

Ⅲ 労働時間管理を巡る変遷

1 長時間労働の問題

◎濱口 続いて労働時間管理の問題をみていきます。現在の働き方改革の大きな柱でもあります。ある意味では昭和の終わりぐらいから、長らく労働政策の基調低音になり続けてきたテーマだと思います。企業の現場からみると、長時間労働の問題がなぜ生じたといえるでしょうか。

◎荻野 たとえば、昭和入社総合商社の人の話を聞くと、昭和時代にはかなり「ブラックな働き方」だったというのです。夜はクライアントと飲みに行き、その後また帰社して、終電とか深夜2時ごろまで働くという毎日です。海外との時差にも対応しながら、24時間を通じてビジネスチャンスをうかがいます。でも、それが、いまでいう「ブラックな働き方」だったのかといえば、そうではなかったというのです。結局、そのときどきの働きに見合う処遇も必要ですが、1人ひとりにとってより重要なものはキャリアだというわけです。夢中で働いているうちに、外国語も話せるようになるし、ビジネスのセンスも身に付くし、やがては億単位の大きなプロジェクトを、世界を向こうに回して手がけられるようになる。いずれ管理職には確実になれるだろうし、うまくいけば経営者になれるというキャリアを描けるので、そのような働き方も苦にならないわけです。

しかし、企業の組織拡大が鈍化し、労務構成が変わるなかで、平成の時代には限られたキャリアを巡る競争がますます厳しくなりました。それに勝ち抜くために、より長時間労働になるという構造が現れてきたように思います。加えて、経済環境という外的な要因によって業績が悪化した結果、当然、1人あたりの仕事量が増えるといった現実があったと思います。

◎濱口 労働時間管理の問題については、まず昭和の終わりごろから法定労働時間の短縮がありました。平

成ゼロ年代ごろからは、サービス残業の問題が、社会的に大きく取り上げられるようになりました。昭和の時代には、労基署でも、よほどの悪質なものではない限り、サービス残業を取り締まることはなかったと思います。

◎伊藤 法的には、昭和62（1987）年の労基法改正によって、法定労働時間が週40時間になり、平成6（1994）年、平成9（1997）年の2段階実施によって定着したわけです。それまでは週48時間制です。週48時間で働くと、それだけで現在の週40時間制では月34～35時間の残業に相当してしまいます。そのうえ、当時は1日2時間程度の残業は当たり前でしたから、現在の考え方では即、過労死ラインに達しかねない長時間労働だったということになります。この点からも、労働の現場が大きく変わった時代だと感じています。

◎森井 その後、平成の前半ではご指摘のとおり、行政による長時間労働対策としては、主としてサービス残業問題が取り上げられました。私自身も、サービス残業について全国で初めて経営者を逮捕し、大きく新聞に取り上げられた経験があります。厚生労働省もその当時は、「まずはサービス残業をなくす」というスタンスが徹底されていたと思います。

◎伊藤 わが国の労働時間規制の歴史を振り返ると、主軸はあくまでも残業代での規制だったといえます。「長時間の残業をさせると、使用者にとっては残業代のコストが大きくなる」といって、残業抑制の動機づけにしているなかでは、サービス残業がまさに長時間労働の温床になってしまいます。企業にとっては、残業代を払わないサービス残業であれば問題はないわけですから、結局、長時間労働につながっていくのです。

そこで、行政の側もサービス残業問題を重視し、平成13（2001）年に「46通達」（「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」、平13.4.6基発339号）を出して、労働時間の適正把握基準を示し、自己申告制を規制することによってサービス残業をなくしていこうとしてきました。

◎濱口 さらに、厚労省が平成15（2003）年に「賃

金不払残業総合対策要綱」を定めるとともに通達（平15.5.23基発0523003号）を出して一斉に取り締まるようになったことが、平成の時代の1つの特色かと思えます。そして、通達から指針（「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」）へと発展し、規制が強化されてきたといえます。

◎森井 そうですね。そして一方では、長時間労働を原因として発生した労災事件を契機として、長時間労働そのものの健康面への影響に目が向けられるようになったのだといえます。それが、今回の改正労基法による時間外労働の上限規制につながっています。

◎荻野 長時間労働には質の問題もあり、昭和時代のようにいずれ明るいキャリアが待っていると思えば耐えられる長時間労働でも、もはや「チャンスは少ない」と思えば、心を病むことにもつながりやすいという面もあるかもしれません。いずれにしても、健康管理の視点からは、長時間労働に何らかの歯止めを設ける必要はありますから、平成17（2005）年の改正労働安全衛生法による長時間労働者への医師面接の義務化といった長時間労働対策も強化されてきました。企業としても、最大限の取組みは続けてきましたが、万一の非常時を懸念して、法規制には踏み切れずにきました。今回、労基法に時間外労働の上限規制が入ったことは、非常に画期的ではないかと思えます。

◎濱口 その意味では、平成30年間のなかでは、常に長時間労働が問題だ、あるいは時間外労働が問題だといわれながら、そのアクセントのおき場所は明らかに変わってきたということですね。もちろん、いまでもサービス残業問題は大きな課題であり続け、労働問題における最大の争点とされてはいます。しかしながら、とりわけ政策課題としては、残業代を払うか払わないかという点よりも、長時間労働そのものが健康面に、あるいはメンタルヘルスに及ぼす影響を重視しているといえます。特に平成になってから、電通事件をはじめとする裁判例が積み重ねられた結果、労災補償の問題が、安全衛生という視点を通じて、労働時間のあり方に大きなインパクトを与えてきたという印象を

持っています。

この点については、後ほど、安全衛生管理にかかわるテーマのなかで、改めて取り上げたいと思います。

2 労働時間規制の適用除外

◎濱口 労働時間について、平成30年を貫くもう1つの大きなトピックとして、労働時間規制の適用除外という問題があります。まさに平成が始まったころから、日本におけるホワイトカラー・エグゼンプションが提起され、裁量労働制という形態を経て、平成18（2006）年には「自律型労働時間制」として具体化しようとしたが実現せず、今回、労基法改正によって、「高度プロフェッショナル制」が導入されることになりました。

(1) ホワイトカラー・エグゼンプション

◎荻野 1つ目の問題として、操業の変動に合わせる変形労働時間制のようなものは別として、「自律性」や「高度専門性」がある仕事とは何か、という点があります。単純に言えば、「私の仕事はアウトプットで決まるものであり、時間の切り売りではない」という職種はあると思います。その人たちに、「36協定で、残業の上限時間が決まっている」といっても、余計なお世話だという反応になるでしょう。

もう1つの問題として、仕事と仕事以外の区別が



濱口桂一郎氏

労働政策研究・研修機構
研究所長

はまぐち・けいいちろう
1983年東京大学法学部卒業、同年労働省に入省。欧州連合日本政府代表部一等書記官、衆議院調査局厚生労働調査室次席調査員、東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授等を経て、現職。専門は労働法政策。著書に『日本の労働法政策』（JILPT）、『働く女子の運命』（文春新書）、『若者と労働』（中公新書）、『日本の雇用と労働法』（日経文庫）など。

かない働き方をしている人たちがいるという点があります。特に、仕事なのか自分の勉強なのかははっきりしないケースが往々にしてあります。いまの仕事にどうしても必要というわけではないけれど、「興味があるから調べてみよう」というわけです。技術者の場合には、会社が立派な設備を用意してくれたから、もちろん仕事でも使うけれど、「せっかくだから、あの実験もこの試験もやってみよう」と思うのが自然ですよ。そういったなかから、ノーベル賞級の発明が生まれたりもしているわけです。そういった人たちのそういった時間まで上限を決めて、上限に達したから帰らなさいと言わなければいけないのか、という根本的な問題があると思います。

◎濱口 企業には、実は昭和の時代から「真正エグゼンプト」といえる、本当に時間に捉われない働き方が存在していて、その人たちにはだれも文句をいわないことでうまく回っていました。ところが、一度、サービス残業問題という形で表面化してしまうと、法的には反論できなくなってしまうわけです。逆にいうと、労基法自体が、管理監督者でなければ基本的には労働時間規制がすべて適用されるという、厳格な仕組みになっているなかで、企業において建前と現実の狭間でうまく運用していた部分が、サービス残業問題で表面化してしまったという感じがします。

◎森井 特に、「労働時間とは何か」という問題が、今後は非常に大きくなるかかってくるわけです。これまでは、仕事も自分の勉強もしながら、労働時間にあたるか否かは曖昧にされていました。しかし厚生労働省が、平成29（2017）年の「労働時間適正把握ガイドライン」（「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」）で初めて、三菱重工長崎造船所事件最高裁判決（最高裁第一小法廷平12.3.9判決）の観点から労働時間の定義づけを行い、労働時間にあたる例を3つばかり示していますが、そのなかで研修や自主学習については、仕事に必要であれば労働時間だと明記しています。つまり、労働時間として扱わなければ、罰則が付きまますから、企業とし

ては労働時間管理を厳しくせざるを得ないでしょう。

◎濱口 同ガイドラインは、平成の後半になって生じてきたさまざまな紛争の争点を整理したわけですね。しかし一方で、そのような形で時間管理を厳格に運用してしまうと、現場の仕事が回らないという面もあります。

◎伊藤 そうですね。遡って考えると、労基法はもともと工場法が基になっていますから、工場の生産ラインで働くような人たちであれば、時間管理の仕組みは非常に運用しやすいと思います。それに対して、ホワイトカラーの人たちの場合には、仕事とそれ以外の時間の区別がわかりにくいといえます。特に、仕事なのか自分の勉強なのかという点は、どうしても境目が見つけにくいでしょう。たとえば、シンクタンクの研究員の人たちは労働者として働いているわけですが、いったいどこまでが仕事で、どこからが自分の関心による研究なのかという区別がまったくつきません。それを労基法で厳格に時間管理をすれば、現場から反発が出ることもあるでしょう。

◎荻野 さらにいうと、もう一方では、昔から人事担当者がよくいますが、「午前中は新聞を読んでいて、午後からようやくスイッチが入って、夜中まで仕事をして残業代をもらっている社員はどうか」という問題があります。特に、育児や介護で働き方に制約があり、残業をできない社員が、所定労働時間のなかで仕事をこなしているのに、非効率な働き方で長時間残業をしている社員は、出来高は変わらないのに、手取り収入が多いという矛盾です。

この点については、以前から「残業代泥棒」といわれたり、国会の付帯決議にまで「生活残業」という言葉が出てくるほどですから、無用の残業に対して苦々しい思いを持つ経営者や人事担当者はいたわけです。そういう公平性の面から、ホワイトカラー・エグゼンプシオンのものに期待する人たちもいます。しかし、それは別の方法で解決すべき問題であり、裁量労働制や高度プロフェッショナル制は、時間に捉われずに成果を上げるという働き方ができる本来に限られた

一部の人たちのためのものだとすることを明確にしなければ、うまくいかないでしょう。かつての成果主義と似た構図です。

◎森井 そうですね。たとえば、裁量労働制の導入企業には、基本的には労基署が監督に行くわけですが、そうすると、法律で求められる要件を遵守できていないケースが非常に多いのです。「一部の人たちのためのものだけ」という意味が理解されないまま、導入・運用されているといえます。

今回の改正労基法では、高度プロフェッショナル制については、適用範囲と健康管理などの面で相当の縛りをかけています。どこまで制度の内容が周知徹底され、要件どおりに実行されるかがポイントだと思います。

◎荻野 日本的な人事管理の下では、正社員は全員が幹部候補生である、という建前になっています。そのなかで、一部の限られた社員は時間管理の適用を受けない高度なエリートである、という発想は受け入れられにくい面があります。つまり、「裁量労働制を適用される人は昇進が速い」といった実感が広がると、キャリアのために自分も裁量労働で働きたい、という人も出てくる可能性があります。ですから、きちんと労使で話し合い、裁量労働制の適用範囲を明確にして、職場で展開したとしても、実際に運用すると法の趣旨からずれてしまうということはあるのかもしれない。

(2) 名ばかり管理職

◎伊藤 そのようななかで、労働時間規制の適用除外となる管理監督者の要件は非常に厳しいものとだといえます。金融機関は多少緩やかで、支店長と同格以上など、いわゆるスタッフ管理職でも管理監督者として認められる余地がありますが、金融機関以外では工場長、支店長、支社長など、役員と一体といえるほどでなければ認められません。

実際の企業の現場では、圧倒的多数が俗にいう「名ばかり管理職」です。平成20（2008）年の日本マク

ドナルド事件（東京地裁平20.1.28判決）で有名になり、その年の流行語大賞を受賞しました。しかし、それまでは労基署も申告があればともかく、申告がなければ、非常に厳しい管理監督者の要件をむやみに適用して、是正勧告を出すようなことはしていなかったと思います。

◎森井 名ばかり管理職の問題については、確かに日本マクドナルド事件が起こるまでは、労基署もそれほど厳格な監督をしてこなかったのは事実です。ただしそれ以降、平成20（2008）年に「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」という通達（平20.9.9基監発0909001号）が出されて実施した監督では、実際にはほとんどの企業が管理監督者と認められずに労基法違反となっています。

ご指摘のとおり、厳格に基準どおりに監督すると、ほぼ管理監督者に該当しない例ばかりなのです。そこで、管理監督者についての注意を促すため、監督実施後に、億を超えるような多額の是正金額を支払った違反事例を公表している労働局もあります。これは、管理監督者と認められなかったことにより、労基法の基準どおり割増賃金を計算して遡及して支払うことになったため、億を超えるようになったものです。

現在でも、監督する際には、管理監督者の該当性について示された通達の基準により、是正勧告を行っていると思います。

◎濱口 ただし現場では、管理監督者の該当性について、非常に判断に困る状況が続いていると思います。たとえば、スタッフ管理職の扱いについては、なかなか知られていないのですが、一方で労基法の施行時に出された管理監督者の要件に関する通達も維持されています。同時に、昭和40年代か50年代ぐらいに出た通達では、金融機関のスタッフ管理職については、本店の課長クラスまでが含まれるとしているのです。

◎伊藤 実際には、金融機関のスタッフ管理職は、課長より下の層でも認められていると思います。たとえば、都市銀行でいえば、支店長に初めて昇格した人は、だいたい郊外の住宅地にあるような、全体で10人程度



の支店に配置され、本店に戻るとまだ課長にもなれず、その一歩手前の検査役や審査役です。ですから、実際には課長よりやや下のスタッフ管理職でも、管理監督者と認められてきたといえます。

◎荻野 スタッフ管理職は、管理職ポストに限られるなかで、当初はポスト自体を細分化して増やしたものの、それが限界になると、職能資格制度のなかでいわゆる「部下なし管理職」として位置づけ、従来のキャリア形成のあり方を維持しようとしたものです。ですから本来、法的には非常に定義しにくい職位だと思います。

管理監督者の範囲について、労働組合のある大企業で広く行われている運用は、労働協約で非組合員の範囲を決めてしまい、非組合員に該当する職位に就いたら労基法上の管理監督者として扱うというものです。これまでは、それで特に異論や不満は生じていなかったもので、なんとなくそのまま続けられてきました。ただ、過去にも問題提起はされていましたが、日本マクドナルド事件のように現場の監督者まで含めるのは行き過ぎだと思いますが、それなりの処遇を得て、いずれは管理職ポストに就ける、ポストに就けなくてもスタッフ管理職として昇進できるというキャリアのチャンスが残っていれば、何もわざわざ社員の側から異を唱える必要はないという状況なのでしょう。そのために、通達でも、金融機関のスタッフ管理職に対するそれなりの処遇を求めているのだと思います。

◎濱口 実は処遇が最も重要だということですね。

◎荻野 与えられた処遇で労使ともに納得していれば、特に問題もなく運用できるでしょう。きちんと集団的労使関係が機能するなかであれば、争いになる可能性も低かったのだと思います。ただし、いったん訴訟になれば、労基法41条に照らして管理監督者に該当しないという結論になってしまうだろうと思います。とはいえ、厳格に運用しようとするれば、従来の安定的に運用されている労使慣行とかなり異なるところが出てきてしまいます。

◎伊藤 その点でいうと、かつて平成19(2007)年に法案提出が断念されたホワイトカラー・エグゼンプションが導入されれば、名ばかり管理職として法の狭間にいた人たちを合法化できるのではないかと、当時は期待していたのです。ところが、年収要件を巡る混乱の後、「残業代ゼロ法案」と批判されて、ついでに終わったわけです。

今回の改正労基法による高度プロフェSSIONAL制は、当時の反省を踏まえて、非常に限定された職種 of 専門家を対象とするという内容になっていますから、結果として、名ばかり管理職の合法化には役立たないといえます。

◎濱口 昭和時代に見ないふりをして、きちんと決着をつけなかった問題を、平成時代にホワイトカラー・エグゼンプションとして解決しようとしたけれど、法制化の趣旨を周知できずに頓挫してしまい、ようやく限定された高度プロフェSSIONAL制を導入したものの、本来の問題はかなり残ってしまったということですね。労務管理の現場で生じている問題の本質を正直に打ち出し、議論するという過程をまだ踏めていないのだと思います。

◎伊藤 そうですね。ただし、一方では高度プロフェSSIONAL制に健康管理時間といった概念が盛り込まれたこと等を鑑みると、対象者は労働時間規制から外されたようにみえますが、長時間労働による健康障害の防止という観点からすると、むしろ企業にとっては重い責任を負わされる制度になっているということ強く感じています。

Ⅳ 安全衛生管理を巡る変遷

1 過労死を巡る問題

◎濱口 続いて、安全衛生管理の問題に移ります。労働時間と非常に密接にかかわっているテーマです。平成の前半では、フィジカルな面での過労死の問題が焦点となりましたが、平成の後半以降は、特にメンタルヘルスが非常に大きな問題になってきました。

◎森井 はじめに労災全般についてみておくと、日本の企業における労働災害の死亡者数が、平成27(2015)年に初めて1,000人を切ったという点は評価されるべきだと思います。昭和36(1961)年の死亡者は6,712人でした。

これは、企業が努力して安全衛生管理に努めた結果です。死亡災害の発生件数は、人の生命の問題ですから、その国の文化と密接に関連すると思います。その意味では、日本の企業の努力は素晴らしいものですし、平成の終盤の喜ばしいトピックとしてあげておきたいと思います。

◎伊藤 平成の前半に過労死という言葉が定着したことは、企業の安全衛生管理に大きな影響を与えたと思います。

私が司法修習生だった昭和50年代には、弁護士や司法修習生のなかで、少しずつ脳・心臓疾患にかかわる労災認定の勉強会が開かれ始めていました。それが、数年後には、過労死という言葉がマスコミで使われるようになり、徐々に定着して、アルファベットで“Karoshi”と書けば、世界中で共通認識されるようになりました。しかし、昭和の時代には、脳・心臓疾患や精神疾患が労災に認定されるということは、ほとんど考えられなかったのです。

過労死という非常にインパクトのある言葉は注目されますし、過労死防止という観点から、安全衛生にかかわる規制が強化されてきたのは、当然の流れだったと思います。

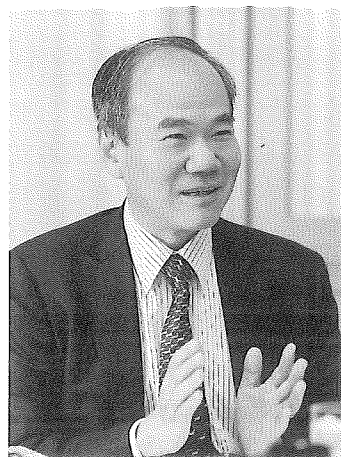
◎森井 実は、平成の初めには、労基署では過労死という言葉はタブーだったのです。「いわゆる」と付けなければ使えませんでした。それが変わったのが、平成12(2000)年の横浜南労基署長(東京海上横浜支店)事件と西宮労基署長(大阪淡路交通)事件の最高裁判決(いずれも最高裁第一小法廷平12.7.17判決)からです。これらの事件が発生した当時は、労災認定基準に携わる医師は、過労あるいは疲労の蓄積では人は死なないというスタンスを取っていましたし、労基署もそれに基づいて認定の可否を判断してきたわけです。

それがこの2件の最高裁判決で覆されたことから、労災認定基準を変更することになり、それまで労災認定基準に携わっていた医師を替えて、新たな医学的知見を示すことになりました。それが平成13(2001)年に出された「6カ月平均80時間、単月100時間」という脳・心臓疾患にかかわる労災認定基準です(「脳血管疾患および虚血性心疾患等(負傷を起因とするものを除く。)の認定基準について」(平13.12.12基発1063号)。発症前1カ月間に約100時間、または発症前2～6カ月間に1カ月あたり約80時間を超える時間外労働を認定基準とした)。

この基準は、今回の改正労基法による時間外労働の上限数値とされています。

◎濱口 平成の後半20年間においては、過労死という言葉が当たり前のように使われてきましたが、それ以前の労働行政は、ご指摘のとおり、過労死などという





概念は間違っているという立場でした。つまり、労災とは文字どおり災害であり、職業病とは恒常的なばく露に基づく一種の災害である、災害でないものを労災と称するのは間違っているという立場を取り続けてきたわけです。ただし、これは1つの立場として非合理的なものではありませんでした（たとえば、ドイツでは現在でも、労災については災害主義の立場を取っていますし、実際に、過労死というものは日本にしか存在しません）。

この行政の立場が完全に覆され、今回の改正労基法にまでつながったわけですから、先の2つの最高裁判決は、平成の時代における価値判断の大転換点だったといえるでしょう。

2 メンタルヘルス問題

◎濱口 メンタルヘルスについては、従来の事故原因がわかりやすい労災とは異なり、企業にとっては、原因をつかみにくいなかで安全配慮義務違反を問われるというケースが増えてきたのではないのでしょうか。

◎伊藤 メンタルヘルスに関しては、平成2(1990)年に新卒の男性社員が入社2年目の夏に自殺をされたという電通事件が、長時間労働にかかわる安全配慮義務違反が認められたこともあり、注目されました（最高裁判決は平成12(2000)年に示されました〈平12.3.24判決〉）。

そのなかで、平成11(1999)年には「心理的負荷

による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」(平11.9.14基発544号)(平成11年基準)が示され、その後、平成23(2011)年には「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号)(平成23年基準)が示されています。

両者とも、労働時間とメンタルヘルスにかかわる労災認定の関係を整理しており、一般論はほとんど変わっていません。ただし、決定的に変わってしまった部分があります。それは、いわゆる業務による心理的負荷の総合評価が「強」と判断された場合に、平成11年基準では「業務以外の心理的負荷」「個体側要因」が「精神障害発病の有効な原因となったと認められる状況がなければ」、業務起因性があると判断して差し支えないとされていたものが、平成23年基準では業務による心理的負荷が「強」と判断されると、「業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合」には業務上の疾病として取り扱うこととされた点です。

つまり、従前は業務以外に有効な原因があれば、メンタルヘルスについては労災認定されなかったのに対し、平成23(2011)年以降は、業務以外の原因で発症したことが医学的に明らかでなければ、労災と認定されるということになったのです。

◎濱口 メンタルヘルスにかかわる労災認定のハードルが低くなったということですね。

◎伊藤 その背景として、平成22(2010)年の「労基法施行規則別表第1の2」の改正があります(24頁参照)。具体的には、労災補償の対象となる疾病の範囲に関して、「心理的負荷による精神障害」が「過重負荷による脳・心臓疾患」とともに例示疾病として追加されたのです。改正前は、「その他業務に起因することが明らかな疾病」というくくりのなかに脳・心臓疾患、精神障害が位置づけられていたのです。ですから、精神障害については、仕事とは関係ない原因によっても起こりうるにもかかわらず、基本的には労災補償の対象とされる方向に変わりました。

◎荻野 脳血管障害や虚血性心疾患の認定基準につい

ては、それを検討した専門家の研究会報告を読むと、睡眠時間から逆算して1カ月の休日労働を含む時間外労働時間の基準を算出したようです。精神疾患についてはまた異なる数字がありますが、こちらの報告書には臨床的経験からといった記載があるのみです。これらの認定基準は、労災保険で救済する対象についてのものですから、ある程度、広い範囲をカバーしてもいいと思いますが、数字が独り歩きをしてしまうと、いろいろと弊害があるのではないかと危惧しています。

◎伊藤 そのとおりです。加えて、これらの改正が企業に与える影響は、非常に大きいものでした。なぜなら、メンタルヘルスに関して労災認定がなされると即、裁判における企業の安全配慮義務違反による損害賠償請求につながるからです。労災認定によって、問題が解決されるわけではないのです。しかも、労災認定に対しては使用者には不服申立権がありません。

◎濱口 ある意味で、日本の労災補償システムには特殊性があります。一方では、労基法に労災補償という規定があり、工場法以来、労災補償は使用者の責任であり、これを担保するために労災保険という仕組みがつけられています。しかし一方で、通勤災害に対して労災保険法独自で社会的に補償するという観点もありますし、いわゆる作業関連疾患が労災認定されないとしても、予防的観点から労災保険の適用範囲に組み込むという観点もあります。それらが1つの政策的な判断として、使用者に安全配慮義務を求める結果につながっているわけです。

厳密に言えば、労災補償と安全配慮義務とは別建てであると、労働法の教科書には書いてありますが、現実には企業にとっては、幅広く責任が問われる状況となっています。

◎荻野 労災補償については、労基法で使用者に無過失責任が定められていますから、労働者が労災認定を申請すると、企業の側も資料の提出など、協力することも多いわけです。ところがその結果、労災認定されると、そのことが安全配慮義務違反の有効な判断材料

になってしまうとすると、現実問題としては企業としても複雑な思いがあると思います。

3 職場のパワハラ

◎濱口 メンタルヘルスの問題に関連して、職場のパワハラが平成におけるトピックの1つとなっています。

◎森井 職場のパワハラについていえば、個別紛争のなかで最も相談・斡旋件数の多いものが「いじめ・嫌がらせ」で、平成の後半から激増しています。その際、留意していただきたいのは、ハラスメントが原因で障害を負った、メンタルヘルス不調になり自殺したというケースは、やはり労働災害として扱われるという点です。この点については、まだ労使ともに認識が欠けていると思われます。転落事故のような労働災害については防止に向けた努力を重ねてきたわけですから、パワハラについても、労働災害の防止という観点からも、減少させる方向に力を注いでほしいと思います。

◎荻野 職場のパワハラが発生する原因について、いくつかの論点があると考えています。1つは、ハイ・パフォーマーを管理職にして、部下を育成させるという考え方があり、それは非常に明快ですし、必ずしも間違いではないのですが、ときとしてマネジメントが科学的ではなく、経験則だけで「自分もそうだったから」と部下に対応してしまうと、パワハラにつながりやすいということです。この点は、最近ではよく指摘されることです。

