

# うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2018年4月16日号 (No.27)

2018年  
4月16日号

1. 労働者や遺族からの損害賠償請求に対応する方法  
本号は第4～5回を掲載します。  
第1～3回はNo.26をご覧ください。
2. 組織全体でのメンタルヘルス対策の立案  
と継続的实施



## 1. 労働者側請求対応で「謝ったら負け」か？

交通事故では、「謝ったら負け」で、陳謝した方が損害賠償責任を負うとよく言われることがあります。加害者が損害保険会社からこのように言われて被害者に謝りにも行かないので、被害感情が悪化し、被害者の姿勢がかたくなになり、解決が長引くといった場面を目にします。

交通事故といった契約関係がない場合でも、弁護士から見ると「謝ったら負け」という態度は適切でないと考えていますが、企業は、メンタルヘルス不調になったり死亡したりした労働者との間に労働契約関係があったのですから、なおさら労働者側(特に遺族)に謝らないという態度は不適切となります。

そこで、まずは初期対応を迅速に行うことが重要です。初期対応としては、早期に証拠の保全や関係者の事情聴取を行う、窓口を一本化する、適時に労働者側に連絡を取ることが必要です。

この段階で、労働者や遺族に不快な思いをさせたことや迷惑・不便を掛けたこと、初期対応が遅れたこと、説明に行き違いがあったことについて陳謝することを躊躇しない方がよいです。陳謝したからといって法的責任が直ちに発生するというわけではありません。法的責任の有無から理詰めに対応すると、労働者側の感情を害することになります。むしろ企業の社会的責任の観点からも、陳謝すべき内容を明確にした上で陳謝した方が、被害感情を和らげることになるでしょう。

## 2. 労働者側請求対応の解決方針

事実調査の結果、メンタルヘルス不調や過労死が長時間労働やパワーハラスメントなど業務によるストレスに原因があったのであれば、労働者や遺族の損害賠償請求には正当な理由があったこととなりますので、企業としては陳謝することになります。逆に労働者側の請求に理由がないと判明したのであれば争うこととなります。

この「陳謝する事案」か、それとも「争う事案」かという企業責任の有無を決めるのですが、調査結果が判明したら、遺族の心情を理解しつつ、裁判に至った場合の影響を予測し、早期に方針を決めましょう。

「陳謝する事案」であれば、早期に情報を開示して、労働者側の真意を汲みつつ、損害賠償をする方針で申し入れをした方がよく、企業として誠意のある解決案を示すべきでしょう。

解決案を提案する場合、示談と裁判のラインをあらかじめ引いて交渉することになります。労働者や遺族がラインを大幅に上回った損害賠償を請求してくるのであれば示談による解決ができなくても致し方ないでしょう。

「争う事案」であっても、裁判になると企業のイメージダウンにより売上の低下に影響するといった観点から、見舞金や解決金を支払うとの示談を申し入れる等の検討が必要です。新たな証拠が見つかるなどして方針決定の前提が崩れた場合は「示談と裁判のライン」を引き上げるといった早期の方針変更をする必要があります。

示談交渉や裁判となり、紛争に発展した段階では、「信頼」というだけでなく、危機管理と企業防衛という視点を取り込んで検討しなければなりません。初期段階での「議論をしない」という対応をする必要はなく、反論すべき点は反論した方がよいです。その場合でも、反論の時期や表現によっては労働者や遺族の被害感情が悪化することがあるので、留意してください。

企業としては迅速な対応を第一とすべきですが、だからといって企業が解決を急ぎすぎると、その内容が企業にとって不利なものとなったり、逆に労働者側から解決水準を引き上げられて解決が遠のいたりすることもありますので、弁護士に助言を求めるなどして慎重な検討をしましょう。

人事労務管理スタッフは交渉のプロではないので、弁護士に交渉を委任することがよい場合もあります。

### 3. 組織全体でのメンタルヘルス対策の立案と継続的实施

企業は、その雇用する労働者が業務の遂行過程において過度の疲労やストレスを蓄積して心身の健康を損なうことがないよう必要な措置を講ずべき安全配慮義務を負っています。メンタルヘルスケアも安全配慮義務の内容に含まれ、その義務を怠って労働者がメンタルヘルス不調により休職・退職をしたり、自殺したりすれば、企業が損害賠償責任を負うリスクがあります。また、メンタルヘルスケアをすることにより、休職や退職が減れば教育投資を行った労働者の労働損失を防止することができ、労働者が健康に働くことができれば職場が活性化し、企業の生産性も向上することになります。そのため、事業者がメンタルヘルスケアに関する方針を立案することが重要となります。

組織全体でのメンタルヘルス対策を立案・実施するには、次の4点に留意します。

第1に、事業者がメンタルヘルスケアを事業活動として積極的に推進することを明確に表明し、その目的として安全配慮義務を履行して職場を活性化することを明確にします。

第2に、衛生委員会での審議を経て、心の健康づくり計画を策定し、その実行のために体制づくりをすることが重要です。すなわち、メンタルヘルスケアは、セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアを継続的に実施する必要があり、そのために心の健康づくり計画を策定して目標を設定します。また、心の健康づくり計画を実行するに当たっては、責任者を決め、推進のための組織や役割を明確にして人材を確保・育成するとともに、システムのルールや実施要領を文書化します。その際には、管理監督者、人事労務管理スタッフ、事業場内産業保健スタッフの全員が連携・協力して対策を実施し、その状況を記録することが必要であり、事業場外資源の協力も得ます。

第3に、メンタルヘルスに関する情報は労働者の健康情報であり、その取得や管理に配慮しなければならないので、労働者の健康情報やプライバシーを保護する体制や規程を策定することが必要です。

第4に、メンタルヘルスケアは一時的・単発的な活動では効果が出ないことも少なくないので、その対策を継続的に実施し、また改善していくことが重要です。衛生委員会などで目標の達成状況を評価し、目標が達成できなかった原因を分析して、計画の改善を行うことが、メンタルヘルスケアの継続的な実行をするために不可欠です。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>