



【長時間労働をさせたことによる慰謝料が認められるか？】

1 はじめに

従業員が時間外労働（深夜労働や休日労働も含む。）をした場合、会社としては時間外割増賃金を支払うこととなります。また、これが未払いとなった場合には「賃金の支払の確保等に関する法律」（賃確法）で年率14.6%という非常に高い遅延損害金の利率が定められているほか、裁判まで至った場合には未払金と同一額の付加金の支払いが命じられる可能性もあります（労働基準法114条）。

それに加えて、過度な長時間労働で従業員が心身の疾患（脳疾患、心疾患、うつ病など）をきたす、あるいはそれによって死亡したような場合には、会社に対して安全配慮義務違反として場合によっては高額な損害賠償が命じられることもありました。もっとも、そのような損害賠償責任が認められるのは、従業員が上記のような疾患に至ったケースに限られていました。

しかし、今般、従業員に具体的な傷病が発生していないにもかかわらず、長時間労働となっていたことについて安全配慮義務違反に基づく慰謝料の支払いを認めた事例（長崎地方裁判所大村支部 令和元年9月26日判決～狩野ジャパン事件～）が出ましたので、その内容をご紹介しますとともに、対応策を検討したいと思います。

2 裁判例（長崎地方裁判所大村支部 令和元年9月26日判決～狩野ジャパン事件～）

（1）事案の概要

ア 当事者

被告会社（Y社）：麺類の製造及び販売等を目的とする株式会社

原告従業員（X）：平成24年6月頃～平成29年6月までY社で勤務した従業員

イ 労働状況

雇用形態：期間の定めのない雇用契約

在職期間：平成24年6月頃～平成29年6月

就業時間：午前9時から午後5時まで（うち休憩時間80分）

休日：日曜日、国民の祝日に関する法律に定められた休日、夏季休日、年末年始

賃金：毎月末日締め、翌月10日払い

就業場所：Y社の工場内（麺の製造工場）

業務内容：製造業務（ミキサーに小麦粉を手で投入する）

ウ 労働時間

裁判所の認定によれば、Xは、平成27年6月から平成29年6月にかけて、月間で90時間～160時間という時間外労働を行っていたとされています。

（2）判決内容

裁判所は、上記のような原告側の時間外労働時間を認定したうえで、36協定につい

て「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 日以降は労働基準法施行規則 6 条の 2 第 1 項の要件を満たさない(注:適切な過半数代表の選出手続を経ていない。)無効な 36 協定を締結」していたとしました。

また、裁判所は「タイムカードの打刻時刻から窺われる原告の労働状況について注意を払い、原告の作業を確認し、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。」とも判示しました。

このような点を踏まえ、裁判所は「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。」「Y 社は、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見える。」として Y 社に対し、残業代や付加金に加えて、慰謝料 30 万円および弁護士費用相当損害金 3 万円の支払いを命じました。

3 考察

(1) 裁判例をどう捉えるべきか

ア 今回の裁判例の特徴

今回の裁判例の重要なポイントは、従業員に具体的な傷病が生じていないという点、すなわち当該従業員としては、時間外割増賃金を支払ってもらえさえすれば、それ以上に具体的な損害はない事案なのではないかという点にあります。

これまでの裁判例は、このような問題意識を踏まえ、日本マクドナルド事件(東京地方裁判所 平成 20 年 1 月 28 日判決)で「時間外割増賃金等が支払われないまま店長と

して長時間労働をしていたことによる原告の精神的苦痛は、上記の時間外割増賃金等や付加金が支払われることで、慰謝されるべき性質のものであるともいえる」とされていたように、従業員に具体的な傷病が生じていないケースでは、基本的に、安全配慮義務違反の成立や慰謝料請求を否定してきました。一見するとそう考えることが自然なように思えます。

しかし、今回の裁判例は、このような過去の多くの裁判例とは一線を画し、会社側に対して、時間外割増賃金のほか、賃確法による年率 14.6%の遅延損害金、未払賃金の 50%超に相当する付加金に加え、安全配慮義務違反により人格的利益を侵害されたとして慰謝料の支払いまで命じており、会社側に厳しい内容になっています。

イ 同種事案の紹介

本件と同じように、従業員に具体的な疾病が発生していない中で、安全配慮義務違反に基づく慰謝料の支払いを認めた事例は非常に限られており、無州事件(東京地方裁判所 平成 28 年 5 月 30 日判決)と呼ばれる事件があるくらいです。この事案も、原告となった従業員が月間 80 時間以上の残業を継続的に行っていた一方で、36 協定が締結されておらず、長時間労働改善に向けた措置も講じられていないことを理由として、会社側の安全配慮義務違反を認め、30 万円の慰謝料の支払いを命じています。

また、現在はまだ一部メディアで報道されただけですが、従業員に具体的な傷病が発生しておらず、また時間外労働の時間が月間で 20 時間から 50 時間程度にとどまっていたにもかかわらず、会社側の安全配慮

義務違反を認めて 10 万円の慰謝料の支払いを命じた判決も出たとの情報もあります（東京地方裁判所 令和 2 年 6 月 10 日判決）。

（ 2 ）判決を踏まえた対策は？

ア 今後の傾向について

今回ご紹介したように、従業員側に具体的な傷病が発生していないにもかかわらず、長時間労働による安全配慮義務違反に基づく慰謝料相当額の支払いを命じる裁判例が複数出てきており、今後、労働者側からの残業代の請求の際に、あわせて慰謝料が請求される事例が増えてくることが予想されます。

イ 対策 ～ 残業時間の短縮～

そのような中で、使用者側として安全配慮義務違反が認定されることを出来る限り回避するためには、まず、何よりも、従業員の時間外労働の時間を法令や 36 協定に定める範囲内に抑えることが重要と考えられます。

時間外労働の時間を抑えることで、従業員から訴訟が提起されるリスクや安全配慮義務違反と認定されるリスクを低減することが可能となるでしょう。

ウ 対策 ～ 社内体制の整備～

その上で、会社として、長時間労働に対応する体制の整備、具体的には、（ ）労働時間を正確に把握することで長時間労働が続いていないかチェックする、（ ）長時間労働が続いている場合には速やかにその改善に向けた指示・指導を行う、（ ）従業員の心身の健康管理のための方策（健康診断

の実施、相談窓口の設置など）を採る、といった取組みをそれぞれの会社の実情を踏まえながら導入していくことが重要になってくると考えられます。

4 まとめ

過労死やいわゆる「ブラック企業」に対する社会的な非難を受けて、平成 30 年には働き方改革に関連する法律が成立し、順次施行されています。そのような中で長時間労働に対する社会の目はより厳しくなり、それとともに裁判所や労働基準監督署など公的機関の見る目も厳しくなっています。

会社側としてはなんとも世知辛い世の中ですが、上記のような長時間労働への対策を講じ、これを実行していくことが円滑に事業を遂行していくうえで重要になっていると考えます。

以 上