

◆外国人労働者のケース

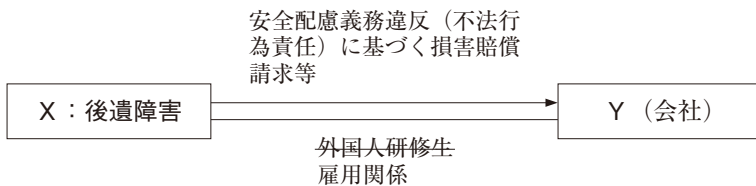
ケース
29外国人研修生に対する企業の安全配慮義務を認め
たケース〔ナルコ事件〕

(名古屋地判平25・2・7労判1070・38)

【事実関係】

中華人民共和国の国籍を有する者Xが、平成19年3月7日、平成22年7月1日の改正前の「出入国管理及び難民認定法」による外国人研修・技能実習制度により入国し、同年6月25日に被災したもので、被災時の身分は研修生であり、制度上は就労できないものとなっていましたが、労働者として業務に従事させられ労働災害に被災したとして会社Yに対して損害賠償金等を請求したものです。

(関係図)



〈元労働基準監督官の視点〉

この判決の着目点は、使用者による労働者に対する義務を規定する労働安全衛生規則の規定を研修生が作業従事者である場合にも準用した点にあります。

本章の第7で触れたとおり、改正前の「出入国管理及び難民認定法」による外国人研修・技能実習制度には、実務研修期間の取扱

いに不備があり、実務研修については、「商品を生産し若しくは販売する業務又は対価を得て役務の提供を行う業務に従事すること」という基準が含まれていたことにより「技術、技能又は知識を修得する研修」であることという基準が無視され、研修実施機関が、外国人研修生を、単なる安価な労働力として、危険な作業や長時間労働に従事させたため、このような訴訟が多発しましたが、改正後の同法下においても、様々なトラブルが多発しています。

このようなトラブルを防止するため、監理団体、受入企業、外国人技能実習生とも、制度の趣旨に則った制度の運用に努める必要があります。

(注) なお、平成27年1月30日の「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」の報告書では、制度の見直しについて、①制度の適正化の方策として、㉞技能等の修得・移転の確保、④監理団体及び実習実施機関の適正化、㉞人権侵害行為等の防止及び対策、㉞送り出し機関の適正化、②制度の拡充方策として、㉞実習期間の延長・再実習等（3年+2年）、㉞受入れ人数枠の見直し（拡大）、㉞対象職種の拡大等を掲げており、本章の第7でも触れたとおり、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」が第189回国会（常会）に提出されています。

裁判所の判断

「(1) Xは、昭和60年〇月〇日生まれの中国の国籍を有する者である。

(2) Yは、自動車部品の製造、販売等を業とする株式会社である。

(3) Xは、平成19年3月7日、外国人研修制度の研修生の在留資格をも

って、A協同組合を第一次受入機関とし、Yを第二次受入機関として来日した。

(4) Xは、平成19年3月8日から本件工場において自動車の座席の部品であるパイプの加工に従事していた。

(5) Xは、平成19年6月25日午後5時過ぎころ、本件工場において、本件機械に円筒状のパイプを入れてそのうち2か所に圧力を加えて曲げる作業を行った際に右手示指を本件機械に挟まれた（本件事故）。

本件事故によりXは右示指挫滅創の傷害を負い、B病院にて右示指を切断する整形外科手術（腱縫合、指神経縫合）を受け、同年9月21日まで同病院に通院し、同日症状固定となった。

(6) Xが右示指を切断して失ったことは、後遺障害等級11級の『1手の人差し指を失ったもの』に該当する。」

「本件工場においては、本件機械を使用して自動車の椅子の枠組パイプの曲げ加工をする作業が行われていた。本件機械には、両手操作式安全装置や光線式安全装置などの安全装置は設置されていなかった。」

「Yは、Xを外国人研修生として受け入れ、本件工場においてパイプ加工の作業に従事させていたものであるから、Xを上記作業に従事させるにあたって、Xの生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っているものと解すべきである。」

「本件機械を用いたパイプの加工作業の内容によれば、本件機械は労働者の身体の一部をはさむおそれのあるものであると認められるから、Yは、労働安全衛生規則147条1項に従い両手操作式あるいは感応式的安全装置を取り付ける等の必要な措置を講じる義務があったといふべきである（同規定は、研修生が作業従事者である場合にも準用するのが相当である。）」

「Xは中国人であり、日本語をほとんど理解できず、また、研修生

として来日した者であることを考慮すると、作業手順や注意事項及び事故発生時における対応等について、中国語で記載した書面を交付するか、中国語で説明した上、その内容・意味を正確に理解していることを確認するのであれば、安全教育としては不十分であって、安全配慮義務を尽くしているとはいえないというべきである。」

「したがって、Yには、安全配慮義務違反があったと認められ、上記認定の本件事故の発生原因を考慮すると、Yの安全配慮義務違反と本件事故との間には相当因果関係があると認められる。」

解 説

この裁判例の意義は、外国人研修生として受け入れている場合でも、研修実施機関が、研修制度の趣旨を逸脱し、単なる労働力として作業に従事させていた場合には、生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っていることを認めた点にあります。

この判決では、研修期間中の作業について、「Yは、Xを研修生として処遇し、工具として必要な知識・技術を習得させるという意図は全くなく、Xによる労務の提供それ自体を目的にXを研修生という名目で受け入れ、Yの指揮監督の下でXに対し労務の提供を行わせ、Xに対し支払われた研修手当・残業代金もかかる労務の提供の対価として支払われたものと評価することができる。」としました。したがって、「Xは、研修期間中においても、労働基準法9条所定の労働者に該当すると認められ、また、最低賃金法2条1号所定の労働者にも該当する」として、県の最低賃金を基礎として時間外労働に対する割増賃金の不足分の支払を命じました。

第4 過重労働による健康障害

1 「脳・心臓疾患」と「精神障害」の認定基準と過重労働

第7章の第1で触れるとおり、厚生労働省の通達で定める認定基準（「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」（平13・12・12基発1063））では、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働〔週40時間を超える労働時間〕が認められる場合」は、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとしています。

また、第7章の第2で触れる厚生労働省の通達で定める認定基準（「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））では、「極度の長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病日から起算した直前の1か月間におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を『強』とする。」としており、心理的負荷の強度を「強」と判断する時間外労働の例として、「仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる）などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む）」場合、「発病直前の連続した2か月間に1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」場合、「発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」場合を挙げており、さらに、心理的負荷の強度を「中」と判断する時間外労働の例として、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」場合を挙げています。

これらの認定基準が示す時間外労働時間を超えて労働している者が多くいるため、過重労働により発病したとして労災申請し、業務上の疾病と認定され、さらに、裁判を通じて企業の安全配慮義務違反、不法行為責任が問われる事例が増大しています。

2 平成26年度「過労死等の労災補償状況」

厚生労働省は、平成27年6月25日に「平成26年度『過労死等の労災補償状況』」を発表しました。

これによると、平成26年度の脳・心臓疾患の労災の請求件数は763件で、前年度と比較すると21件の減少となっています。

また、同年度に決定のあった件数は637件で、うち277件（43.5%）が支給決定されています。

そして、支給決定された277件の1か月当たりの時間外労働時間数をみると、以下のとおりとなっています。

時間外労働時間の区分等	件数（人）	割合（％）
45時間未満	0	0.0
45時間以上～60時間未満	0	0.0
60時間以上～80時間未満	20	7.2
80時間以上～100時間未満	105	37.9
100時間以上～120時間未満	66	23.8
120時間以上～140時間未満	32	11.6
140時間以上～160時間未満	23	8.3
160時間以上	20	7.2
その他	11	4.0
合計	277	100.0

（注） その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短時間の過重業務」により支給決定された事案の件数

この表でわかるとおり、1か月当たり80時間以上の事案は全体の277件中246件となっており、全事案の88.8%を占めています。

さらに、原処分庁（労働基準監督署長）の決定では不支給とされたものの、その後の審査請求、再審査請求、訴訟により不支給決定が取り消され、支給決定された件数は、平成26年度においては7件となっています。

一方、平成26年度の精神障害の労災の請求件数は1,456件で、前年度と比較すると47件の増加となり、過去最高の請求件数となりました。

また、同年度に決定のあった件数は1,307件で、うち497件（38.0%）が支給決定されています。

そして、支給決定された497件の1か月当たりの時間外労働時間数をみると、以下のとおりとなっています。

時間外労働時間の区分等	件数（人）	割合（％）
20時間未満	118	23.7
20時間以上～40時間未満	37	7.4
40時間以上～60時間未満	34	6.8
60時間以上～80時間未満	18	3.6
80時間以上～100時間未満	27	5.4
100時間以上～120時間未満	50	10.1
120時間以上～140時間未満	36	7.2
140時間以上～160時間未満	21	4.2
160時間以上	67	13.5
その他	89	17.9
合計	497	100.0

(注) その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断された件数

この表でわかるとおり、80時間以上の事案は全体の497件中201件となっており、全事案の40.4%を占めています。

さらに、原処分庁（労働基準監督署長）の決定では不支給とされたものの、その後の審査請求、再審査請求、訴訟により不支給決定が取り消され、支給決定された件数は、平成26年度においては21件となっています。

3 過重労働による健康障害防止のための総合対策

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られています。

このようなことから、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要であると考えられます。

そのため、厚生労働省では「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平18・3・17基発0317008）により、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」を定め、この措置が適切に講じられるよう、以下の周知徹底、指導等を行うこととしています。

- ① 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底
- ② 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等
- ③ 過重労働による健康障害防止のための監督指導等
- ④ 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策の徹底指導

以上の4つの周知徹底、指導等の中で、注目すべき事項として、③の監督指導の対象が、「時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当

たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。)が月45時間を超えているおそれがある事業場」とされていることがあります。

そして、さらに注目すべき事項は、④の再発防止対策の徹底指導についで、

「(1) 過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。

(2) 司法処分を含めた厳正な対処

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。」

とされており、過重労働を原因とする業務上の疾病を発生させた事業場には、必ず労働基準監督官による立入検査（臨検監督）が行われ、これに関係する労働基準法、労働安全衛生法等の違反があった場合には、司法処分を含めて厳正に対処するものとされています。

そのため、企業としては、過重労働を原因とする業務上の疾病を発生させ、かつ、労働基準法等に違反している場合には、司法処分される可能性があり、現に検察庁に書類送検された企業もあることを銘記する必要があります。

業務上の疾病における労働時間の認定についても、タイムカード、パソコンの記録、事業場の出入口の開閉記録等により、労働時間が広く認定され、また、このような客観的な記録が企業の側にない場合には、被災者や家族の記録に基づき、労働時間の長さが認定される傾向があります。

企業としては、ルーズな労働時間管理が行われているようであれば、

早急に改善する必要が求められます。

なお、厚生労働省では、平成27年5月18日以降、長時間労働に係る労働基準法違反の防止を徹底し、企業における自主的な改善を促すため、社会的に影響力の大きい企業（複数の都道府県に事業場を有している企業であって、中小企業に該当しないもの）が違法な長時間労働を複数の事業場で繰り返している場合には、都道府県労働局長が経営トップに対して、全社的な早期是正について指導するとともに、その事実を公表することとしています。

4 過労死等防止対策推進法

平成26年の通常国会で「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律100号）が成立し、平成26年11月1日に施行されました。

この法律は超党派の議員により国会に提出されたもので、これまで行政においては過労死という言葉が用いられていませんでしたが、この法律により「過労死」が法律用語となったこととなります。

この法律では、過労死等の定義を「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」としています（過労死等防止対策推進法2）。

この法律の目的は、日本で過労死等が多発し大きな社会問題となっており、過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することであるとしています（過労死等防止対策推進法1）。

◆健康診断とその後の措置に触れたケース

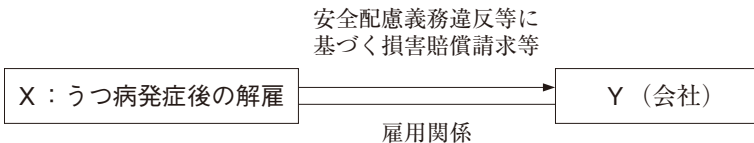
ケース
39

うつ病の発症について安全配慮義務違反を認め、
過失相殺を認めなかったケース〔東芝（うつ病・
解雇）事件〕（最判平26・3・24労判1094・22）

【事実関係】

上告人Xは、平成2年3月に大学の理工学部を卒業し、同年4月に被上告人Yに雇用され入社したところ、Xはうつ病にり患して休職し休職期間満了後の平成16年9月9日付けで解雇されましたが、Xは上記うつ病は過重な業務に起因するものであって上記解雇は違法、無効であるとして、Yに対し、安全配慮義務違反等による債務不履行又は不法行為に基づく休業損害や慰謝料等の損害賠償、Yの規程に基づく見舞金の支払、未払賃金の支払等を求めたものとなっています。なお、本件は上記のとおり争点が多くありますが、ここではYの健康診断の実施時のXの頭痛、めまい等の「自覚症状」の訴えを軽視したYの対応に安全配慮義務違反を認め、Xがうつ病が発症し増悪したことをYに申告しなかったことをXの責に帰すべきものということとはできないとして、過失相殺を認めなかった部分に焦点を当てます。

(関係図)



〈元労働基準監督官の視点〉

この判決の着目点は、時間外超過者健康診断の受診時に産業医に自覚症状と仕事量の増加を訴えたにもかかわらず使用者が適切な措置を講じなかったとした点にあります。

本件のようなうつ病などの精神障害については、プライバシーの問題があり、発病した労働者本人からの積極的な申告が期待し難いと考えられますが、労働者側としては、使用者の提供する健康診断等の機会に自分の体調等を素直に伝え、必要な対処をするよう伝えるべきであると考えられます。

一方、使用者側としては、余人をもって代えがたい仕事に労働者が従事している場合など、上司が本人の自覚症状を把握した場合でも、業務の軽減措置が難しい場合もあるなどのことから、人事部門が中心となった総合的な対応が必要であると考えられます。

なお、多くの企業では、法律上の要請があるからとの理由のみで、産業医を選任し、衛生委員会等を開催していますが、その実態は、本来の役割を果たしていない場合があると考えられます。

そのような企業においては、これらの制度が適切に機能するようコスト面も含め体制を強化することが必要であると考えられます。

なお、本件うつ病については、平成16年9月8日に労働基準監督署長に対し、労働者災害補償保険法に基づき休業補償給付等の支給を求める請求をしたところ、平成18年1月23日に不支給となり、平成19年7月19日、この不支給処分の取消しを求める訴えを東京地方裁判所に提起し、同裁判所は、平成21年5月18日、本件うつ病には業務起因性が認められるとして、監督署長の処分（時効によ

り消滅した部分を除きます。)を取り消す旨の判決をし、同判決は控訴されずに確定しています。

裁判所の判断

「Xは、4月までの間に、平成12年12月に75時間06分、1月に64時間59分、2月に64時間32分、3月に84時間21分、4月に60時間33分の時間外労働（法定の労働時間を超える時間における労働をいう。）をそれぞれ行っていた。」

「Xは、（平成13年）6月7日、時間外超過者健康診断を受診し、自覚症状として頭痛、めまいがいつもあり、不眠等が時々ある旨回答した。その際、産業医は、Xから、体調を崩して1週間休んでいたが課長からもう大丈夫だろうと言われて仕事を増やされた旨を聞いたが、『まあ、1週間休んだということ。』と述べ、それ以上の対応をしなかった。Xは、同月12日、定期健康診断を受診し、問診に係る自覚症状について、いつも頭が痛く重い、心配事があってよく眠れない、いつもより気が重くて憂鬱になるなど13項目の欄に印を付けて申告した。

Xは、6月下旬頃、体調不良のため、課長に対し、異種製品の開発業務の担当を断ろうとしたが、課長の了解を得ることができなかった。」

「Xは、本件鬱病の発症以前の数か月において、前記のとおり の時間外労働を行っており、しばしば休日や深夜の勤務を余儀なくされていたところ、その間、当時世界最大サイズの液晶画面の製造ラインを短期間で立ち上げることを内容とする本件プロジェクトの一工程において初めてプロジェクトのリーダーになるという相応の精神的負荷を伴う職責を担う中で、業務の期限や日程を更に短縮されて業務の日程や内容につき上司から厳しい督促や指示を受ける一方で助言や援助を受けられず、上記工程の担当者を理由の説明なく減員された上、過去

に経験のない異種製品の開発業務や技術支障問題の対策業務を新たに命ぜられるなどして負担を大幅に加重されたものであって、これら一連の経緯や状況等に鑑みると、Xの業務の負担は相当過重なものであったといえる。」「XがYに申告しなかった自らの精神的健康（いわゆるメンタルヘルス）に関する情報は、神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適應のある薬剤の処方等を内容とするもので、労働者にとって、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のが想定される性質の情報であったといえる。使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。」「過重な業務が続く中で、Xは、上記のとおり体調が不良であることをYに伝えて相当の日数の欠勤を繰り返し、業務の軽減の申出をするなどしていたものであるから、Yとしては、そのような状態が過重な業務によって生じていることを認識し得る状況にあり、その状態の悪化を防ぐためにXの業務の軽減をするなどの措置を執ることは可能であったというべきである。これらの諸事情に鑑みると、YがXに対し上記の措置を執らずに本件鬱病が発症し増悪したことについて、XがYに対して上記の情報を申告しなかったことを重視するのは相当でなく、これをXの責めに帰すべきものということはできない。」「以上によれば、Yが安全配慮義務違反等に基づく損害賠償としてXに対し賠償すべき額を定めるに当たっては、Xが上記の情報をYに申告しなかったことをもって、民法418条又は722条

2項の規定による過失相殺をすることはできないというべきである。」

解 説

本件は、業務の過重性を認めた上で、使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っており、体調の悪化が看取される場合には、労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるとしています。さらに、その上で、うつ病を発症し増悪したことをXがYに申告しなかったことをXの責に帰すべきものということとはできないとして、過失相殺を認めた2審判決の一部が破棄、差し戻されたものとなっています。

なお、本件では、①時間外超過者健康診断を受診し、自覚症状として頭痛、めまいがいつもあり、不眠等が時々ある旨回答したことに対する産業医の対応、②定期健康診断を受診し、問診に係る自覚症状について、いつも頭が痛く重い、心配事があってよく眠れない、いつもより気が重くて憂鬱になるなど13項目の欄に印を付けて申告したことに対する企業側の対応について問題を提起した内容となっています。