# 近時の労働判例 ~労働法制特別委員会若手会員から~

第85回 長崎地大村支判令和元年9月26日判決 (狩野ジャパン事件) (労経速2402号3頁)

疾患未発症でも長時間労働を理由とする損害賠償請求が認められた例

労働法制特別委員会幹事 織田 康嗣 (70期)



#### 第1 事案の概要

本件は、XがY社に対し、未払割増賃金や苛酷 な長時間労働による損害賠償等の支払を求めた事 案である。

XはY社から、基本給のほか、職務手当が支給 されていた。Y社の賃金規定には、「職務手当は、 固定残業の一部として支給するものとする。その額 は月額5,000円から最高70,000円までとする。」と いう規定があった。また、Xは入社時に、Y社の常 務取締役から「諸手当の額又は計算方法:職務手 当のうち一部を残業代として支給する。職務手当2 万5000円 という内容の労働条件通知書 (兼労働 条件同意書)を示され、それに署名捺印していた。

Xは、平成27年6月1日から退職日である平成 29年6月30日までの間において、平成28年1月と 平成29年1月を除く全ての月で月100時間以上の 時間外等労働を行い、うち平成27年6月、同年9月、 同年10月,平成28年4月,平成29年3月及び同 年6月は月150時間以上、平成28年4月に至って は月160時間以上の時間外等労働を行った。また、 平成28年1月と平成29年1月においても、月90時 間以上の時間外等労働を行った。

なお、Y社は、平成27年6月1日から平成29年 1月31日までの期間について、36協定を締結して いなかった。その後、Xから36協定等の閲覧をし たい旨の申入れを受け、Y社は、平成29年2月1日 から平成30年1月31日までの期間について、推薦 により選出された者(ただし、事業場の過半数代表 者であるとは認められない)との間で36協定を締 結した。

#### 判決要旨 第2

## 1 職務手当の固定残業代該当性について

職務手当の中には、固定残業代のほかに、能力に 対する対価も混在しているというのであるから、職務 手当の支払をもって労働基準法37条の定める割増賃 金を支払ったとすることができるためには、固定残業 代部分と能力に対する対価部分とが明確に区分され ていることが求められると解される。本件において、 Xに対し、職務手当のうち固定残業代部分の金額が 具体的に明示された形跡はない。

また,賃金規定や労働条件通知書(兼労働条件 同意書) にも、固定残業代部分が何時間分の割増 賃金に相当するかは明示されておらず、職務手当の うち固定残業代部分が、何時間分の割増賃金に相 当するかが明示されたことを認めるに足りる証拠は ない。

以上によれば、職務手当につき、固定残業代部分 と能力に対する対価部分とが明確に区分されている ということはできないから、職務手当の支払をもって 労基法37条の定める割増賃金の支払としての効力を 認めることはできず、職務手当が割増賃金の算定基 礎から除外されるということはできない。

### 2 苛酷な長時間労働による損害賠償について

労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する 状況が継続するなどして, 疲労や心理的負荷等が過 度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険 のあることは、周知の事実である。そうすると、Y 社は、Xに対し、従事させる業務を定めてこれを管 理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負

荷等が過度に蓄積してXの心身の健康を損なうことがないように注意すべき義務があったというべきである。

本件では、Xが(事案の概要で示した)時間外等 労働を行ったことが認められる。Y社は、平成27年 6月1日から平成29年1月31日までの期間について は36協定を締結することもなく、また、平成29年 2月1日以降は労基則6条の2第1項の要件を満たさ ない無効な36協定を締結して、Xを時間外労働に 従事させていた上、上記期間中、タイムカードの打 刻時刻から窺われるXの労働状況について注意を払い、Xの作業を確認し、改善指導を行うなどの措置 を講じることもなかったことが認められる。したがっ て、Y社は、Xに対し、不法行為に基づいて、安全 配慮義務違反により生じた損害を賠償すべき義務が ある。

本件において、Xが長時間労働により心身の不調を来したことについては、これを認めるに足りる医学的な証拠はない。しかしながら、結果的にXが具体的な疾患を発症するに至らなかったとしても、Yは、安全配慮義務を怠り、2年余にわたり、Xを心身の不調を来す危険があるような長時間労働に従事させたのであるから、Xの人格的利益を侵害したものといえる。Yの安全配慮義務違反による人格的利益の侵害によりXが精神的苦痛を受けたであろうことは容易に推察されるところ、精神的苦痛に対する慰謝料は、30万円をもって相当と認める。

## 第3 本判決の検討

判例上,「使用者は、その雇用する労働者に従事

させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」とされているが(電通事件・最判平成12年3月24日労判783号6頁)、本判決は、労働者が具体的な疾患を発症していないにもかかわらず、過酷な長時間労働に従事させたことをもって慰謝料請求を認めている点が注目される。

本判決以前においても、労働者が具体的な疾患を 発症していないが、会社が安全配慮義務を怠り、労働者を心身の不調を来す危険があるような長時間労働に従事させたとして慰謝料請求を認めた無洲事件 (東京地裁平成28年5月30日労判1149号72頁) が存在する。このほか、京都市教組超過勤務事件 (最判平成23年7月12日判時2130号139頁)の原 審(大阪高判平成21年10月1日労判993号25頁) も本判決に近い判断を行っている。

本判決は、被侵害利益を人格的利益として構成しているところ、具体的な疾患を発症していなくても、長時間労働による精神的損害が発生すると観念することは、法的に可能であろう。ただし、過酷な長時間労働によって、労働者が健康に対する不安感を覚えることはあるだろうが、少なくとも強度のストレスによって(単なる不安感を超えた)法的保護に値する精神的苦痛が発生したことが認定される必要があると解される。本件は、そもそも36協定すら締結しないまま時間外労働に従事させ、そのうえ2年以上にわたって、過労死認定基準を上回る月100時間を超える時間外労働(単月で160時間を超えた月も存在する)に従事させていた事案であったことには、留意しなければならない。