

第7章 企業のリスクマネジメントとコンプライアンス及び個人情報の保護への配慮

1 メンタルヘルスと企業の社会的責任

社会・経済活動のグローバル化や情報化社会の急速な進展、少子高齢化社会への移行は、職場の中において成果主義の導入や世代交代、技術・技能の伝承の課題、等々の雇用の変化や働き方の変化をもたらしました。労働者を取り巻くこれらの環境の変化は、労働者のストレスに対する問題、心の健康の問題への取組みの重要性を増す一方となっています。最近では、メンタルヘルスの問題は、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility：以下「CSR」という。）の範疇に組み入れられた重要な取組みになっています。

CSRとは、「企業は社会的な存在であり、自社の利益、経済合理性を追求するだけではなく、利害関係者全体の利益を考えて行動すべきであり、法令の遵守、環境保護、人権擁護、消費者保護などの社会的側面にも責任を有する」という考え方です。従業員は、消費者、取引先、投資家、地域社会等の様々な利害関係者と並ぶ、ひとつとして位置づけられていることから、従業員のメンタルヘルスの問題に取り組むことは、上記の考え方の範疇に組み入れられた重要な項目の一つとなっているのです。

厚生労働省は、平成16年6月に「労働におけるCSRのあり方に関する検討会」の中間報告書を公表しており、その中で企業が従業員に対して取り組むべき重要な事項として、様々な資質と才能を持った個人がその才能を十分に発揮できるようにするための取組み、事業の海外進出が進む中で海外進出先においても現地従業員に対して責任ある行動が取れるようにするための取組み、差別の禁止やセクシュアルハラスメントの防止等従業員の人権に配慮する取組み、をあげています。その中の取組みのひとつとして、「心身両面の健康確保対策及び労働災害防止対策を行い、労働者が安心して働ける環境の整備を図る」ことを指摘しています。

すなわち、労働者の心身両面への健康に最大限の配慮を行い、必要な対策を行っていくことは、企業の本来的な責務であり、これに積極的に取り組ん

でいく企業が、社会から高い評価を受ける、企業価値の指標になっているのです。

2 安全配慮義務と労働安全衛生法について

従業員の健康管理を担当する者が、その責任を果たすための知識として持つておかなければならない法律があります。ひとつが労働安全衛生法であり、もうひとつが民法です。

労働安全衛生法は、労働者の安全と健康を確保するための最低基準を定めた法律として、労働基準法第 42 条の「労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる」との定めを受けて、昭和 47 年に制定されたものです。労働安全衛生法自体は、安全衛生に関する規制の原則のみを定めたもので、規制の具体的な内容はほとんど労働安全衛生法施行令、労働安全衛生規則といった政令や省令に委ねられています。

労働安全衛生法の第 3 条第 1 項には事業者等の責務として「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と定められており、さらに事業者の講ずべき措置として第 20 条には危険を防止するため必要な措置、また第 22 条には健康障害を防止するため必要な措置等を講ずることが定められています。これに違反をした場合には、違反をした具体的事実に基づいて刑事罰の対象となります。刑法とともに刑事責任を問われるものです。

一方、民法は、企業が損害賠償の責任を負うという民事責任の根拠となるもので、不法行為責任と契約責任が通常問題とされることとなります。

不法行為責任とは、「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。」(民法 709 条)と定められ、また使用者責任の「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」(民法第 715 条第 1 項)を根拠として損害賠償の責任を負うものです。また、契約責任とは、「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。」(民法第 415 条)とされているものです。

安全配慮義務（健康配慮義務）は、この契約責任の条項である民法の第 415 条を根拠にして違反があった場合の責任を問い、損害賠償責任として議論されているものなのです。

従前より、企業において安全や衛生・健康管理上の問題によって従業員に損害を生じさせた場合には、不法行為責任の範囲で企業の損害賠償責任を問われてきましたが、昭和 50 年 2 月の最高裁判所の判例で「安全配慮義務」という概念によって、初めて契約責任を果たさなかった企業の責任の損害賠償責任が認められました。その最高裁判所の判例によると、安全配慮義務は「事業者が労働者に負っている労働契約上の債務で、事業者が労働者に対し、事業遂行のために設置すべき場所、施設もしくは設備などの施設管理又は労務の管理にあたって、労働者の生命および健康などを危険から保護するよう配慮すべき義務」と定義されています。

事業者が安全配慮義務に違反しているかどうかについては、健康被害を受けたと考える労働者が、債務不履行の損害賠償請求の民事訴訟を起こし、事業者の安全配慮義務の内容と違反の主張を行い、個別に裁判所の判断を受けることになるので、一般論で論じることはできません。業務と健康被害との因果関係・健康被害の回避可能性・事業者側の過失の存在の有無が判断の根拠となります。

〔安全配慮義務の範囲〕

安全配慮義務という概念の定義は、法律の文書上に明文化されているわけではなく、判例に示されて認められていることから、その判例の示す安全配慮義務の範囲は時代とともに変わっているのも事実です。前述の昭和 50 年以降「業務に直接起因する健康障害を起こさないこと」として運用されてきましたが、その後、「業務に直接起因しているとはいえないが、業務と密接な関連を有する健康障害」についても、安全配慮義務に含まれるとする考え方が定着し、範囲は拡大する傾向にあります。

〔労働者の健康について事業者がしなければならないこと〕

平成 12 年 3 月に出された、ある企業に対する上告審の判決で、最高裁判

所は、「使用者は、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労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」という新しい判断を示し、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者に、「使用者の注意義務の内容に従って、その権限を行使する」ことを求めました。これは、事業者は労働者の健康状態を把握し、問題がある場合には業務の負荷による健康状態の悪化を防ぐための措置をとらなければならないということを意味しています。

以上述べてきたように、安全配慮義務の範囲が変わっていることもあって、特に健康管理について、安全配慮義務を問われる事案は増加の一途を辿っており、中でも最近の事案ではメンタルヘルスの問題が多くなっていることに注意を払っておく必要があります。具体的には労働者を就業させる際に就業に関係する健康障害の発生や悪化する可能性が高いかどうかを予見する義務（危険予知義務）と、可能性が高いのであればこれを避けるべき義務（結果回避義務）をきちんと果しておくことが求められているということです。

表7 - 1 過労による自殺死5事案の概要比較表

| 事案名 | 地裁 | 高裁 | 最高裁 | その後 |
|------------|--|---|---------------|-----|
| 製鉄所掛長事案 | 10.2.23 岡山地裁倉敷支部 / 安全配慮義務違反を認定 / 相殺5割 / 5,200万円 / 双方控訴 | 広島高裁岡山支部に係属 / 12.10.2 和解(会社側謝罪、和解金1億1,350万円) | | |
| 道路工事作業所長事案 | 10.7.16 札幌地裁 / 注意義務違反を認定 / 過失相殺なし / 9,160万円 / 控訴なし:確定 | | | |
| 保育所保母事案 | 9.5.26 神戸地裁 / 自殺との因果関係を否定 / 原告控訴 | 10.8.27 大阪高裁 / 安全配慮義務違反を認定 / 相殺8割 / 1,150万円 / 会社側上告 | 12.6.27 上告棄却等 | |

| | | | | |
|----------------|--|--|---|------------------------------------|
| 広告代理店 事案 | 8.3.2 東京地裁 / 会社の使用者責任を是認 / 過失相殺なし / 1 億 2,600 万円 / 双方控訴 | 9.9.26 東京高裁 / 会社の使用者責任を是認 / 過失相殺 3 割 / 8,900 万円 / 双方上告 | 12.3.24 / 会社の使用者責任を是認 / 過失相殺に関する高裁判決を破棄・差戻し | 12.6.23 和解(会社側陳謝、賠償金 1 億 6,800 万円) |
| ソース製造 作業員事案 | 12.5.1 広島地裁 / 安全配慮義務違反等を是認 / 過失相殺なし / 1 億 1,100 万円 / 会社側控訴 | 控訴取下げ | | |

注) 1. 表示内容は、判決年月日、判決裁判所、賠償責任についての判決内容、過失相殺についての判決内容、賠償額、上訴の有無となっている。

2. 末尾内の番号は、判決、和解、取下げの時期の順序

出典：中央労働災害防止協会調査研究部「最新安全衛生関係 裁判例動向」;「働く人の安全と健康」Vol.2 No.1 2001 (69)

3 精神障害等の労災認定

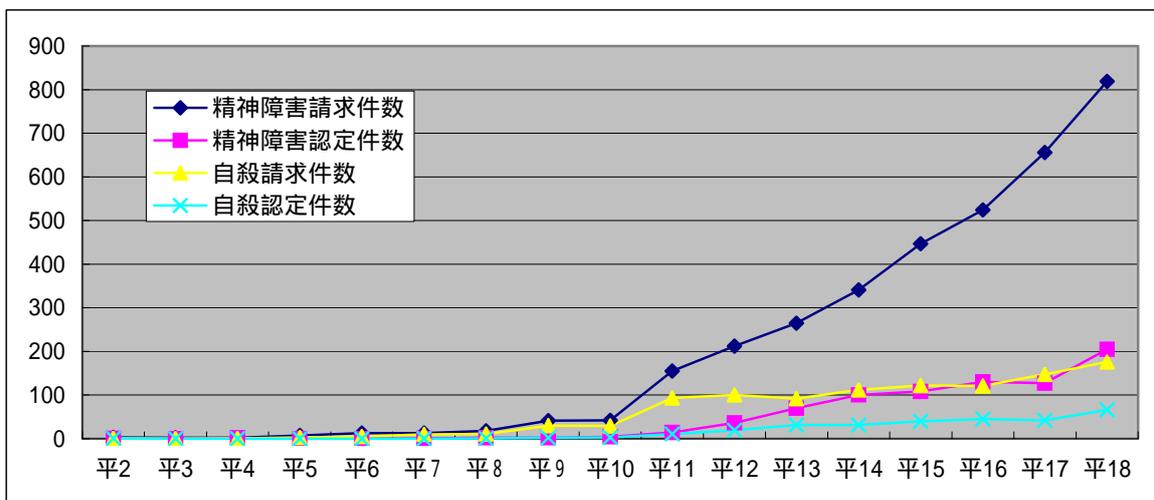
平成 11 年 9 月に出された労働省労働基準局長通達「心理負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」(平成 11 年 9 月 14 日基発 544 号・545 号)では、メンタルヘルス不調及び自殺に関する業務上外の判断基準が全面的に見直され、一定の要件を満たす者については、労働者災害補償保険法の補償対象とすることが明示されました。従来、例外的にしか認められなかったメンタルヘルス不調が業務上と判断される場合があるということは、例えば、労働者の自殺についても、事業者が無関心でいることが許されなくなったことを示しています。業務と密接な関係を有する自殺については、事業者の管理責任が問われるようになりました。

また、平成 13 年 12 月には、脳・心臓疾患の業務上外の判断基準を変更する厚生労働省労働基準局長通達(平成 13 年 12 月 12 日基発第 1063 号)が出され、発症前概ね 6 箇月間の過重な業務負荷を評価の対象として加えること、特に時間外労働(1 週間当たり 40 時間を超える部分)が、発症前 1 箇月間に概ね 100 時間を超える場合、もしくは、発症前 2 箇月間ないし 6 箇月にわた

って1箇月当たり概ね80時間を超える場合は、業務と発症の関連性が強いと評価できることが明示されました。

これらの労災認定にかかわる業務務上外の判断指針が公表されて以降、精神障害等による労災の認定が年々増加しています。最近の精神疾患に係る労災の認定状況を図7-1に示しておきます。

図7-1 精神障害の労災補償状況の年次推移



注：自殺には未遂を含む。

認定件数は、当該年度に請求されたものに限るものではない。

厚生労働省労働基準局統計

この指針の基本的な考え方については、精神障害の発病の有無等を明らかにした上で、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷、個体側要因の各事項について具体的に検討し、それらと当該労働者に発病した精神障害との関連性について総合的に判断するというものです。

判断の要件が、次の通り示されています。

- 対象疾病が国際疾病分類で分類されている精神障害を発病していること
- 対象疾病の発病前6箇月間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること
- 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により当該精神障害を発病とは認

められないこと

判断の要件のうち、 の「対象疾病の発病前6箇月間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務」があったか、「強い心理的負荷が認められる」とはどのようなことかは、精神障害等の労災認定はもとより職場でメンタルヘルス対策を進める上で参考になる出来事として、平成11年9月14日、基発544号の別表1『職場における心理的負荷評価表』に列挙されているので少し詳細に説明をしておきます。

平成 11 年 9 月 14 日基発第 544 号「心理的負荷による精神障害等に係る業務上
外の判断指針について」（別表 1）

職場における心理的負荷評価表

| 出来事 の種類 | (1) 平均的な心理的負荷の強度 | | | (2) 心理的負荷の強度を 修正する視点 | (3) 出来事に伴う変化等を 検討する視点 |
|---------------------------------|--------------------------------------|--------------|--|--|---|
| | 具体的出来事 | 心理的負荷 の強度 | | 修正する際の着眼事項 | 出来事に伴う問題、 変化への対処等 |
| | | | | | |
| 事故や 災害の 体験 | 大きな病気やケガをした | | | 被災の程度、後遺障害の 有無・程度、社会復帰の 困難性等 | <p>仕事の量（労働時間等） の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働、休日労働 の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度 <p>仕事の質・責任の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の内容・責任の変 化の程度、経験、適応 能力との関係等 <p>仕事の裁量性の欠如</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他律的な労働、強制性 等 <p>職場の物的・人的環境の 変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・騒音、暑熱、多湿、寒 冷等の変化の程度 ・職場の人間関係の変化 <p>会社の講じた支援の具体 的内容・実施時期等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訴えに対する対処、配 慮の状況等 <p>その他（1）の出来事に 派生する変化</p> |
| | 悲惨な事故や災害の体験 （目撃）をした | | | 事故や被害の大きさ、 恐怖感、異常性の程度等 | |
| 仕事の 失敗、 過重な 責任の 発生等 | 交通事故（重大な人身事故 、重大事故）を起こした | | | 事故の大きさ、加害の程度 、処罰の有無等 | |
| | 労働災害（重大な人身 事故、重大事故）の発生に 直接関与した | | | 事故の大きさ、加害の程度 、処罰の有無等 | |
| | 会社にとっての重大な 仕事上のミスをした | | | 失敗の大きさ・重大性、 損害等の程度、ペナルティ の有無等 | |
| | 会社で起きた事故 （事件）について、 責任を問われた | | | 事故の内容、関与・責任の 程度、社会的反響の大きさ 、ペナルティの有無等 | |
| | ノルマが 達成できなかった | | | ノルマの内容、困難性・ 強制性・達成率の程度、 ペナルティの有無、 納期の変更可能性等 | |
| | 新規事業の担当に なった、会社の建て直しの 担当になった | | | プロジェクト内での立場、 困難性の程度、能力と 仕事内容のギャップの 程度等 | |
| | 顧客とのトラブルが あった | | | 顧客の位置付け、 会社にと与えた損害の内容、 程度等 | |
| 仕事の 量・質 | 仕事内容・仕事量の 大きな変化があった | | | 業務の困難度、能力・経験 と仕事内容のギャップの 程度等 | |

| | | | | | |
|-----------|-------------------|--|--|--|---------------------------------|
| の変化 | 勤務・拘束時間が長時間化した | | | | 変化の程度等 |
| | 勤務形態に変化があった | | | | 交替制勤務、深夜勤務等 変化の程度等 |
| | 仕事のペース、活動の変化があった | | | | 変化の程度、強制性等 |
| | 職場のO A化が進んだ | | | | 研修の有無、強制性等 |
| 身分の変化等 | 退職を強要された | | | | 解雇又は退職強要の経過等、 強要の程度、代償措置の内容等 |
| | 出向した | | | | 在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等 |
| | 左遷された | | | | 左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等 |
| | 仕事上の差別、不利益取扱いを受けた | | | | 差別、不利益の程度等 |
| 役割・地位等の変化 | 転勤をした | | | | 職種、職務の変化の程度、 転居の有無、単身赴任の有無等 |
| | 配置転換があった | | | | 職種、職務の変化の程度、 合理性の有無等 |
| | 自分の昇格・昇進があった | | | | 職務・責任の変化の程度等 |
| | 部下が減った | | | | 業務の変化の程度等 |
| | 部下が増えた | | | | 教育・指導・管理の負担の程度等 |
| 対人関係のトラブル | セクシュアルハラスメントを受けた | | | | セクシュアルハラスメントの内容、程度等 |
| | 上司とのトラブルがあった | | | | トラブルの程度、いじめの内容、程度等 |
| | 同僚とのトラブルがあった | | | | トラブルの程度、いじめの内容、程度等 |
| | 部下とのトラブルがあった | | | | トラブルの程度、いじめの内容、程度等 |
| 対人関係の変化 | 理解してくれていた人の異動があった | | | | |
| | 上司が変わった | | | | |
| | 昇進で先を越された | | | | |
| | 同僚の昇進・昇格があった | | | | |

| | | |
|------|---|---|
| 総合評価 | | |
| 弱 | 中 | 強 |

- (注) ・ (1)の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度 は日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度は人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度はその中間に位置する心理的負荷である。
- ・ (2)の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的態様、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。
 - ・ (3)「出来事に伴う変化等を検討する視点」は、出来事に伴う変化等がその後どの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて具体的に検討する視点である。各項目は(1)の具体的出来事ごとに各々評価される。
 - ・ 「総合評価」は、(2)及び(3)の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷であるか否かについて評価される。

これによると出来事を 事故や災害の体験、 仕事の失敗、過重な責任の発生等、 仕事の量・質の変化、 身分の変化、 役割・地位等の変化、 対人関係のトラブル、 対人関係の変化、の類型に分けた上で、個々の類型に具体的出来事の平均的な心理負荷の強度を3段階で示しています。強度を「日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の負荷」とし、強度を「人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷」としています。強度は「その中間に位置する心理的負荷」となります。

これらの具体的出来事の態様を確認、生じた経緯等を把握した上で、「強度を修正する視点」から具体的に示された「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価して修正をしていく評価手法となっています。

「出来事に伴う変化等を検討する視点」が示されており、「出来事に伴う問題、変化への対処等」が列挙されています。これは具体的出来事ごとに各々評価されるもので、出来事に伴う変化等がその後どの程度持続、拡大あるいは改善したかを具体的に検討する視点です。出来事の類型、具体的出来事、修正する際の着眼事項、出来事に伴う問題、変化への対処等、いずれも職場でメンタルヘルスに取り組むキーワードとなる項目なのです。

さらにこの業務上外の判断指針には、「自殺の取扱い」についても示されています。これによると、業務による心理的負荷によってこれらの対象となる精神障害が発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、また自殺行為を思いとどまる精神的な抑制が著しく阻害されている状態で自殺が行われたものと推定し、原則として業務起因性が認められるとしています。

このように、業務上外の判断指針の中にもメンタルヘルスに取り組むキーワードがあります。これを上手に活用すれば、より効果のある対策に取り組むことができると思います。

4 個人情報保護法とメンタルヘルス対策に関する個人情報保護の取扱い

労働安全衛生法の第3条第1項には事業者等の責務として「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保す

るようにしなければならない」と定められています。この法によって事業者は、労働者の健康管理情報を取り扱うことが規定され、労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置を継続的・計画的に講ずるよう努めなければならないのです。またこの法は、事業者の義務として、第 66 条で「健康診断の実施」、第 66 条の 3 で「その結果の記録」、第 66 条の 4 で「結果について医師等からの意見聴取」、第 66 条の 5 で「実施後の措置」、第 66 条の 6 「結果の通知」、第 66 条の 7 「保健指導等」、第 66 条の 8 で「面接指導等」等、何条にもわたって具体的な実施内容を示しています。

一方で、この法律は、労働者の義務として、第 66 条で「健康診断の受診」、第 66 条の 8 で「面接指導の受診」を課しています。

さらに、事業主は、労働者を使用する者として前述の民事上の安全配慮義務を果たすことが期待されていることから、法の許す範囲で労働者の健康状態、病歴に関する情報など健康管理情報を幅広く収集して得られた情報を総合的に判断して、必要な就業場所の変更、労働時間の短縮等の対策に反映させることも求められています。

メンタルヘルス対策は、労働者の心の健康を保持・増進しようとするものですから、事業者にとって取り組まなければならない重要な活動の一つです。当然、健康管理の中でも特に機微な情報であるメンタルヘルスの情報は、この仕組みの中で実施されています。

〔個人情報保護への配慮〕

労働者の健康情報は、個人情報保護の観点から、その取扱いには十分な配慮が必要です。

個人情報保護に関しては、平成 15 年 5 月に「個人情報の保護に関する法律」が成立し、平成 17 年 4 月から全面施行されました。この法律の目的は、「個人情報の適正な取扱いに関し、基本理念及び政府による基本方針の作成その他の個人情報の保護に関する施策の基本となる事項を定め、国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等を定めることにより、個人情報の有用性に配慮しつつ、

個人の権益利益を保護する」ことです。この法律に基づいて、具体的な労働者の個人情報の取扱いについて、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 16 年厚生労働省告示第 259 号）により定められました。労働者の健康情報はその取扱いにもっとも配慮が必要な個人情報なので、さらに「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 16 年 10 月厚生労働省労働基準局長通達）が出されています。これらの法律、指針、通達は、事業者が個人情報の適正な取扱いを行うためのルールです。事業者の委託あるいは指示を受けて個人の健康情報を取り扱うスタッフは、このルールを守ることが必要です。

注意すべきポイントは次のとおりです。

利用目的を明確にし、それ以外の目的には使わない。あらかじめその旨を周知しておく。

目的外使用については本人の同意を得る。

情報の収集は本人から行う。第三者からの情報についても本人の同意を得た者からの情報であることが必要である。

保有個人情報の第三者への提供には本人の同意が必要である。

本人からの開示要求、訂正要求などの手続きを定め、それに応じる。

従業員や委託先を監督するとともに、情報を安全に管理するための措置を行う。

産業医等が、相談窓口や面接指導等により、知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とする。

産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で事業者等に提供する。

労働者のメンタルヘルスに関する個人情報のうち、診断名や検査値等の生データの取扱いについては、産業医や保健師等に行わせることが望ましい。特に誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関

する情報は、慎重に取り扱うことが必要である。

個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、事業場内産業保健スタッフによる生データの加工、個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規程等により取り決めることが望ましい。

職場のメンタルヘルス対策を推進することは事業者には課された責務です。メンタルヘルス対策を進めるためには、個人のメンタルヘルスに関する正確な情報が必要です。事業者は何らかの方法で情報を集め、それを管理しなければなりません。メンタルヘルスに関する情報は、健康情報のなかでもプライバシーにかかわる部分の大きい情報です。その際のルールが個人情報保護法として明確化されたということです。制限がたくさんあって面倒な感じもしますが、個人が「自分の情報は自分で管理する」ことを前提とすれば、こうした対処が欠かせないことも明らかです。一番大切なことは、何らかの方法で「本人の同意を得る」ことであると考えてください。