

2015年(平成27年)2月5日 木曜日

いきる



法律 あれこれ

Q 長時間の時間外労働で従業員に健康障害が生じた場合、企業にはどのような問題が生じるのですか。

A 長時間の時間外労働で従業員が脳梗塞や心筋梗塞などの脳・心臓疾患や、うつ病など精神障害を発症した場合には、業務上災害としての労災補償の問題、企業としての安全配慮義務違反に基づく責任の問題が生じます。

労災に該当するかの判断基準は、厚生労働省からその認定基準が示されています。脳・心臓疾患については、発症前6カ月間について1カ月当たり45時間を超える時間外労働が認められない場合には、業務と発症との関連性は弱いとしています。発症前の1カ月間に100時間、または2カ月から6カ月にわたって1カ月当たり80時間を超える時間外労働時間が認められる場合は、業務と発症との関連性

長時間の時間外労働による健康障害

が強いとされています。

精神障害についても、発症直前に極めて長い時間外労働を行った場合や、発症前の1カ月から3カ月の間に長時間労働を行った場合などは、発症との関連性が強いと評価されます。

労災認定された場合、申請に応じて労働者に対して、療養補償、休業補償(平均給与額の60%)、傷病補償年金(1年6カ月後)、障害補償(一時金)、介護補償、遺族補償、葬祭補償などが支給されることとなります。また、業務上災害中の休業、およびその後30日間は当該労働者を原則として解雇できません。

企業の安全配慮義務については、労災認定基準を超える時間外労働をさせた場合には、原則として企業は安全配慮義務違反の責任を負う可能性が高いと考えます。その場合、企業は当該従業員が通常に業務をしていたら得られたであろう利益(逸失利益)や慰謝料について損害賠償する義務を負うこととなります。

(弁護士 松田健太郎)

企業、安全配慮義務違反も