平成 24 年 12 月号

〒171-0021
東京都豊島区西池袋 3-21-13
ウェストパークタワー池袋 1104
TEL:03-6907-3595 FAX:03-6907-3596

大滝・馬場人事労務研究所便り

最近の労働判例からのピックアップ

◆たばこの煙で安全配慮義務違反？

仕事中の受動喫煙が原因で病気になったとして、岩手県の職員男性が同県に対して損害賠償（約 890 万円）などを求めて訴訟を起こしていましたが、盛岡地裁は請求を棄却しました（10 月 5 日判決）。

この男性は 2008 年 1 月ごろ公用車を運転した際、車内におけるたばこの煙が原因となって、鼻の痛みや呼吸困難が発生し、同年 4 月に「化学物質過敏症」と診断され、その後、2009 年 7 月までの約 1 年間休職となりました。

裁判では、県が「公用車の少なくとも 1 台を禁煙車にしなかったこと」が、安全配慮義務違反となるかどうかが争点だったようですが、裁判長は「男性が呼吸困難を発症した 2008 年当時、残留たばこ煙にさらされないようにすべきだとの認識は一般的ではなかった」とし、安全配慮義務違反には該当しないと判断しました。

◆エンジニアの死亡は過労によるものか？

システム開発会社（本社：東京都）のエンジニアだった女性が死亡した原因は過労にあったとして、女性の両親が元勤務先に対して損害賠償（約 8,200 万円）を求めていましたが、福岡地裁は過労死と認め、約 6,820 万円を支払うよう命じました（10 月 11 日判決）。

この女性は 1998 年に入社して福岡事業所に勤務し、2006 年からシステム改修のプロジェクトに携わり、午前 9 時から翌日の午前 5 時まで働くこともあったそうです。2007 年 3 月に自殺を図った後に職場復帰をしましたが、同年 4 月、出張先のホテルで致死性不整脈のため死亡しました。

裁判長は、2007 年 2 月の時間外労働時間が 127 時間を超え、プログラム完成などの精神的緊張もあったとして、死亡と業務との因果関係を認めました。

◆契約更新拒否は解雇権の濫用か？

空調機器会社（大阪市）の元期間従業員 4 人が、有期雇用契約に上限を定めて契約更新を拒否されたのは解雇権の濫用であるとして、元勤務先に対して地位確認などを求めていましたが、大阪地裁はこの請求を棄却しました（11 月 1 日判決）。

当初、4 人は請負社員として勤務（6～18 年間）していました。大阪労働局が 2007 年 12 月に「偽装請負」であるとして是正指導を行い、会社は 2008 年 3 月に 4 人を正社員として雇用（期限付き）しましたが、2010 年 8 月末以降の契約を更新しませんでした。

裁判長は「解雇の手続きを踏まずに期間満了によって契約が終了する点に着目して有期雇用契約を申し込んだにすぎず、解雇権濫用とはいえない」と判断しました。

企業におけるメンタルヘルス取り組みの実体

◆上場企業を対象に実施した調査の結果

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」は、全国の上場企業（2,140 社）を対象に実施した「メンタルヘルスの取組み」に関するア

ンケートの調査結果を発表しました。

この調査で、最近３年間における心の病が「増加傾向」と回答した企業は 37.6%で、前回調査（2010 年）の 44.6%から減少し、「横ばい」と回答した企業は 51.4%で、前回調査の 45.4%から増加したことがわかりました。

◆30～40 代の「心の病」の割合

メンタルヘルスへの企業の取組みが成果をあげている一方で、依然として企業は「心の病」を有する従業員を数多く抱えています。

今回の調査では、これまで最も「心の病」が多い年齢層であった「30 代」の割合が 58.2%から 34.9%に減少する一方、40 代の割合が 22.3%から 36.2%に増加しています。

◆「早期発見・早期対応」の効果は？

不調者の「早期発見・早期対応」（二次予防）は企業が最も力を入れ、期待もしている取組みであり、管理職のメンタルヘルス対応としても最も期待が高いものです。

これらの効果が出ている（「十分効果が出ている」と「まずまず効果が出ている」の合計）企業は 51.4%でした。「あまり効果が出ていない」「効果が感じられない」「どちらともいえない」を合わせると 47.2%で、半数近くの企業では十分な効果を感じていないようです。

◆職場における変化は？

また、最近の「職場や働き方の変化」に関する質問では、次の３つが上位を占めました。

（１）職場に人を育てる余裕がなくなってきている（76.1%）

（２）管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている（69.7%）

（３）仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている（68.3%）

組織のタテ・ヨコの結束性や、組織の継続性に大きな影響を与えうる変化が多くの企業で起きているようです。

健康でイキイキした職場づくりのため、メンタルヘルスに関する企業努力を継続していくことが非常に重要だと言えそうです。

～当事務所よりひと言～

高年齢者雇用安定法が改正されて、来年 4 月より 60 歳以上の定年退職者は、希望すれば年金の受給年齢に達するまで会社は雇用継続の義務を負うことになりました。私も年金の受給世代で、かつ、団塊の世代に属していますので、高年齢者雇用安定法の改正についてはひとごとではないと思っておりました。企業の高齢者の継続雇用は、賃金制度を根本的に改善しなければ、とても受け入れられるものではありませんが、私は、単に賃金コストの面だけで高齢者の雇用を考えるのではなく、企業として高齢者を有効に活用するという方向から高齢者の雇用を考えていかなければならないものと思っております。高齢者については、体力的にも持っているスキルの上でも個人差がありますので、企業が高齢者をどのように活用していくかは、高齢者の体力、スキル、意欲、高齢者が 60 歳以後にどのような人生設計をたてているのかなど、企業として高齢者の情報を十分に収集し、きめ細かな対策を立てていくことがこれからは必要になってくると私は考えています。

（大滝）

長引く不況から、働く人々の疲弊感はますます強くなり、多くの企業がそこで発生するメンタル不調者への対応に追われています。各企業では、自身の主体的な取り組みの他に、医療・心理関係の専門家による事業場外資源からのサポートを受けるなどの対策も取られているようです。そうした中で企業内外の関係者の必死な努力がどれだけ成果を得ているか自信を持って言える企業は数えるほどしかないというのが実態ではないでしょうか。今、企業にとって必要なメンタルヘルス対策は＜「現場」の視点に立つメンタルヘルスへの転換＞と考えられます。現在の状況を真摯に受け止めることから出発し、働く人々と組織が共に良好な関係が保てる施策を実施することが求められています。もっと具体的に言えば、企業の実態に合わせたメンタルヘルスマネジメントを実施するために、経営者のメンタルヘルス施策に対する方針をはっきり労働者に伝え、現場の状況にあった研修を実施してみませんか（馬場）