

1 労働者のストレスの現状 1-1 労働者のストレスの現状

- 労働者健康状況調査は、厚生労働省が5年おきに実施している。
- 労働者健康状況調査では、「仕事や就業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある」労働者の割合は58%（約6割）である。
- 強い不安・悩み・ストレスの原因として最も多いのは、「職場の人間関係」である。
- 男性では、「仕事の質の問題」が最も多い。
- 女性では、「職場の人間関係」が最も多い。
- 相談相手の内訳は男女共に「家族・友人」が最も多く次いで「上司・同僚」である。
- 日本人の意識調査によれば、「仕事志向」は減少し「仕事・余暇の両立志向」は増大している。

1-2 メンタルヘルスケアの重要性

- 「職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査」(2010年)の結果では56.7%の事業所で心の健康問題を有する労働者(正社員)がいる。
- 2011年厚生労働省は、地域の医療計画に、「五大疾病」を加えた。
- 「五体疾病」とは、がん、脳卒中、急性心筋梗塞、糖尿病に精神疾患である。
- 「心の病」で最も多い疾患はうつ病である。
- わが国の自殺者数は、1998年以降急増し、2011年まで連続して3万人を超えている。
- 2012年全自殺者のうち被雇用者・勤め人の占める割合は26.6%である。
- 自殺の原因は、さまざまな原因からなる複雑な現象であり、単一の原因だけで説明できない。
- 自殺直前に精神健康面の不調や、心の病がみられる例が多い。
- 政府対策では、2006年「自殺対策基本法」、2007年に「自殺総合対策大綱」が策定された。

1-3メンタルヘルスケアの意義

- 民事訴訟において、従業員の心の健康問題に対する企業の責任が追求され、労災認定が増加している。
- 企業側での防止が必要であり、これをリスクマネジメントという。
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は全体で50.4%であり、大きく増加している。

2 法制面での意義 2-1 労働安全衛生法と安全配慮義務

- 従業員（労働者）の健康管理問題は、公法的規制および私法的規制の対象となる。
- 公法的規制として、労働安全衛生法がある。
- 労働安全衛生法は、最低の労働条件基準を定める取締法規で、違反した場合は一定の範囲で刑事罰の対象になる。
- 安全衛生に関する詳細な規制内容は、政令や省令に規定されている。
- 労働安全衛生法の関連法として、じん肺法、作業環境測定法、労働災害防止団体法がある。
- 事業主が労働安全法を遵守しなかった場合、公法的規制としての性格から事業主に刑事罰が科される事がある。
- 私法的規制として、安全配慮義務がある。
- 安全配慮義務の違反によって疾病の発生・罹患に達した際は、企業はその労働者に対して民事上の損害賠償責任が生じる。
- 安全配慮義務の概念は、従来は法律上明文の定めがなく、判例法理として認められてきたものである。
- 安全配慮義務は、2008年3月から施行された「労働契約法」によって労働者の安全への配慮が明文化された。
- 企業が民事上の損害賠償責任を負う根拠として、不法行為責任と契約責任がある。
- 不法行為責任とは、故意や過失によって生じた損害への賠償である。
- 契約責任とは、債務者の債務不履行による損害（安全配慮義務違反）への賠償である。

- 従来は、**不法行為責任**という形で企業の損害賠償責任が追及されていたが、**最高裁判所**が 1975 年に言い渡した判決において**安全配慮義務**という概念を認めたのを契機に**契約責任**という形で追求される事が多くなった。
- 企業は、従業員に対して**安全配慮義務**を負担する。
- 管理監督者**は、安全配慮義務を**実際に履行**する。

2-2 労災認定と民事訴訟

- 労働災害（労災）とは、「業務に起因して労働者が**負傷し、疾病**にかかり、又は**死亡**」する事である。
- 業務遂行性**とは、企業の支配または管理下で行われた事である。
- 業務起因性**とは、業務に伴う危険が現実化したと認められる事である。
- 労災保険法**に基づいて**保険給付**が認められるには、**労働基準監督署長**が「**業務遂行性**」と「**業務起因性**」を認める事により**支給決定**される。
- 労災が発生した場合、**労働基準法上の災害補償責任**と、**民事上の損害賠償責任**がある。
- 労災が発生した場合、企業の**労働基準法上の災害補償責任**として、①**療養補償**②**休業補償**③**障害補償**④**遺族補償**⑤**埋葬料**の支払いを企業に義務づけている。
- 近年、**セクハラ**や**パワハラ**により精神的苦痛を受けた場合、**労災**に該当しうると考えられるようになった。
- 労災保険法の保険給付は、**労働基準法**が定める災害補償責任の内容に対応するかたちで、①**療養補償給付**②**休業補償給付**③**障害補償給付**④**遺族補償給付**⑤**埋葬料**⑥**疾病補償年金給付**⑦**介護保険給付**が予定されている。
- 労災保険法によって災害補償に相当する**給付**が行われた場合は、企業は**補償の責めを免れる**事になる。
- 労災保険法に基づく給付は、企業側に**落ち度(過失)**がなくても従業員に**給付される**。
- 労災保険法に基づく給付は、**慰謝料**は**補償されない**。