等の措置を講じていない場合です。

### ア 予見可能性があったか

予見可能性の有無に関しては、具体的に特定の疾患の発症を予見し得たことまでは要求されず、一般的には①上司らが当該労働者の体調悪化を認識していたかまたは認識可能であったか、もしくは、②心身の健康を損なう原因となった労働実態について、上司らが認識していたかまたは認識可能であれば、予見可能性が認められると考えられます（マツダ（うつ病自殺）事件＝神戸地姫路支判平23・2・28労判1026・64）。

なお、予見可能性がないと判断されるケースとしては、会社の方で知り得ない暴力行為等の従業員間のトラブル、会社に報告していない基礎疾患の存在等が考えられます。

### イ 必要な措置を講じたか

心身の健康状態悪化を認識できた場合に、長時間労働の抑制、休暇取得の促進、配置転換、上司のサポート、医師からの意見聴取等、さらなる悪化を回避するための措置を講じていたかがポイントとなります。具体的な対策の内容については、次項で解説します。

なお、安全配慮義務違反が認められる場合でも、労働者側にもともと持病があったり、労働者が健康診断の受診命令に従わなかった等、使用者に損害の全額を賠償させることが公平を失するという場合は、過失相殺の規定を類推適用して損害額が減額になることもあります。

### 3 普段の労務管理での注意点

会社として労働者の心身の健康状態に配慮していたといえるためには、次の事項に留意する必要があります。

#### (1) 労働時間の管理

長時間労働は、脳・心臓疾患の労災認定基準においても「疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因」と位置付けられており、安全配慮義務をめぐる裁判においても重視されています。

時間外労働については、日頃の労務管理で、36協定で定める月限度時間の範囲内に収まるようにすることのほか、特別条項により限度時間を超える場合でも、長時間労働による疲労の蓄積・疾病発症のリスクを回避するために一定時間内に制限する必要があります。前記1で述べたとおり、脳・心臓疾患では、発症前2か月間～6か月間で月80時間超、精神障害では、他の出来事（役割の変化、仕事上のトラブル等）と合わせて月100時間程度の時間外労働が発生すると、業務と発症との関連性が強いと判断されます。実務上、繁忙期でも時間外労働を最大でも月80時間以内に抑える仕組みづくりが必要といえるでしょう。

労働時間管理について、裁判所はまず会社が使用者として労働時間をきちんと把握していたかどうかを確認します。原則として、タイムカードや勤怠システムによる打刻等で勤務時間を客観的な方法で集計・管理することになりますが、社外での業務が多い等、会社によっては従業員からの自己申告により労働時間を把握するところもあります。その際、従業員からの申告がなかったため、会社は時間外労働や休日労働の存在を把握できず、過重労働との認識を持ち得なかったと主張しても、申告手続をとらずに時間外・休日労働をしていることを認識していたり、従業員が申告する時間外労働時間が実態と合致するか調査していなかったりした場合には、労働時間把握義務を怠っていたことが疾病発症につながったとみなされることがあります（前掲・萬屋建設事件等）。

このように労働時間を厳格に把握・管理したうえで、一定の時刻後の就労や自宅への持ち帰り残業を禁止するなど、労働時間の軽減措置を行うことが求められます。なお、労災認定の基準時間を超えるような長時間労働がないときでも、不規則な勤務体系や交替制勤務・深夜勤務が多い場合には労働者への心身の負荷が大きいと考えられますので、労働時間の短縮や休日の確保を徹底して行うことが必要です。

## (2) 業務量、仕事の難易度

従事する業務が所定労働時間では到底こなせないような量で長時間労働につながっていたり、仕事の難易度（質）が当該従業員の能力をはるかに超えるもので本人への精神的負荷が極めて高いような場合でも業務起因性が認められることがあります。安全配慮義務をめぐる裁判では主に以下のような点に着目されていますので、実務でも留意する必要があります。

- ① 人員構成に無理はないか
- ② 厳しすぎるノルマ、目標を設定していないか
- ③ 業務遂行に関する適切な指示を行っているか
- ④ 役割・責任が過大になっていないか
- ⑤ 上司による適切なサポートがあったか

裁判例では、海外取引先とのトラブル対処について上司の適切なサポートがなく業務が質的、量的にも過重になった結果、心身の健康を損ない自殺に至ったとして会社の安全配慮義務違反を認めた例もあります（前掲・マツダ（うつ病自殺）事件）。

## (3) 健康状態の把握

法律で定められる毎年の健康診断のほか、長時間労働の傾向がみられる従業員への聞き取り、日常的な上司・部下間でのコミュニケーション等を通じ、使用者として従業員の健康状態の把握に努めます。

労働安全衛生法では、健康診断の実施以外に、月100時間を超える時間外・休日労働を行い疲労の蓄積した労働者に対して、医師（産業医等）の面接指導を行うことを義務付けています（労安衛66の8、労安衛則52の2）。この面接指導は、法律上は本人の申出に応じて行われることになりますが、明確にルール化して従業員に周知させ、会社の方から面接指導を促す体制が望ましいといえます。これは月100時間超の時間外・休日労働が対象となりますが、月80時間超の時間外・休日労働を行った従業員に対しては努力義務となります（労安衛66の9、労安衛則52の8）。なお、産業医は常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに選任が義務付けられていますが、この医師の面接指導の規定は50人未満の会社にも適用されますので注意が必要です。

#### （4）配置転換時のフォロー

配置転換による役割・地位・業務内容等の変化については、「業務による心理的負荷評価表」（平23・12・26基発1226第1別表1）でも心理的負荷のある出来事として挙げられています。その中で特に次のような場合、心理的負荷が「強」となり、業務上の理由により発症したものと認められる可能性が高くなります。

- ① 過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することになり、配転後の業務内容への対応に多大な労力を費やした場合
- ② 配転後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものである場合
- ③ 転勤先が初めて赴任する外国であって転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った場合等

冒頭の参考判例においても、同じSEでも取り扱うソフトの性質が異なる職務に配置転換され、心理的負荷等が過度に蓄積したために精神障害が発症したと判断されています。

急な欠員の穴埋めや能力開発のための抜擢人事も事業運営を行ううえでときに必要となりますが、新しい仕事に慣れるまでに長時間労働が発生したり、高度な業務や難易度の高い仕事への対応に苦慮したりしているときに、会社として当該労働者への負荷軽減のフォローをどの程度行ったかも裁判で問われています。

#### (5) 管理職の教育

長時間労働による疲労の蓄積、目標達成へのストレス、同僚や取引先との対人トラブル等、疾病の理由となる出来事を未然に防ぐまたは最小限に抑えるためには、当該労働者の上司による監督・指導が重要となります。メンタルヘルス対策においても、いつもと様子が異なる労働者に声をかけ個別に相談を受けて職場環境の改善等を行うラインケアが基盤になると考えられています。

また、精神疾患等が上司からの厳しい叱責やセクハラ等により発症したものとして業務起因性が認められることがあります。

管理職社員に対し、メンタルヘルス対策、部下とのコミュニケーション、ハラスメント防止等の教育・研修を定期的 to 実施しておくことが、業務災害の予防ならびに安全配慮義務の履行という観点から必要といえます。