

タイトル	労働者のメンタルヘルスに対する使用者の（安全）配慮義務(一)
著者	中村，泰彦；NAKAMURA, Yasuhiko
引用	北海学園大学法学研究，50(2)：387-43
発行日	2014-09-30

労働者のメンタルヘルスに対する 使用者の（安全）配慮義務（一）

中 村 泰 彦

一 はじめに

1 労働者のメンタルヘルス問題の現状

昨今、過酷な労働を強いられることにより、労働者がフィジカルヘルスやメンタルヘルスを蝕まれ重大な精神疾患を発症し、最悪のケースでは自殺にまで至るということが社会一般に広く知られている。過酷な労働による自殺を指す「過労自殺」という用語も、一般的な用語として広く用いられるようになった^①。また最近では、労働者に対し劣悪な労働条件や就労環境での労働を強いる企業を指す「ブラック企業」などという造語まで生まれてきている^②。さらに、

このような社会状況を背景としてか、過酷な働き方をさせていることが疑われる企業に対し、厚生労働省（以下、厚生省）が「過重労働重点監督」を実施するにまで至っている。⁽³⁾

厚生労働省がまとめた平成一七年から平成二四年までの間の精神疾患等を原因とする労働者の自殺に関する労災申請の件数は、平成一七年度では一四七件、平成一八年度では一七六件、平成一九年度では一六四件、平成二〇年度では一四八件、平成二一年度では一五七件、平成二二年度では一七一件、平成二三年度では二〇二件、平成二四年度では一六九件である。⁽⁴⁾ 直近の平成二四年度の申請件数は、前年の申請件数と比して下降傾向にあるとはいえるものの、依然高い水準を維持したままである。

今日まで、労働者のメンタルヘルスの問題は、労働者災害補償保険法（以下、労災保険法）に基づく給付申請の場面のみならず、使用者の民事的責任を追求する場合でも問題とされてきた。⁽⁵⁾ 多くの裁判例が蓄積されることにより、労働者のメンタルヘルスに対する使用者の安全配慮義務が行為規範として定着することが期待されている。それにもかかわらず、この問題は、今日までも多くの事件で中心的な争点として争われてきており、未だ終息には向かってはいるとはいえない。むしろ、この問題は、複雑化の様相さえ呈してきているというのがその現状である。

2 問題の所在

過酷な労働が発端となって労働者がメンタルヘルスを患ってしまうことが労働をすることによる「災害」であることを行政が認め、これを労災保険法の補償対象とし、また、裁判所がこの問題を使用者の安全配慮義務の問題として把握し、使用者に対して労働に起因して労働者がメンタルヘルスに関連する疾患に発症しないよう、その働かせ方に配慮すべき義務があることを確認してから久しい。それにもかかわらず、労働が原因となって労働者がメンタルヘル

スを害した、という紛争が今日も後を絶たないのはなぜなのだろうか。

この理由の一つとして考えられるのは、そもそも使用者が過重業務の内容や安全配慮義務に基づいた適切な措置の内容を十分理解できていないのではないか、ということである。そしてこれは、ひとえに、それら内容の不明確さに起因するものであることが考えられ、この点に問題がある。

そこで本稿では、この問題を明らかにするために、労働者の精神疾患にまつわる従来の民事裁判例を中心に分析し、裁判所で明らかにされてきた過重業務の具体的内容、使用者の安全配慮義務、そして安全配慮義務から要請される具体的措置内容について整理し検討していく。その前提としてまず、労働災害に関する使用者の民事責任と現代的労働災害について簡単に述べていく。

なお、本稿でとりあげる事例は、「労働判例（以下、「労判」）」に掲載されている裁判例が中心となる。また裁判例を紹介する場合には、使用者をY、原告をX、被災労働者が死亡している場合にはAと表記する。

二 労働災害に関する使用者の民事責任と、現代的労働災害

1 民事法上の損害賠償請求

（一）使用者に対する損害賠償請求

労働災害が発生した場合、被災労働者やその遺族に対しては、労働基準法（以下、労基法）上の補償とともに、同法に基礎を置く労災保険法による制度的補償があり、主に後者が主体となつて労災補償制度の適用がなされている。このような制度的補償があるとはいえ、現実には惹起された労働災害に対する同制度の補償は、あくまでも一定の範囲

にとどまるものである。すなわち、我が国におけるこのような制度的労災補償は、業務上労働者が被った損害のすべてが賄われるといったシステムにはなっていないのである。被災労働者が被った損害のうち、労基法ならびに労災保険法によって賄われない損害については、最終的には、民事法上の損害賠償の問題として把握され、これによって処理されるほかはないことになる。この場合の法律構成は、不法行為による構成と債務不履行による構成の二つの方法によることになる。

(2) 当事者

労働災害が発生した場合、この責任主体は、一般的には契約の相手方たる「使用者」となる。^⑥ところが、近時はこれに加え、会社経営に携わる取締役個人に対する責任についても民事訴訟の場で追求されるようになってきた。取締役個人が損害賠償請求訴訟の当事者となる裁判例はそれほど多いとはいえないが、それでも、このような事例は、安全配慮義務の責任のあり方や当事者の本質を考える上で注目に値する。そこで、以下では、筆者が注目する裁判例を挙げ紹介していく。

① メディスコーポレーション事件^⑦

本件は、介護付有料老人ホームを営む会社（Y1）で財務経理部長の職にあったAが車内で一酸化中毒自殺を図り死亡したことから、Aの遺族であるXらが、Aの自殺はAが自殺前に連日の肉体的・心理的に負荷の高い長時間労働等をしたことによりうつ病に罹患したことが原因であるとし、Y1に対しては、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を、また、代表取締役（Y2）に対しては、民法七〇九条に基づく損害賠償をそれぞれ請求した事案である。

これら請求に対し、本件地裁判決は、まず、Y1の安全配慮義務違反に対する請求について認容する。これに対しY2の責任については、「代表取締役の下に副社長を配置し、その下に管理本部を含む六つの部署を配置し、Aの直属の上司は当時Hであったなどの：被告会社の管理体制に照らせば、代表取締役である被告Y2が被告会社の個々の従業員の労働時間及び勤務状況を把握して、個々の労働者にとって長時間又は過酷な労働とならないように配慮して個々の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具体的義務まで負っていると解するのは困難である」とし、Xら請求を斥けた。なお、本件は、高裁まで係属しているが、Y1及びY2に対する請求については、地裁判決の判断が高裁判決でも踏襲されている。

② 大庄ほか事件^⑧

本件は、飲食店を営む会社（Y1）で調理関係業務に従事していたAが急性左心機能不全により死亡したことから、Aの遺族であるXらが、Aの死亡は連日の長時間労働等に原因があるとして、Y1に対しては、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を、またY1の代表取締役（Y2）及び取締役ら（Y3ら）数名に対しては、民法七〇九条または会社法四二九条一項に基づく損害賠償をそれぞれ請求した事案である。

本件地裁判決は、まず、Y1の安全配慮義務違反に対するXらの請求を認容する。その上で、XらのY2及びY3らに対する損害賠償請求に関しては、不法行為責任についての主張は斥けたものの、会社法四二九条一項の責任に関する主張については以下のように判示し、Xらの請求を認容した。すなわち、「会社法四二九条一項は、株式会社内の取締役の地位の重要性にかんがみ、取締役の職務懈怠によって当該株式会社が第三者に損害を与えた場合には、第三者を保護するために、法律上特別に取締役に課した責任である」とし、「労使関係は企業経営について不可欠なもので

あり、取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社の使用者としての立場から労働者の安全に配慮すべき義務を負い、それを懈怠して労働者に損害を与えた場合には同条項の責任を負う」と述べ、Xらの請求を認容した。

本件高裁判決も地裁判決同様、会社の安全配慮義務違反について肯定する。その上で、労働者の生命・健康を「至高の法益」と述べ、「当裁判所は、…控訴人会社において現実に全社的かつ恒常的に存在していた社員の長時間労働について、これを抑制する措置がとられていなかったことをもって安全配慮義務違反と判断しており、控訴人取締役らの責任についても、現実に従業員の多数が長時間労働に従事していることを認識していたかあるいは極めて容易に認識し得たにもかかわらず、控訴人会社にこれを放置させ是正させるための措置を取らせていなかったことをもって善管注意義務違反がある」とする。

そして、Y3らの責任については、「Aの勤務実態を容易に認識しうる立場にあるのであるから、控訴人会社の労働者の極めて重大な法益である生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置を採る義務があることは明らかであり、この点の義務懈怠において悪意又は重過失が認められる」と判示した。また、Y2の責任については、「自ら業務執行全般を担当する権限がある上、仮に過重労働の抑制等の事項については他の控訴人らに任せていたとしても、それによって自らの注意義務を免れることができないことは明らかである」と述べ、「自社の労働者の勤務実態について控訴人取締役らが極めて深い関心を寄せるであらうことは当然のことであって、責任感のある誠実な経営者であれば自社の労働者の至高の法益である生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置を採る義務があることは自明であり、この点の義務懈怠によって不幸にも労働者が死に至った場合においては悪意又は重過失が認められるのはやむを得ない」と判示し、取締役らに対するXらの請求を認容した。

労働者の生命や健康の安全確保に関する責任の主体を使用者とするにとどまらず、会社法上の取締役にも及ぶと判断した事例には、これを取締役の直接的な責任として構成するものと、会社に対し労働者の安全に配慮をさせる間接的な責任であると構成するものがあり、責任構成の部分にのみ着目すると理論的な統一が図られているわけではない。^⑨とはいえ、安全配慮義務の実効性確保の観点からすると、会社経営者である取締役には、労働者の生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置を採る責任があるということを確認する判断が表れていることは、意義深い。^⑩

2 労働災害に関する労災民訴の法律構成の変遷と労働契約法五条の施行

労働災害に対する使用者の責任について、最高裁が自身の立場を明らかにしたのは昭和五〇年の陸上自衛隊八戸車両整備工場事件である。もともと、これ以前にも労働災害に対する使用者の責任は、下級審で争われてきた。労働災害における使用者の損害賠償責任が争われ始めた当初の下級審は、この問題を不法行為領域の問題として把握し処理してきた。^⑪その後、上記昭和五〇年の最高裁判決において最高裁判所の立場が明らかにされると、これを契機として、労働災害に対する使用者の責任に関して債務不履行を問う下級審裁判例がみられるようになる。^⑫

そして平成に入る頃には、労働災害を争うほとんどの裁判で不法行為や使用者責任とともに債務不履行が主張され争われるようになるのである。平成二〇年に施行された労働契約法では、その五条で労働者の生命・身体に対する使用者の配慮義務（安全配慮義務）が成文化されている。

3 精神疾患による労働災害の特徴

従来の裁判実務で争われてきた労働災害は、一回的な事故災害や職業病といった類いの傷病がその中心だった。現在では、これら事故災害や職業病に加え、脳・循環器系の疾患死（いわゆる過労死）や本稿で研究の対象とした精神疾患の発症やこれに伴う自殺（いわゆる過労自殺）までもが労働災害として把握されている。

精神疾患による労働災害の特徴として第一に挙げることができるのは、労働災害の発生が特定の業種特有のものではないということである。例えば、炭坑労働者のじん肺、チェンソーやプッシュクリーナーを用いて作業を行う林業従事者等の振動障害（白ろう病）、工場労働者の難聴等に関する災害の発生は、特定の業務に従事する労働者特有のものであることがいえそうである。他方、精神疾患による災害の発生については、当該疾病がストレスフルな業務を行っている一般労働者や一定の責任を課せられる管理職労働者等、ストレスの多い業態や職位に就く労働者に発生しやすい労働災害であることは想像に難くはないが、特定の業種に特有のものであるとはいえない。

第二の特徴として挙げることができるのは、被災対象者が広範に及ぶということである。従来の労働災害は、主に一回的な事故災害や職業病についてのものであったことは上述したが、ここで対象となった労働者の多くは、ブルーカラー労働者であった。しかし、近時は、ストレスフルな労働の継続によって災害が発生する可能性が認識され、労働の時間的継続や業務そのものの負荷を原因とした疾病の発症や悪化についても労働災害として把握されている。いわゆる過労死や、本稿で対象とする過労自殺に関連する労働災害などがその顕著な例といえるが、これら労働災害で対象となる労働者は、従来から問題とされてきたブルーカラー労働者にとどまるものではないといえることができる。

第三の特徴として挙げることができるのは、労働災害発生の可能性が、「脆弱さ」という労働者自身のストレス耐性

に左右されることである。会社内で労働者の一人が精神疾患を発症したからといって、この労働者と同じ職務に就く他の労働者についても精神疾患を発症した労働者と同様に精神疾患を発症するわけではない。これは精神疾患に関わらず他の疾病に関してもいえるようなものであるが、とりわけ精神疾患による災害で顕著であるように思われる。

第四の特徴として挙げることができるのは、労働災害の対象となる疾病の発症及び程度の確定が困難であるということである。過労死の事案を例にとると、ここで問題とされる疾病の状態は、対象とされる労働者が過労により脳や循環器等に変調を来しているというものである。脳や循環器の疾病は、病院等で一定の検査を受けることさえできれば、相当高い水準で疾病の発症やその程度について確認することができる¹³。他方、精神疾患の場合には、確かに精神医学が進歩し、技術的な革新がみられているとはいえ、疾病の発症やその程度については、未だ診察した医師の評価が大きく介在する。これは、裁判上、往々にして精神疾患の発症およびその程度についての専門医の意見書に「ばらつき」がみられることからいえることである¹⁴。精神疾患は専門家であっても、疾病の有無や程度について、確定が非常に困難な疾病であるということが出来る。

三 業務と労働者のメンタルヘルス不調との関係

1 相当因果関係に関する裁判例の判断枠組みの変遷

労働者のメンタルヘルスの問題に関する労災民訴事件の場合、裁判所は、被災労働者の精神疾患の発症そのものについては、相当柔軟に認める傾向にある¹⁵。ただし、裁判所がこれを柔軟に認めるとしても、次に、被災労働者の従事していた業務と精神疾患の発症との間にはたして事実的因果関係を越えた相当因果関係を肯定できるのか、という問

題が生ずることになる。

労働者が業務によつて精神疾患を発病し自殺に至るといふ事案を、使用者の安全配慮義務違反の問題として把握した当時の裁判所は、相当因果関係の判断にあたり、被災労働者が「常軌を逸した長時間労働により心身共に疲弊してうつ病に陥り、自殺を図ったことは、被告はもちろん通常人にも予見することが可能であったといふべきであるから、Aの右長時間労働とうつ病との間、さらにうつ病とAの自殺による死亡との間には、いずれも相当因果関係があるといふべきである」と述べていた。¹⁶⁾すなわち、当初の裁判例では、使用者の予見可能性が相当因果関係判断の前提とされておられ、使用者が予見可能であったといった場合に相当因果関係を肯定するという手法を用いていたのである。

その後の裁判例では、上記の手法を用いるものは数例にとどまっている。そこではおおむね、被災労働者が従事していた現実の業務負荷を客観的に評価し、業務負荷が精神疾患を発症させるほど強いと評価される場合には、業務とうつ病の発症ないし自殺の相当因果関係を肯定するという手法を用いている。これは、労働者が業務負荷の強い過重な業務に従事するなどして、その結果うつ病等の精神疾患を発症し、それら疾患によって自殺をするという結論に至る過程は、医学的知見に照らしても決して特別なものではないと考えられるようになったことが影響しているように思われる。現在の裁判例では、被災労働者が客観的にみて過重な労働をおこないICD-10第V章「精神および行動の障害」の分類のうち、おおむねF3（気分「感情」障害）ないしF4（神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害）に該当するような疾病を発症していたならば、発症した精神疾患によって自殺をするに至ったことについての相当因果関係を認める傾向にあるといえよう。

2 死亡の態様

従来から裁判所では、労働者がメンタルヘルスの不調に陥り、これが原因で自殺をするという結果となるということは、労働者が精神疾患に罹患していれば、その者の行為が死に向かうことも十分あり得るものであるとされてきた。さらに被災労働者の行為が決して死に直結する行為ではないと思われる場合であっても、これに相当因果関係を認める判断がフォーカスシステムズ事件東京高裁判決で示されている。

本件で被災したAは、使用者たるYにSEとして採用された労働者であった。AはYに採用されて以降、Yの通信ネットワーク関係の業務に従事してきたが、配置転換され、携帯電話端末の組み込みソフト開発チームの一員として合同作業を行っていた。そこでのAの業務内容は、先輩従業員とともに調査検討業務を行うというものであったが、Aの所属するチームが作業に手間取り、顧客へのソフトの納品が遅れてしまった。このことにより、Aの所属するチームは作業の迅速化を求められることになり、経験の少なかったAは上記作業から外されることになった。Aは、単体試験担当となったが、Aのそこでの時間外労働時間数は、毎月一〇〇時間を超えるものとなっていた。

そのような中、Aにはうつ病と思しき症状が発現するようになる。配置転換されてから約二ヶ月後のある日、出社のために自宅を出たものの会社へは向かわず、無断欠勤をして河原のベンチでアルコールを摂取した。その日の深夜、Aは意識不明の状態で倒れているところを発見され、病院に緊急搬送されたが死亡が確認された。そこでAの遺族であるXらがYに対し、Yの安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求したのが本件である。

本件地裁判決は、まず、業務による心理的負荷の強度の総合評価が「強」になるとして、精神疾患の発症と業務との間の相当因果関係を肯定する。そして、本件飲酒行為は、うつ病及び解離性遁走という精神障害により、正常な認

識、行為選択能力が著しく阻害された病的心理の下でなされたものであるといえるから、死亡とうつ病・解離性遁走の発症との間には、相当因果関係が認められると判示した。

これについては、本件高裁判決¹⁸でも地裁判決同様、「Aの従事していた業務による心理的負荷とその精神障害の発症との間には強い関連性がある」とする。そして本件飲酒行為については、「本件当日に自宅を出て過度の飲酒行為に及ぶまでのAの行動は、正常な判断能力のある状況下で行われたとは理解し難く、前記：医師も、本件当日のAの飲酒行為については、精神障害に罹患した患者がその影響によってアルコールを過剰に摂取することを含めて何らかの経緯で死亡に至ることはあり得ることであり、Aの場合は、うつ病により正常な認識、行為選択能力が著しく阻害された病的心理のもとで過度の飲酒を行いその結果死亡したとの意見を述べていることなどに照らすと、Aは、業務に起因する心理的負荷等が過度に蓄積したため、うつ病及び解離性遁走を発症し、その結果過度の飲酒行為に及びこれが原因で死亡したと認められ、YにおけるAの業務と他人の死亡との間には相当因果関係があると認められる。」と判示した。

本件で問題とされた被災労働者の死亡の態様は、従来のそれとはずいぶん異なり、特殊なものであったといえるが、そもそも客観的過重労働の存在自体が肯定される事案の下では、相当因果関係の判断の際に被災労働者の死亡の態様をことさら重視しないという裁判所の姿勢が表れた象徴的な事例であったといえることができる。

3 相当因果関係の認定

労働者のメンタルヘルス異常が争われた労災民訴裁判例の多くは、厚労省の「心理的負荷による精神障害等に係わる業務上外の判断指針」¹⁹に依拠しているか、または、少なくともこれを意識して精神疾患の発症と業務との相当因果

関係の判断をしているように思われる。⁽²⁰⁾ この点、労災民訴の提起以前に行政庁からの労災認定を受けていたケースでは、労災認定の際に行政庁が行った「業務起因性あり」という判断を労災民訴上の相当因果関係判断の要素の一つとして挙げるものもある。⁽²¹⁾

労働者のメンタルヘルスに関する使用者の安全配慮義務違反が問われた事案での相当因果関係は、対象労働者の（過重）業務との関係で判断される傾向にある。このような傾向に対しては、土田道夫教授が以下のような指摘をされている。すなわち、「安全配慮義務違反に関しては、過重業務それ自体ではなく、安全配慮義務違反が帰責の根拠となるのであるから、使用者が必要とされる義務を尽くしていなかったことと疾病・死亡との相当因果関係を検討すべきであろう。さもないと、相当因果関係の判断が使用者の無過失責任を前提とする労災保険上の業務起因際の判断と同一に帰するのみならず、過重業務それ自体を安全配慮義務違反と解し、使用者の行為規範を不明確とする結果をもたらすからである。」⁽²²⁾と。上田教授の指摘については、筆者も同様の意見を持っている。ただし、このように捉えたとしても、使用者の安全配慮義務の内容を確定する場面では、対象労働者の過重業務の存在が重要な要素となる。

四 業務過重性

1 業務過重性の判断

厚労省の「心理的負荷による精神障害等に係わる業務上外の判断指針」では、対象労働者の職場内での心理的負荷の判断要素として、被災労働者の労働時間数に加え、事故や災害の体験、仕事の失敗・過重な責任の発生、仕事の質・量の変化、身分や役割・地位の変化、対人関係のトラブルや変化、持続の程度等が挙げられている。現在の労災民訴

の場面でもこれと同様、被災労働者の労働時間数の問題とともに、何らかの形で労働時間数以外の業務要素についても問題とされることが一般的である。

以下では、労働者のメンタルヘルスに関する労災民訴事案での業務過重性判断の際に用いられた諸要素を分類し、それら諸要素に関する業務負荷について裁判所がどのように評価してきたのかを明らかにする。

なお、以下で挙げる事例では、損害賠償の請求原因として、不法行為に基づくもの、債務不履行に基づくもの、この両者に基づくものが混在しているが、以下ではこれを安全配慮義務違反に基づくものとして一義的に紹介していく。また、事案によっては、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求以外の請求がなされている場合もあるが、これについては、ここではあえて触れないこととする。

2 労働時間に関する負荷判断

(1) 労働時間数に関する負荷判断

① 山田製作所（うつ病自殺）事件⁽²³⁾

本件は、平成八年四月にYに入社し、専ら塗装業務を担当していたAが、塗装班のリーダーに昇格した平成一四年の五月一四日に自宅で首を吊り自殺したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件の下で認定されたAの一ヶ月の時間外労働時間数は、自殺の三ヶ月前が約八五時間、二ヶ月前が約一一八時間、一ヶ月前が約一一〇時間である。また、上記期間内におけるAの連続勤務が最高一三日間であることに加え、深夜一〇時を越えて勤務したのが一二日間あったことについても認定されている。

上記認定の時間外労働時間数がAに与えた負荷について、本件地裁判決は「相当の強さをもって心理的負荷を与えた」と判断していた。この点、本件高裁判決は、「平均残業時間が六〇時間以上となるとライフイベントの合計点数は極めて高く（ストレス度が強くなる。）なるとされ、さらに長時間労働は、心身の余力や予備力を低下させ、ストレス対処能力を大幅に低下させ、その結果、ちょっとしたストレスフルな出来事に対してもパニックに陥りやすい状態が作られるとの専門的知見を勘案すれば、このような顕著な時間外・休日労働は、それ自体で過酷な肉体的・心理的負荷を与えるものであった。」「以上からすれば、Aには平成一四年二月一三日から同年五月一三日の間に合計一九日間の休日があったことなどの事情を考慮しても、労働時間数の面からみて、当時のAには、極めて大きい肉体的・心理的負荷があったことは明らかである。」と判断している。

② 九電工業事件^②

本件は、大学卒業後、平成一〇年四月にYに入社し、Yの空調衛生施設工事等の現場監督として業務に従事し、平成一五年八月から平成一六年七月までは、YがG1建設から二億四〇〇〇万円で受注した工事の補助業務を行っていたAが、平成一六年九月六日に自宅マンションから投身自殺を図り死亡したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、A遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件の下で認定されたAの一ヶ月の時間外労働時間数は、自殺の一年前が約一二三時間、一一ヶ月前が約一四二時間、一〇ヶ月前が約一四一時間、九ヶ月前が約一五九時間、八ヶ月前が約一六三時間、七ヶ月前が約一三五時間、六ヶ月前が約一四九時間、五ヶ月前が約一六五時間、四ヶ月前が約一六五時間、三ヶ月前が約一四九時間、二ヶ月前が約一三二時間、一ヶ月前が約一七六時間である。

上記認定の時間外労働時間数がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「Aが本件工事に携わった平成一五年八月から本件精神障害を発症した平成一六年七月までの一年間におけるAの時間外労働時間数は、いずれも一〇〇時間を超えており、特に、平成一六年一月以降は月平均一五〇時間を越えたものとなっている。」「Aの上記時間外労働時間数は、本件三六協定に定められている一か月当たりの時間外労働時間である三〇時間を著しく超過するものである。また、本件三六協定においては、労使が協議の上で一か月当たり一三〇時間まで延長することができるとされているが、これとの関係でも、上記期間内で一三〇時間を超えていないのは、平成一五年八月だけである。」「そして、Yにおいては土・日曜日が休日となっていたが、Aは、日曜日は休みを取っていたものの、土曜日は月に一日ないし二日のみしか休みを取ることができておらず、上記のとおり極めて長時間にわたる労働による疲労を回復するに足りるだけの休息が十分に取れていなかったといわざるを得ない。」と述べ、「以上からすれば、Aの時間外労働時間数は、Aにとって極めて大きな肉体的・心理的負荷であったことは明らかである。」と判断している。

③ メデイスコーション事件⁽²⁵⁾

本件は、介護付き有料老人ホームの運営等を業とするYに中途入社し(平成一四年頃)、平成一六年当時、財務経理部長の職にあったAが、路上に停車させた車内において自殺を図り一酸化炭素中毒により死亡したことから、Aの自殺はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。本件の下で認定されたAの一ヶ月の時間外労働時間数は、自殺の七か月前が約一〇六時間、六ヶ月前が約九二時間、五ヶ月前が約一二六時間、四ヶ月前が約一七八時間、三ヶ月前が約二二九時間、二ヶ月前が約一三一時間、一ヶ月が約一三六時間である。

上記認定の時間外労働時間数がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「平成一六年一月からAが本件うつ病を発症した平成一六年七月までの六か月におけるAの時間外労働時間数は、平成一六年二月から三月の時間外労働時間を除き、いずれも一〇〇時間を超えており、特に五月から六月は二二八時間を超えたものとなっている。医学的知見によれば、「月一〇〇時間を超える時間外労働に従事した労働者には、精神医学的配慮が必要であるといわれていることからすれば、これを超えるAの時間外労働時間数は、Aにとって極めて大きな肉体的・心理的負担である。また、「Aは、平成一六年四月は、休みが一日も取れず、五月及び六月は、それぞれ休みが二日しか取れていないのであるから、上記のとりの極めて長時間にわたる労働による疲労を回復するための休息は、十分には取れていなかった」。以上からすれば、Aの時間外労働数は、Aにとって極めて大きな肉体的・心理的負荷であったことは明らかである。」と判断している。

④ 前田道路事件²⁶

本件は、土木建築工事の請負などを業とするYで営業所長の職にあったAが、自らの不正経理発覚後、勤務する営業所の敷地内で自殺を図り死亡したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件の下で認定されたAの一ヶ月の時間外労働時間数は、自殺の六ヶ月前が約八九時間から約一〇二時間、五ヶ月前が六三時間から七三時間、四ヶ月前が約五〇時間から約六〇時間、三ヶ月前が約七三時間から約八五時間、二ヶ月前が約五二時間から約六一時間、一ヶ月前が約五六時間から約六五時間であった。

上記認定の時間外労働時間数がAに与えた負荷について、本件地裁判決のなお書きは、「前記認定のとおり、

Aにおいては、生前に、長期にわたる時間外労働が認められたものの、証拠…によれば、それが、疾患を招く程には至っていなかったと認められる。」と述べていた。この点については本件高裁判決でも、Aの行った時間外労働時間数の平均が六三・九時間から七四・二時間であったことから、「Aが恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していたとまでは認められない」と判断している。

⑤ 佐川急便ほか事件²⁷⁾

本件は、Y1からY2に派遣され、Y2の構内において、貴重品係として荷物の仕分けを担当していたAが、自宅で首を吊って自殺したことから、Aの自殺はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXがYらに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件の下で認定されたAの一ヶ月の時間外労働時間数は、自殺の六ヶ月前が六九時間、五ヶ月前が約九一時間、四ヶ月前が約八一時間、三ヶ月前が約一〇三時間、二ヶ月前が約三五時間、一ヶ月前が約七八時間、自殺当月が約二七時間である。

上記認定の時間外労働時間数がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「Aの時間外労働時間を…計算すると、平成一七年九月が六九時間、同年一〇月が九一時間一五分、同年十一月が八一時間〇二分、同年一二月が一〇三時間〇九分、平成一八年一月が三五時間一三分、同年二月が七七時間四一分、同年三月（本件自殺までの二六日として計算する）が二六時間四四分となると、長時間労働と精神疾患発症との明確な関連性は十分には示されていないとの医学的意見もあることをも考慮すると、上記の程度の時間外労働により直ちにうつ病を発症させるものとは断定し難い。」と判断している。

⑥ マツダ（うつ病自殺）事件^{②8}

本件は、大手自動車メーカーであるYで、海外の取引先（B社等）からの部品納入の担当業務に従事していたAが、社宅の自室で首を吊って自殺したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件の下で認定されたAの事業場内での一ヶ月の時間外労働時間は、自殺の六ヶ月前が約三〇時間、五ヶ月前が約五九時間、四ヶ月前が約三四時間、三ヶ月前が約四三時間、二ヶ月前が約五〇時間、一ヶ月前が約六七時間であった。上記認定の時間外労働時間がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「本件実務要領によれば、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性の度合いの検討につき、①発症前一か月間において時間外労働時間が一〇〇時間を超えているか、又は、発症前二か月間以上の期間において当該時間が八〇時間を超えているか、②当該時間が四五時間に満たないか、③当該時間が上記①と②の中間よりも多いか少ないかにより、過重性の評価を行うべきと規定されているところ」、AのY内における時間外労働時間の長さや、Y外（自宅）においても相当量の業務をこなしていたと推認されることに加え、Aは、平成一九年一月中旬以降、B社とのメール等でのやり取りが頻繁となり、特に同年三月には、誤品納入問題、中国移管問題及び出荷停止問題が重疊的に発生し、同月三〇日開催予定の購買本部の品質会議における報告や同年四月三日開催予定のB社との対策会議に向けた準備等もあり、多忙を極めていたと考えられる上、上司から、残業は申請せず、家に持ち帰ってやれと命令されているので、実際にそうしており、土曜日や日曜日でも仕事をしなければならないと述べていたことも併せ考えれば、Aの死亡一ないし二か月前の時間外労働時間は、Y外（自宅）におけるそれと併せ、優に八〇時間を超えていたものと推認される」。「AのY内における時間外労働時間は、同人の死亡約三か月前である平成一九年一月においても、四五時間弱に及んでいることからすれば、同人の業

務は、遅くとも同月以降は、量的にも過重な状態が恒常的に続いており、それは特に同年二月以降において顕著であったというべきである。」「Aの業務は、遅くとも平成一九年一月以降は、量的にも過重なものであった」と判断している。

(2) 労働時間の質に関する負荷判断

① 運輸会社営業所長事件²⁹⁾

本件は、平成五年四月にYの南九州支店の支店長代理に就任し、実質的に三つの営業所の責任者として日常業務を担当していたAが、Yの営業所内で首を吊って自殺したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

Aは、平成五年四月に南九州支店の支店長代理に就任し、実質的に三つの営業所の責任者として日常業務を担当していた。平成八年に実施されたYの一度目の損益改善計画以降、Aは、週に一ないし二回の早朝点呼を担当するとともに、本社や東京、大阪にも出張するようになった。平成九年一〇月以降、二度目の損益改善計画の策定に伴い、Yは当時閉鎖されていた営業所を再開して三営業所の営業を統合し、事務職員や乗務員を削減した。Aは一部得意先との取引を打ち切ることなどの事務処理を担当し、その上、本社への出張も増加していた。その後、平成一〇年五月にE営業所が南九州営業所として再開されて以降は、営業所の事務職員が削減され、Aの営業の担当区域も広くなったことに加え、移転後の事務処理がAの業務として加わった。その様な中、Aは、午前二時から三時ころに行なう運転手の点呼を週に二ないし三回担当していた。

このような働き方がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「Aが平成一〇年五月の営業所の統合移転の前後ころ

から、恒常的な長時間労働及び深夜の不規則勤務を強いられ、業務に基づく心理的な負荷をかなり受けていたこと、従業員への解雇や荷主との取引打ち切りによるAの精神的苦悩は2度目の損益改善計画の実施、E営業所への移転の後から次第に深刻なものとなっていたと認められること、平成四年八月に胃ガンで胃を全部摘出し、以後毎年入院検査を受けてきたほかには、Aの健康状態に問題はなく、家庭など仕事以外の場面でも、特に心理的な負荷がかかるような環境にはなかったこと、Aには精神傷害の既往症もないことに照らし、Aがうつ状態に陥ったのは、長時間で不規則な労働時間と業務に基づく強い心理的な負荷を受けたことが原因であり、業務の過剰性と自殺との間には因果関係がある」と判断している。

② アテスト（ニコン熊谷製作所）事件⁽³⁰⁾

本件は、Y1に雇用されY2に派遣され、品質保証課でステッパの社内検査等の業務に従事していたAが、単身寮の自室で自殺したことから、Aの自殺はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXがYらに対し、損害賠償を請求した事案である。

Y2では、労働者を三班に分け、日勤帯と夜勤帯で勤務させていた。Yの日勤帯の勤務時間は、八時三〇分から一九時三〇分までであり、夜勤帯の勤務時間は、二〇時三〇分から翌七時三〇分までとされていた。班分けされた三チームは、三週一サイクルでローテーションされており、例えば、第一週目は、夜勤を三日続けた後四日間は休み、第二週目は、日勤を二日した後、一日の休みを挟み三日の夜勤をして一日休み、第三週目は、二日の休みの後、四日連続の日勤があり一日休み、という具合であった。

このような昼夜交替勤務がAに与えた負荷について、本件地裁判決は、「Aが勤務した本件交替勤務と同様の勤務時

間・シフトの昼夜交替勤務では、仮眠はできず、夜勤時に時間外労働がなされている……ところ、前記認定の昼夜交替勤務・深夜勤務に関する医学的見解等のとおり、昼夜交替勤務・深夜勤務について、①夜間睡眠と比較して昼間睡眠の量・質が低いこと、夜勤慣れがないこと等により、睡眠障害・消化器疾患等が生じ、慢性疲労が生じていること、②仮眠には前記障害等に対し効果がある等と指摘され、③夜勤時の時間外労働をできる限り制限すべきである、④各夜勤間の間隔時間を十分に取るべきである、⑤夜勤中には仮眠を取るようすべき旨の指摘もなされていることに照らすと、前記Aの昼夜交替勤務は通常以上の身体的精神的負担があつたといえる」と判断している。この判断は、本件高裁判決でも踏襲されている。

③ A鉄道（B工場C工場）事件^③

本件は、車両技術主任としてY1で勤務していたXが、Y2のC工場に出向した後、精神的に不安定な状態になり、心因性反応等の精神疾患の治療を継続的に受けるようになったことから、Xの精神疾患の発症はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、XがYらに対し、損害賠償を請求した事案である。

Y1で勤務していた頃のXは、ほとんど残業時間をしていなかったが、Y2に出向した後は、出勤日一日につき約三時間の時間外労働をこなしていた。

Xの従事した業務のうち、このような労働時間の変化がXに与えた負荷について、本件裁判所は、「Xは、Y1に在籍中はほとんど残業がなかったにもかかわらず、Y2のC工場では、繁忙期であり従業員皆が残業や休日出勤をしていたことに合わせ、同じように三時間程度の残業や土曜日の休日出勤をこなしたものである。Xの勤務時間はY1の他の労働者と比較すれば同程度であつたし、その勤務時間が一般的には過酷な長時間労働とまではいえないとしても、

それまでほとんど残業を行っていなかったXにとって、上記のような労働時間の急激な変化は、精神的にも肉体的にも一定程度の負担を与えるものであった」と判断している。

④ 九九プラス事件⁽³²⁾

本件は、コンビニエンスストアをチェーン展開するYに雇用され店長として勤務していたXが、精神疾患を発症したことから、Xの精神疾患の発症はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、XがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

Xは、「午前」から「夕方」までに相当する午前八時から午後一〇時ころまでの間に勤務することが多かったが、店舗運営に必要な二名のPAを確保できない場合には、派遣社員を要請したり、店長自らが商品の販売業務に従事したりして、人員を確保せざるを得ない状況に置かれていた。そして二名のPAを確保できた場合でも、PAの経験等によっては、店長が出勤してPAを指導等しなければならなかった。Yでは、店舗における人件費やPAを働かせる際の目標を定め、これを達成するよう指導するなどしていたため、シフトに穴が空いた場合にはなるべく店長が勤務するといった勤務態様をとることとされていた。

Xの従事したこのような不規則勤務がXに与えた負荷について、本件裁判所は、「Xが、上記労働時間内に一貫して密度の高い労働を継続してきたとまでは認められないものの、Xの勤務形態は午前中の遅い時間や午後に出勤し、深夜まで勤務した日が散見され、また、不規則な労働に従事していたといった勤務形態は、正常な生活リズムに支障を生じさせて、疲労を増幅させることになると考えられるから、疲労の蓄積の程度が増加し、労働者の心身の健康に何らかの悪影響を与える危険を内在していた」と判断している。

⑤ 郵便事業（連続「深夜勤」勤務）事件³³

本件は、Yの従業員であったXらが、Yに深夜勤を指定され、これに基づいて就労したことによって精神疾患を発症したとして、XらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

Yでは、日勤帯の労働者と夜勤帯の労働者を数日ごとに入れ替えて交替業務をおこなっていた。夜勤帯は、例えば、二二時に業務を開始する場合であれば、勤務終了は翌八時までとされていた。この場合、休憩時間は二時間一五分ほどあり、休憩の取り方は、三一分、一五分、一五分、一五分、二〇分、四〇分と小刻みなものであった。

このような「深夜勤」がXらに与えた負荷について、本件地裁判決は、Xらの従事した「深夜勤」は、休息・休憩時間は一五分から四〇分程度しかなく「深夜勤」勤務中に仮眠等で十分な仮眠を取ることができなかったとし、深夜帯の交替勤務の健康への影響及び仮眠の効果をもたえるときは、X等のうつ病の発症と連続「深夜勤」勤務との間には相当因果関係があると判断していた。

これに対し、本件高裁判決は、「一般に、深夜勤務が人間の本来の生活リズムと異なる生活リズムを強いるものであることから、概日リズムの乱れによる睡眠障害や疲労蓄積等、健康に対してよくない影響を及ぼす可能性があることは否定できないところである。」「しかし、どのような態様の深夜勤務がどのくらいの頻度にわたりの程度継続すればどういった悪影響が生ずるかについては、調査研究報告等によっても明らかにしているとはいえず、また、当該労働者の生活習慣（喫煙、飲酒、食物の嗜好、運動、休日の過ごし方、など）も健康状態に重要な影響を及ぼすものであって、深夜勤務それ自体が労働者の健康にもたらす影響の程度及び内容については明確でないというべきである。Xらの主張する連続「深夜勤」勤務の指定が健康に及ぼす一般的な影響についても、同様に、その程度及び内容が証明上明らかになっていると認めることはできない。」と判断している。

⑥ 佐川急便ほか事件³⁴⁾

本件は、Y2から派遣され、Y1で貴重品仕分け業務（取り扱う貴重品は、ほとんどが小さく軽量。貴重品全体の物量も一般の貨物に比べてかなり少ない。）に従事していたAが自宅で首を吊って自殺したことから、Aの自殺はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXがYらに対し、損害賠償を請求した事案である。

Aの勤務形態は常夜勤勤務であり、所定労働時間は一九時から翌午前四時とされていたが、実際のAの勤務は、午前七時まで行われていた。

このような深夜帯勤務がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「Aは、遅くとも平成一五年から恒常的に深夜労働に従事しているところ、深夜労働の身体に及ぼす影響については、深夜労働で一定していれば身体に対する影響はさほどないとの医学的見解があったり、睡眠時間帯が通常より慢性的にずれていても、ほぼ正常な質と持続時間を示す二四時間周期の睡眠をとることができるとの見解もあるなど、恒常的な深夜労働が慢性疲労を生じやすくさせるとの見解につき確定した医学的知見が存するとはいえず、恒常的な深夜労働によってもAに慢性疲労が生じていたとは認められない」と判断している。

3 労働時間以外の業務に関する負荷の判断

被災労働者が従事した業務のうち、時間外労働時間数以外の業務を「業務の質的過重性」として争点化し、この問題について正面から判断した事案として、マツダ（うつ病自殺）事件³⁵⁾を挙げることができる。同事件は、部品のバイヤーとして海外の取引会社と折衝をしていた労働者が被災した事案である。同事件では、被災労働者の時間外労働時間数に対する判断に加え、被災労働者の実際の業務（誤品納入問題や海外企業との交渉経過、被災労働者自らが担当

する部品にかかる問題により製造ラインが止まるおそれがあるというプレッシャー、上司の適切なサポートのなさ等、海外の取引会社をめぐる業務の諸事情）を挙げ、これらが被災労働者に与えた負荷を詳細に検討している。

裁判上、労働時間以外の要素に関する判断については、被災労働者の業務のあらゆる事情に対しあらゆる評価が与えられているところである。そこでここでは、被災労働者の時間外労働時間以外の要素に係る裁判所の判断のうち、筆者が特徴的であると考える事案を分類して紹介し、その傾向をみていく。

（１）被災労働者の昇格が問題となった事案

山田製作所（うつ病自殺）事件高裁判決³⁶⁾

本件は、Yの塗装班のリーダーに昇格したAが、昇格の約四ヶ月前後に、自宅で首を吊って自殺したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

塗装班のリーダーへの昇格がAに与えた負荷について、本件地裁判決は、昇格後のリーダー業務及び新入社員（B）の指導業務について「Aの心理的負荷は相当程度あったものと認められる。」としていた。この点、本件高裁判決では、「Aは平成一四年四月一日からリーダーに昇格し、前記認定の各職務に従事することとなった。このうち、日程調整については、平成一三年から既に従事していたものである。しかし、労災保険の認定における判断指針等に照らしても、事実上リーダーの職務を行うことと、現実にはリーダーの地位に就いて職務に従事することとの間には、その責任面などにおいて相当程度の心理的負荷の差があることは見易いところである。しかも、Aの場合、その昇格時期が、本件品質向上策への対応の一つとしてラインリーダーの品質教育が挙げられるなど、事業部全体として業務の見直しを迫

られる時期と重なったこと、Yがその対応に苦慮していた状況の中で現場のリーダーであるAに日常的に様々な圧力が掛かっていたことは容易に想像されること、平成一四年四月一五日、塗装班に新入社員であるBが加入しているが、リーダーとして、実際にBを指導していく必要があったこと等を勘案すると、リーダーの地位に就いたことによるAへの心理的負担も相当に大きかったものとみられる。」と判断している。

（２）被災労働者の異動が問題となった事案

① ボードフォン（ジェイフォン）事件^②

本件は、長年、訴外B社で勤務してきたAが、Yに転籍になった後、本社保守センター等に担当課長の一人として配属され、その後、Yの物流業務を担う佐屋保守センターへの異動が決まり、佐屋保守センターにおいて正式に勤務し始めたが、その五日後、Aが自宅で首を吊って自殺を図り死亡したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件異動がAに与えた負担について、本件裁判所は、「本件異動がAを退職に追い込む意図の下になされたことは認められないが、Aは、本件異動をそのようなものとして否定的にとらえた上、平成一四年一月当時、抗うつ剤の処方がない場合に、日常生活を続けることに幾分かの困難を生じる程度のうつ病にり患していたため、本件異動の説得経緯及び最終的に本件異動に応じざるを得ないことに強い心理的負担を受け、うつ病を増悪させたものといえる。」と判断している。

② スズキ（うつ病自殺）事件³⁸

本件は、主に自動車の製造・販売を業務とするYのシート部門で勤務していたAが、出向を経て、車体等の設計業務をおこなう「ヨコ2」の責任者となった後、Y社社屋の屋上から飛び降り、自殺したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件異動がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「…Aは、シート設計に関する業務を長年行っていたところ、平成一四年二月一日付けの異動によって、車体設計という異なる業務に異動となったことや、部下の人数も数名から二一名に増加してその人事評価も行うようになったことなどから、その業務に重圧を感じるようになったこと…」等の事情に加えて、医師らの見解をも考慮すれば、「他にうつ病の発症の主たる要因を疑わせる事情がない限り、Aは、長時間労働等のYの業務を主たる要因として、うつ病を発症したものと推認することができる。」と判断している。

③ A鉄道（B工業C工場）事件³⁹

本件は、Y1で車両技術主任として、配管作業に従事していたXが、Y2のC工場に出向した後（出向後も配管作業を担当）、精神的に不安定な状況に陥り、精神疾患の治療を継続的に受けるようになったことから、Xの精神疾患の発症はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、XがYらに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件出向がXに与えた負荷について、本件裁判所は、「…Xは、慣れ親しんだY1の配管図面とは異なる点もあったことから、Y2の配管図面を読むことに苦労していたし、作業経験が浅い時点では目的のパイプを探し出すことが必ずしも容易とはいえない状況にあった。」「また、Xは、本件出向の初めの一週間は、BラインのベテランであったEのマンツーマンの指導の下で作業したものの、その後、Eから図面等で指示を受け一人で作業を行うこともあり、

親しい人が居ない出向先の職場で、しかも皆が忙しく作業している状況の中では、相談すること自体が相手に迷惑をかけるのではないかという心理的負担を伴うものであった可能性は否定できない。Y2では、パイプの切断・ねじ切りを、担当する部門の作業者に依頼して行う必要があったから、忙しい時期にこうした作業を依頼することの心理的負担があったことも十分に考えられる。」と判断している。

（3）被災労働者の場所的就労環境が問題となった事案

① オタフクソース事件¹⁰

本件は、Y1に入社し、約半年後にY2（実質はY1の一製造部門）に転籍されたAが、その後Y2工場内で首吊り自殺を図り死亡したことから、Aの自殺はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXがYらに対し、損害賠償を請求した事案である。

自殺前のAは、特注ソース等製造部門でソース等を製造する作業に従事していた。Aが作業を行っていた作業場内は、釜を蒸気により加熱することから、外気より摂氏五度程度高い温度（夏場では四〇度前後）となっていた。作業場には四基の換気扇が設置されていたが、窓は閉められていることが多かった。作業場にはスポットクーラー一基が設置されていたが、風によって粉塵等が舞う恐れがあったことから、作業員のいる位置からは外されていた。

このような就労環境がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「Aが自殺するに至ったのは、Aの業務が早朝から出勤を必要とするもので、時に過密かつ長時間の労働となるものであり、その作業環境が高温であるために、夏期においては身体的な慢性的疲労状態に陥りやすい業態であったことに加えて、平成七年の夏は特に猛暑が続いたことによって平成七年九月ころには身体的疲労の蓄積が頂点に達していた」と判断している。

② アテスト（ニコン熊谷製作所）事件^①

本件は、Y1からY2に派遣され、Y2で品質保証課でステッパの社内検査等の業務に従事していたAが、単身寮の自室で自殺したことから、Aの自殺はYらの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXがYらに対し、損害賠償を請求した事案である。

Aの従事していた社内検査業務は、主に清潔が必要とされるクリーンルーム内でステッパの精度や外観（ごみ・汚れ、損傷、異常音等の有無の判定）を検査するものであった。本件クリーンルーム内は、極力塵埃が生じないように、摩擦・摺動部分をできるだけ除去した機構になっており、Aが勤務していた当時のクリーンルーム内の作業には、クリーン着（防塵服）、帽子、クリーン靴の着用が義務付けられていた。また、クリーンルームへの入室には、クリーン着（防塵服）、帽子およびクリーン靴の着用のほかに、塵埃を払うために数十秒間エアージャワーを浴びる必要があった。

クリーンルームという特殊な作業環境内での業務がAに与えた負荷について、本件地裁判決は、「…Aは、本件製作所内のクリーンルーム内でステッパ検査を行っていたが、そのクリーンルーム自体はIC製造のために高度の清浄度、一定温度・湿度を保たれており、感光防止のために黄色の蛍光灯が用いられ、その入室には防塵のためのクリーン着（防塵服）、帽子及びクリーン靴の着用並びに数十秒間のエアージャワーの沐浴を要求され、さらにトイレに行くには一旦クリーンルームを出て、再度前記手順を踏んで入室しなければならず、…本件製作所内のクリーンルーム内の作業は一般的な作業現場における作業と比較して、より精神的負担を伴う作業といえる。」と判断している。この点、本件高裁判決では、「慢性的に心理的負荷を受け続けた疑いが強い」という表現にとどめられている。

（４）上司の叱責や教育的な措置が問題となった事案

① 音更町農業協同組合事件⁽¹²⁾

本件は、Yの青果課に所属していたAが、青果課係長に昇格した一ヶ月半後にYの倉庫内で首を吊って自殺したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

本件青果課は、生産者組合員から集荷された生産青果を撰果し、出荷計画を立てて販売し、出荷組合員に精算することなどを主な業務としていた。本件青果課が販売を手がけていた主要な品目は、長芋、人参、玉葱、南瓜、アスパラ、ホウレン草等であった。

平成一七年五月一二日午前、長芋出荷用のおがくずにホイールローダーのバックミラーが脱落し、ガラス片が混入するという本件異物混入事件が判明した。Aは同日午後六時ころ、本件異物混入事件の報告を受け、同日午後八時ころ、B課長にその旨報告した。その際B課長は、Aに対し、「分かった時点でなぜ早く報告してくれなかった。」と報告の遅れについての叱責をした。

また、平成一七年五月一四日、Aが、ため息をついたり泣き言をいったりしていたことから、B課長がAに対し、「どうした？」と尋ねると、Aは、「仕事一杯たまっていた……。」と返答したため、Aに対し、抱え込んでいる仕事を列挙させたところ、Aは、十数項目に及ぶ未済案件を申告した。B課長は、Aが抱え込んでいる仕事のほとんどが、Aが担当すべき仕事ではない旨判断し、Aに対し、仕事をためないように、担当に仕事をちゃんと渡すように、引き継ぐべき仕事は早く引き継ぐように、などと厳しい口調で叱責した。その叱責は、一時的に中断した時間はあったものの、断続的に、約三時間にもわたっていた。

さらに、B課長は、同日の退勤間際にも、Aに対し、「こんなこともできない部下はいらんからな。」と厳しい口調で叱責していた。

このような上司からの一連の叱責行為がAに与えた負荷について、本件裁判所は、「Aがうつ病エピソードに罹患し、本件異物混入事件によってさらにその心理的負荷が増大している状況下において、これに追い打ちをかけるように、Aは、B課長から長時間にわたる厳しい叱責を受けたものであって、同人による叱責によって、Aのうつ病エピソードを極度に悪化させたことは動かし難い事実というべきである」と判断している。

② 医療法人雄心会事件⁽¹³⁾

本件は、Yに臨床検査技師として雇用され勤務していたAが、入社から約半年後に自宅で自殺を図り死亡したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXらがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

当時のYの臨床検査科は、新人であるAを含め四人体制（B課長・C技師・D助手）をとっていた。平成二十一年一月一七日は、Dが休日をとっており、またBが学会に出席する予定であったことから、A・Cの二名が同日の検査業務を担当することになっていた。ところが同日、出勤時刻になってもAが出勤してこなかった。Cは何度かAの携帯電話に電話したが、Aは電話に出なかったため、CがBに対しその旨連絡したところ、BがすぐにYに駆けつけ、Cと共に検査業務を行った。

Bは、何度もAに電話したものの、Aが電話に出なかったことから、Aが遅刻することが許されない日に遅刻したことに立腹して、「早く起きろ、ばかもの、死ね。」というメッセージをAの携帯電話の留守番電話に残した。

Aは、同日午前一〇時二四分ころ、Yに出勤した。Bは、Aの遅刻について特に注意することなく、学会に出席するため、Aと入れ替わって退勤した。

Cは、同日の業務が終了する間際、Aに対し、遅刻について注意し、その対策について考えるように指導した。また、翌週月曜日にBに謝罪するよう伝え、その日は退勤するように促した。

このような上司からの叱責行為がAに与えた負荷について、本件地裁判決では、Bからのメッセージ等をきっかけとして、本件自殺に至った可能性が相当に高いと推認することができるとされているが、その負荷は、過大なものではなかったと判断されていた。これに対し、本件高裁判決は、Aが「：同日の勤務では落ち込んでいる様子がみられていたことも併せ考慮すると、時間に几帳面、責任感の強い様子がみられていたAが、他に勤務する者がBだけの日に、二時間近く遅刻するだけでなく、日頃、深夜まで自分に付き添い、指導していたCからの「早く起きろ、ばかもの、死ね」とのそれだけでパワーハラスメントと評価し得る本件メッセージを聞いたことで、強度の心理的負荷を受けたことは容易に推認できる。」と判断している。

③ JR西日本尼崎電車区事件⁽¹⁴⁾

本件は、旅客鉄道輸送業を営むYの従業員であり、Yの尼崎電車区で運転士として勤務していたAが、日勤教育四日目に自宅で首を吊って自殺したことから、Aの自殺はYの安全配慮義務違反に原因があるとして、Aの遺族であるXがYに対し、損害賠償を請求した事案である。

Yでは、運転士が「ヒヤリハット」を犯したときは、電車に乗務中の運転士を当該乗務から外して事情聴取を行い、当該運転士に対する再教育が必要であると判断した場合には、当該運転士に対して、日勤勤務を指定した上、日勤教

育を実施することとしていた。日勤教育対象者は、内勤室の一画で、主として、指導担当の上司から与えられた課題についてレポート作成等が命じられていた。また、これに加え、日勤教育の一環として、日勤教育対象者が駅のプラットフォームに立ち、自らのミスを他の乗務員に知らせ、同じミスをしないように注意喚起を行う「水平展開」という作業が課されることもあった。

平成一三年八月三十一日、西明石行き電車を発車させようとしていたAは、最後尾にいたD車掌からATS—P電源が点灯しているとの連絡を受けたため、西明石行き電車を発車予定時刻より約一分間遅れて発車させた。同日、上司らはAに対し、本件遅発についての事情聴取を実施し、その後Aに対し、同年九月三日から日勤教育を受けることを命じた。Aは、平成一三年九月三日から同月五日までの間、尼崎電車区の内勤室において、尼崎電車区の指導助役の下で、指定された課題についてレポート作成をしたり、知悉度テストを受けるなどの日勤教育を受けていた。

本件で問題とされた「日勤教育」がAに与えた負荷について、本件地裁判決では、「使用者が、被用者に対し、指導・教育を行ったことにより、あるいは指導・教育方法の誤り等で被用者を精神的に追い詰め、精神状態を悪化させたことによるものであるとしても、指導・教育を行ったり、その方法の誤り等によつて被用者が精神状態を悪化させて自殺するに至るということは、極めて特異な出来事というべきであつて、通常生ずべき結果ではないというべきである」と判断されていた。この点、本件高裁判決は、「Aの自殺の原因として、本件日勤教育そのものによる心理的負担があることは疑いを容れないところであり、本件日勤教育とAの自殺との間の事実的因果関係を否定することはできない。しかし、Aの自殺の原因は、それだけではなく、本件日勤教育の前に同僚らを通じて、Aに伝えられていた日勤教育の内容が、日勤教育を受けたことのないAの心情に不安感呼び起こしたこと、A自身がレポートの作成にあたって虚偽を記載したことによる心理的負担を負ったことなども、本件日勤教育そのものによる心理的負担と共に、Aの

自殺に影響を与えた（因果関係を有する）ものといわなければならない。」と判断している。

4 裁判所における業務負担判断のまとめと若干の検討

ところで、労働者のメンタルヘルスに関する裁判所での争いは、二つの類型に分けることができる。まず一つは、本稿でみてきたような使用者の安全配慮義務違反が問われる労災民訴事案である。もう一つは、行政庁の労災不支給処分に対する取消訴訟事案を挙げることができる。業務負担の問題は、両者で中心的な争点とされている。そのため、裁判所の業務負担判断の傾向をより鮮明なものとするためには、前者のみならず後者についても確認の必要があると思われるが、この点は次稿に譲ることとし、ひとまず本稿では、労災民訴における裁判所の業務負担の判断を「労働時間に関する負担」と「労働時間以外の業務に関する負担」に分けて概観した。

（1）労働時間に関する負担の判断のまとめ

労働時間が労働者に与えた負担については、労働時間数に関する負担と労働時間の質に関する負担に分け、これらに対する裁判所の判断をみてきた。

労働時間数に関する裁判所の負担判断の傾向をまとめると、被災労働者の労働時間数に概ね一〇〇時間を超える時間外労働時間が認められ、かつ、これに数ヶ月間の継続が認められる場合には、裁判所は、「労働時間数の面からみて、極めて大きい肉体的・心理的負担があった」等の文言を用い、それ自体を精神疾患を発症させるような過酷な労働時間数であると判断する。この判断は、近時の裁判例においても同様である。^⑬

一方、被災労働者の時間外労働時間数が六〇～八〇時間程度にとどまる場合には、裁判所の判断は分かれている。自殺から直近六ヶ月の平均時間外労働時間数が約六三・九時間から約七四・二時間であることが認定されている前田道

路事件高裁判決では、上記程度の時間外労働時間数では、恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していたとまではいえないと判断されており、また、自殺から直近六ヶ月の平均時間外労働時間数が約七六時間であることが認定されていた佐川急便ほか事件でも、この程度の時間外労働数により直ちにうつ病を発症させるものとは断定し難いとされている。他方、疾病発症の直近六ヶ月の平均時間外労働時間数が約七〇時間であった東芝（うつ病・解雇）事件や自殺から直近二ヶ月の時間外労働（自宅への持ち帰りを業務を含む）が約八〇時間であったマツダ（うつ病自殺）事件では、当該時間外労働数が被災労働者に与える負荷が、「一定程度」もしくは「相当程度」のものになることにについては認められている。

これらの事案で、労働時間数に関する負荷判断の結論が大きく分かれた理由は定かでない。ただ、少なくとも、労働時間に関する負荷が否定された事案は、被災労働者の作業が単純な作業であったことが否定できず、業務自体の困難性が低い事案であったとみることができる。他方、労働時間に関する負荷が肯定された事案は、被災労働者が行っていた業務自体、困難性が高い業務であったということがいえる。このことからすると、被災労働者の時間外労働時間数が六〇〜八〇時間程度にとどまる場合の時間外労働時間数に関する負荷判断には、被災労働者が従事していた業務の困難性に対する裁判所の印象が影響を与えていることが窺われる。

従来から、業務起因性の判断基準として運用されてきた「心理的負荷による精神障害の認定基準」が、平成二三年一二月に改められ定められた。新基準では、従来の基準に加え、心理的負荷が「強」になるものとして、「疾患発病直前の一ヶ月間」に、おおむね一六〇時間を超えるような、又はこれに満たない間期にこれと同程度の（例えば三週間におおむね一二〇時間以上の）時間外労働を行うことが新たに定められた。同基準は、原則的には行政庁のする労働者の精神障害に対する労災認定のための基準であるが、継続性の面で同基準が今後の労災民訴実務に及ぼす影響は、

決して小さなものではないと思われる。

次に、労働時間の質に関する裁判所の業務負荷判断の傾向をまとめると、まず、深夜帯勤務については、たとえ深夜帯勤務をおこなっていても、これが恒常的におこなわれているような場合であれば、かえって生活のリズムが生まれ体も慣れてくる。また十分な睡眠が確保できていれば、疲労についてもそれほど大きくなるものではないとして、裁判所は深夜帯業務が労働者に与える負荷が大きくなることはない判断している。他方、日勤帯・夜勤帯の交替勤務等の時間的不規則労働については、裁判例によって評価の程度に差があるようにも思われるが、少なくとも、これが被災労働者の業務負荷判断の一要素となるとみられているようである。裁判所における労働時間の質に関する業務負荷の判断は、問題とされた被災労働者の働き方が「人間の正常な生活リズム」を狂わせるような働き方であったか否かを軸に検討され判断されているように思われる。

（２）労働時間以外の業務に関する負荷の判断のまとめ

被災労働者の行っていた労働時間以外の業務に係る負荷については、被災労働者の役職や地位が問題となった事案、被災労働者の異動が問題となった事案、被災労働者の場所的労働環境が問題となった事案、上司の叱責や教育的な措置が問題となった事案とに分け、裁判所の判断をみてきた。

まず、昇格が労働者に与える負荷について、裁判所は、被災労働者の昇格そのものを捉えての判断ではなく、昇格後の業務の具体的内容を認定し、これを詳細に検討し負荷の判断している。加えて、対象となった被災労働者の心理面の検討も行っている。本稿で紹介した事例では、昇格後に昇格前と同じ業務をするにしても、昇格前と昇格後では責任の面で心理的負荷の差があることが指摘されており、またこれに昇格後の業務に指導的な役割を担わされていた

ことを併せ、昇格後の業務負荷が相当に大きかったとされている。指導的な役割については、被災労働者ができの悪い後輩に対する指導方針を思い悩んでいたことに対して、これがうつ病発症原因の一つとなると判断されているものもある⁽⁴⁶⁾。

次に、配転や出向等の異動が労働者に与える負荷について、裁判所は、異動の前後で作業内容が変更されている場合や、異動前の作業と異動後の作業に大きな違いがなくとも、新たな異動先での人的関係の構築が難しいという場合には、これらに対し、一定の業務負荷を認めている。また、対象となった異動に際して、被災労働者が否定的なイメージを抱いてしまったことについても同様である。

次に、場所的就労環境が労働者に与える負荷について、裁判所は、作業場環境や作業場の特殊性が被災労働者に与える負荷を肯定している。まず、就労場所の温度の高さ（約四〇度）については、これが身体的疲労の蓄積原因になるものとして一定の業務負荷を認めている。また、清潔が必要とされるクリーンルーム内での業務についても、作業場内で用いるウェアの不便さ、立ち作業の多さ、閉鎖圧迫感等、クリーンルーム内業務特有のストレスサーを認め、これに一定の業務負荷を認めている。この点、近時の裁判例には運送会社の倉庫内でリサイクル業務の作業員として従事していた労働者が自殺したケースがあるが、裁判所は、この労働者の就労環境（同事案では、夏場の猛暑の中、被災労働者の従事していたホーム内に冷房機能が設置されていなかったという事実が認定されている）が労働者に対し肉体的負荷を与えることについて、示唆している⁽⁴⁷⁾。

次に、上司の叱責や教育的な措置が労働者に与える負荷について、まず、上司の叱責が労働者に与える負荷の判断に際し、裁判所は、問題とされている叱責行為の内容や程度について判断し、当該叱責行為が被災労働者にとって負荷となる叱責行為か否かを判断している。問題とされている叱責行為が長時間に渡るものであったり、厳しい口調で

あったりした場合には、裁判所は、これが精神疾患の極度の悪化原因となり、あるいは、強度の心理的負荷になることを認めている。本稿で紹介した裁判例は、当該叱責の以前に、すでに被災労働者が何らかの形でメンタルヘルスの変調をきたしていたことが推定されている事案であったが、そのような事情がなくても、叱責の方法が業務指導の範囲を逸脱しているような場合には、当該叱責に対する業務負荷が肯定されてしかるべきである⁴⁸。一方、教育的な措置が労働者に与える負荷に関する裁判所の判断は、これに多少の業務負荷が認められているものの、この程度の業務負荷は相当因果関係の問題ではなく、あくまで事実的因果関係の範疇であるとされている。使用者のする教育的な措置については、業務上の必要性の観点からすると、これが通常の範囲に収まる場合には、安全配慮義務上の業務負荷を認めることは妥当ではなからう。

最後に、あまりに個別具体的な判断を要するものであるが故に、労働時間以外の業務に関する負荷の判断の分類の際に分類しなかった、「業務そのものの困難性」が問題になった事案における裁判所の業務負荷判断について若干触れておく。

社会保険庁の職員として電話相談業務等を担当していた労働者の自殺が問題となった事案では、被災労働者が担当していた電話相談業務等が前任者の業務内容と比較して増加していたこと、また被災労働者の従事していた業務に気配りを要するものやその他の雑多な業務が多く含まれていたことから、裁判所は、これを質的に対応が難しい業務であったとし、この業務が被災労働者にとって「相当な」精神的、肉体的負担を伴うものであったとしている⁴⁹。また、被災労働者の業務内容が、日中は現場巡視や元請・下請業者との協議・連絡業務のほか、現場作業員への対応業務であり、午後五時以降には施工図の作成・修正作業おこなっていたという事案では、午後五時以降に被災労働者が従事していた施工図の作成・修正作業を、「かなりの時間と労力を要する作業」であると評価し、同作業が被災労働者に与

えた業務負荷が「相当程度」のものであったとしている⁽⁵⁰⁾。さらに、財務管理を担当する労働者が被災した事案では、会社の存続に必要な不可欠な資金繰りへの心配、投資会社との折衝、株式上場のためのプレッシャーなどが、被災労働者にとって「大きな」精神的負担になることが認められている⁽⁵¹⁾。

他方、専門業種における業務の困難性が問題になった事案、例えば、中高一貫教育をおこなう学校法人で教員として勤務していた労働者の精神疾患罹患が問題となった事案では、労働者の行った週一六ないし一八単位（一単位当たり五〇分）程度の授業の受け持ち、クラス担任・副担任や校務担当、部活動の顧問等の業務が当該労働者に与えた業務負荷が問題とされたが、裁判所は上記業務について、肉体的・精神的負荷を与えるような過酷な業務ではないと判断している⁽⁵²⁾。

（３）業務過重性判断における労働時間数と労働時間数以外の要素の関係

現在、裁判所での業務過重性の判断は、労働時間数と労働時間数以外の業務双方が判断要素とされ、その負荷の程度によって過重性の結論が左右されている。上記でまとめたように、被災労働者の時間外労働時間が一〇〇時間を超え、かつ、これが一定程度継続しているという場合には、裁判所はこれを「極めて大きい」負荷になるとしている。そして、労働者に対し、「極めて大きい」負荷を与えるような時間外労働時間数には、業務過重性が認められることになる。裁判上、このような事案の下でも、労働時間数以外の要素についての業務負荷を判断するものが多くみられるが、労働時間数の面で「極めて大きい」負荷であると評価される事案では、業務過重性判断の中心的要素は、結局、労働時間数にその多くが委ねられていることがいえる。

他方、時間外労働が認められ、かつ、これに一定の継続性が認められても、被災労働者の時間外労働時間数が八〇

時間を割り込むような場合には、裁判所は、これを肯定的に評価するとしても「一定程度」や「相当程度」の負荷を与えるものという表現にとどめている。また、このようなケースでは、労働時間数以外の業務負荷を強調できなければ、過重業務の存在について肯定的な結論を導くことは困難なようである。

労働時間数以外の判断要素に関しては、これを肯定的に評価するとしても、ごく一部の例外を除いては「一定程度（相当程度）の業務負荷」として認められたり、疾患発症の一つの可能性として認められるにすぎない。労働時間数以外の判断要素に関する過重性の評価のみでは、労働者の精神疾患を惹起する程の負荷になるとは考えられていないというのがその現状であるといえる。このことからすると、現在の裁判所における、業務負荷判断の際の労働時間数以外の判断要素は、労働時間数の判断を補う副次的なものとして位置づけられよう。ただし、被災労働者の労働時間数が「極めて大きい」業務負荷であるとはされない場合の業務過重性の判断は、結局、労働時間数以外の要素の業務負荷判断によつて結論が左右されることになるため、この問題が実務的に重要な論点になることは確かである。

5 業務過重性判断要素としての労働時間の意義

上述したように、裁判所における業務過重性の判断は、被災労働者の労働時間数および労働時間数以外の判断要素に対する総合的な評価によつてなされる。とはいえ、被災労働者の業務のうち、労働時間数が「極めて大きい」業務負荷となると判断されることは、問題とされた労働時間数そのものが「精神疾患を招来するような過重な業務である」と判断されていることと等しい。業務過重性を判断する上で、非常に重要なツールとなるものが労働時間数であることには違いない。

ところで、労基法三二条は、労働契約における法定上の上限を設けるため、原則的な法定労働時間を規定している。

ここにいる労働時間は、労働者が事業場内で拘束されている時間のうち、使用者が労働者に労働をさせている時間に限られると解されており、完全なる休憩時間については労働時間から除外されることになる。⁽⁵³⁾

この点、使用者が労働者に労働をさせている時間といっても、拘束時間の内、どこからどこまでが労働時間であると理解するべきなのかという問題が生ずることになる。この問題に決着をつけたのが三菱重工長崎造船所事件最高裁判決であった。⁽⁵⁴⁾ 同事件判旨では、労働基準法三二条の労働時間を「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」であるとしており、これに該当するか否かについては、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」ものであると述べている。

この点、労働者のメンタルヘルスに対する使用者の安全配慮義務違反が問われた際の裁判所の労働時間認定をみると、現に被災労働者が職場内で就労している時間についてはもちろんのこと、長期出張に伴う通勤時間の増加分（往復約二時間⁽⁵⁵⁾）や上司が誘った飲み会参加の時間⁽⁵⁶⁾、また、仕事を自宅に持ち帰っていたというケースでは、自宅内でおこなわれたであろう仕事にかかった時間を業務過重性判断の際の労働時間として認定している。⁽⁵⁷⁾ さらに、新人労働者が自習に費やした時間についても業務過重性の判断要素とされている。⁽⁵⁸⁾ これらの時間を手放しに、賃金支払い義務の生ずる労働時間とすることには、筆者自身、些かの躊躇を覚える。しかし、このような時間を業務過重性判断の際の要素の一つとして認定することは、使用者の「働かせ方」や労働者の「休息のあり方」、すなわち、疲労の蓄積を回復するための十分な時間が労働者に与えられていたか否かが重大な問題とされる労働者のメンタルヘルスに対する使用者の配慮義務に照らすと、裁判所によるこのような理解は、妥当な理解であるといえよう。

注

- (1) 過労自殺の実務上の実態については、川人博『過労自殺（第2版）』（岩波書店 二〇一四）、同『過労自殺と企業の責任』（旬報社 二〇〇六）、上畑鉄乃丞『過労死サバイバル』（中央法規 二〇〇七）に詳しい。
- (2) ブラック企業の実態やその問題点については、今野晴貴『ブラック企業』（文春新書 二〇一二）、『ブラック企業ビジネス』（朝日新書 二〇一三）、日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか？（星海社新書 二〇一三）に詳しい。
- (3) 厚労省は平成二五年九月を「過重労働重点監督月間」と位置づけ、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して「過重労働重点監督」を実施した。厚労省のホームページで公表された「過重労働重点監督」の監督実施状況によれば、対象とされた五一一事業場のうち、この八二%（四一八九事業場）で労働基準法令関係の違反が認められたのだという。時間外労働については、一二三〇事業場で一ヶ月あたり八〇時間を超え、うち七三〇事業場では一〇〇時間を超えているという就労実態まで確認された。これに加えて、労働基準法令関係の違反が認められた事業場でかつ健康障害防止のための指導票を交付された事業場のうち、過重労働による健康障害防止措置が不十分である事業場が一二二〇ヶ所、労働時間の把握方法が不適切であった事業場が一二〇八ヶ所であったとの調査結果も公表されている。
- (4) <http://www.whlw.go.jp/>
- (5) 労災民訴の下、労働者の精神疾患罹患に伴う自殺に関する判断の先駆けとなったのは、電通事件（東京地判平成八年三月二八日 労働六九二号一三頁）である。また、その翌月には、加古川労基署長（神戸製鋼所）事件（神戸地判平成八年四月二六日 労働六九五号三一頁）では、海外出張先での投身自殺に対する行政庁の行った不支給処分が争われている。
- (6) 安全配慮義務の当事者については、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件最高裁判決で「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものであつて」と述べられているように、安全配慮義務が「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った」者が相手方に対し負う義務であることから、当事者が雇用契約上の労使関係になくともその対象範囲に入る可能性がある。
- (7) 前橋地判平成二二年一〇月二九日 労働一〇二四号六一頁、東京高判平成二三年一〇月一八日 労働一〇三七号八二頁。
- (8) 京都地判平成二二年五月二五日 労働一〇一一号三五頁、大阪高判平成二三年五月二五日 労働一〇三三号二四頁。
- (9) 取締役の労働者に対する責任については、南健悟「取締役の労働者に対する損害賠償責任」労働法律旬報一七三七号六頁に詳しい。

(10) このことは、少なくとも長時間勤務による過重労働の防止は、企業が遵守すべき「法令」の内容として認知されてきたこと、すなわち、長時間勤務による過重労働で労働者が心身の健康を害すること（ひいては自殺すること）は、単に個別企業の特殊事情や労働者個々人の心身の脆弱性の問題ではなくったことを示すものといえよう。そして、その結果として、長時間勤務による過重労働を容認あるいは放置して企業活動を継続すること、たとえば、企業間競争に打ち勝つために昼夜を問わずに一生懸命働いて成果を上げることが重要であるといった企業活動の在り方（見方を変えれば、これまで日本人の働き方として違和感なく受け入れられ、むしろ美徳であるかのように言われた労働スタイル）が許されなくなりつつある点は、注目に値する。

(11) 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件最高裁判決に至る前の判決の大部分は、地裁レベルで結審していた。そしてその多くが、使用者責任を根拠とするものや、土地工作物責任を根拠とするものであった。しかし、昭和四〇年代末になると、「使用者は、労働者との雇用契約上の義務として右契約に特有の労働災害に対して労働者を安全に就労しめるべき安全保障義務を負う」（福岡地判小倉支部昭和四十七年一月二十四日 判例タイムス二八九号二七三頁）とするものや、「使用者が労働者に対して負う義務は労働者の労働の提供に対する対価の支払に止まらず労働の提供に際し労働者の身体・生命に生ずる危険から労働者を保護するべき義務も含まれ……この義務を安全保障義務と称することができる」（福島地判昭和四十九年三月二十五日 判例時報七四四号一〇五頁）とするもの、また、「雇用契約に基づき、労働者は使用者の指定した労働給付場所に配置され、使用者の提供した設備・器具等を用いて、労働給付を行うのであるから、使用者には右の諸施設から生ずる危険が労働者に及ばないよう労働者の安全を保護する義務がある」（広島地判昭和四十九年七月十九日 判例タイムス三二二号二六八頁）とするもの等、契約の特殊性に基づいて、使用者の責任を問う判決が、地裁レベルで示され始めた。

(12) 労災民訴に関する処理は、昭和五〇年代前期から中期にかけては契約責任としてとらえるものが散見されるものの、それでもなお、「使用者責任」や「土地工作物責任」等の不法行為に関する規定での処理が大半を占めていた。しかし、昭和五〇年代も終わりを迎える頃には、必ずしも「安全保障義務」という文言を用いているわけではないものの、これを労働契約に基づいた信義則上付随する義務と位置づけ、「安全保障義務」と同趣旨の義務に基づいた判断が多く示されるようになった。

(13) 心疾患のように画像等の資料が存在すれば、専門であれば一般的な症状は共有できるものと思われる。

(14) 同じ患者に対する医師の意見書の内容の差異が疾病の程度の問題に収まるならまだしも、罹患しているか否かという問題に対して正反対の結論を導く場合まである。

(15) 労働者の精神疾患発症に関する使用者の安全保障義務の判断については、そもそも被災労働者とされている労働者がうつ病等の精

神疾患を発症していなければならない。被災労働者が生存している場合であれば、事後的にでも被災労働者自身から多くの情報もたらされることが予想され、裁判所はこの情報から被災労働者の具体的症状を認定することが可能である。しかし、被災労働者が自殺事案では、被災労働者が死亡しているため、被災労働者の症状に関する情報の多くが途絶えてしまうことになる。そこで裁判所は、死亡のため途絶えてしまった被災労働者の症状を把握するため、死亡した被災労働者が残した資料や、被災労働者の家族や友人、同僚や上司の供述を精神疾患罹患判断のツールとして用いる。また、これに加えて、専門医の意見書も被災労働者の疾患罹患判断の重要な材料とされている。裁判実務では、認定された事実をICD-10の分類に照らし、被災労働者の精神疾患発症の是非や疾病の程度についての判断をおこなうものが多い。実際の裁判では、精神疾患の罹患そのものがないと判断されるものは少なく、多くの裁判例では、被災労働者の精神疾患罹患については肯定される傾向にある。また、裁判例によっては、精神疾患の認定自体が完全に後付けのものとなり、事実認定の上で過重労働の存在が肯定でき、労働者が自殺してしまっているのであれば、当然に被災労働者の精神状態は通常のものではない（うつ病等の精神疾患を発症している）と考えるものもある。被災労働者の精神疾患罹患そのものが否定された事例としては、北海道銀行事件地裁判決（札幌地判平成一七年一月二〇日 労判八八九号八九頁）を挙げることができる。同事件判旨では、被災労働者が思うように販売実績を上げることができなかつたこと、会議の場ですりから厳しく注意されたことに対して「相当の精神的ストレスを感じていたとは考えられる」としながらも、被災労働者が通常の業務を従来どおり支障なく遂行していること、業務や言動に関して特に異常な点は見受けられなかつたこと、健康診断の際に精神障害を発病したとの診断はなされなかつたことを理由に、被災労働者のうつ病罹患自体を否定した。これに対し、同事件の上訴審（札幌高判平成一九年一〇月三〇日 労判九五一号八二頁）では、被災労働者の従事していた業務は特別過酷な業務ではなく、上司の指導についても部下に対する指導として許された限度を超えた厳しいものではなかつたとしながらも、被災労働者自身が思うように販売実績を上げることができず、これに上司からの叱責もあいまって、被災労働者自身が相当の精神的負担を感じていたとして、被災労働者が軽症うつ病に罹患していたことについては肯定されている。

(16) 電通事件地裁判決（東京地判平成八年三月二八日 労判六九二号一三頁）。

(17) 東京地判平成二三年三月七日 労判一〇五一号五〇頁。

(18) 東京高判平成二四年三月二二日 労判一〇五一号四〇頁。

(19) 同指針は、平成一一年に策定されたものであるが（平成一・九・一四基発五四四号）、平成二二年には改正指針が示されている（平成二・四・六基発〇四〇六〇〇一号）。

(20) この点、大島眞一・戸取謙治「いわゆる過労死および過労自殺における使用者の損害賠償責任（下）」（判例タイムス一三四九号四五頁）では、「精神障害事案で基準となる労災判断指針は、一定の基準に従い心理的負荷の評価を示しており、専門家の立場から検討されたものではあるが、裁判はあくまでも個別の事案について証拠調べをした上での判断であり、必ずしも労災判断基準に拘泥する必要もないように思われる。」との指摘がなされている。

(21) 社会保険庁（うつ病自殺）事件（甲府地判平成一七年九月二七日 労判九〇四号四一頁）は、「被告国の行政機関である社会保険庁が自ら「公務上の死亡」と認定している被災者の死亡について、本件訴訟において被告がこの認定に反する主張をすることが許されるとするならば、行政機関の決定に対する公の信頼を失わせることになりかねないし、自己の行為に矛盾した態度をとすることは許されないという禁反言の原則に反し原告らに対する信義に反することになる。したがって、被災者の死亡が公務上のものであることを被告が否定することは原則として許されないといわなければならない」とし、その例外として、「社会保険庁の上記の決定に瑕疵があり、これを維持することが公益に反するという事情が認められる場合に限って、被災者の死亡が公務上のものであることを否定することができ」と判示している。

- (22) 土田道夫「労働契約法」（有斐閣 二〇〇八）四八一頁。
- (23) 熊本地判平成一九年一月二二日 労判九三七号一〇九頁、福岡高裁平成一九年一〇月二五日 労判九五五号五九頁。
- (24) 福岡地判平成二二年一二月二日 労判九九九号一四頁。
- (25) 前橋地判平成二二年一〇月二九日 労判一〇二四号六一頁。
- (26) 高山地判平成二〇年七月一日 労判九六八号三七頁、高松高判平成二一年四月二三日 労判九九〇号一三四頁。
- (27) 仙台地判平成二二年四月二〇日 労経速二〇八二号一八頁。
- (28) 神戸地姫路支判平成二三年二月二三日 労判一〇二六号六四頁。
- (29) 鹿児島地判平成一五年五月一九日 裁判所ウェブサイト。
- (30) 東京地判平成一七年三月三一日 労判八九四号二一頁、東京高判平成二一年七月二八日 労判九九〇号五〇頁。
- (31) 広島地判平成一六年三月九日 労判八七五号五〇頁。
- (32) 東京地立川支判平成二三年五月三一日 労判一〇三〇号五頁。
- (33) 東京地判平成二二年五月一八日 労判九九一号一二〇頁、東京高判平成二三年一月二〇日 労経速二〇九九号三頁。
- (34) 仙台地判平成二二年四月二〇日 労経速二〇八二号一八頁。

- (35) 神戸地姫路支判平成二三年二月二八日 労判一〇二六号六四頁。
- (36) 熊本地判平成一九年一月二二日 労判九三七号一〇九頁、福岡高判平成一九年一〇月二五日 労判九五五号五九頁。
- (37) 名古屋地判平成一九年一月二四日 労判九三九号六一頁。
- (38) 静岡地浜松支判平成一九年一〇月三〇日 労判九二七号五頁。
- (39) 広島地判平成一六年三月九日 労判八七五号五〇頁。
- (40) 広島地判平成一二年五月一八日 労判七八三号一五頁。
- (41) 東京地判平成一七年三月三一日 労判八九四号二一頁。
- (42) 釧路地帯広支判平成一二年二月二日 労判九九〇号一九六頁。
- (43) 札幌高判平成二五年一月二二日 労判一〇八六号二二頁。
- (44) 大阪高判平成一八年一月二四日 労判九三一号五一頁。
- (45) 被災労働者の時間外労働が自殺六ヶ月前が約六四時間、五ヶ月前が約一一〇時間、四ヶ月前が約一〇〇時間、三ヶ月前が約一三〇時間、二ヶ月前が約一〇四時間、一ヶ月前が約一〇三時間であることが認定された岡山県貨物運送事件（仙台地判平成二五年六月二五日 労判一〇七九号四九頁）でも、「一般に、長時間労働や休日労働は心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させ、とりわけ一か月平均の時間外労働時間が概ね一〇〇時間を超えるような恒常的な長時間労働による心理的負担は強度であるとされていること…からすれば、Aが従事していた恒常的な長時間時間外労働は、それ自体で過酷な肉体的・心理的負担を与えるものであったといえることができる。」と判断されている。
- (46) オタフクソース事件（広島地判平成一二年五月一八日 労判七八三号一五頁）。
- (47) 岡山県貨物運送事件（仙台地判平成二五年六月二五日 労判一〇七九号四九頁）。
- (48) 「業務による心理的負担評価表」では、心理的負担強度が「中」になる具体例として、「上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発現があったが、これが継続していない」ことが挙げられており、心理的負担強度が「強」になる具体例として、「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗におこなわれた」ことが挙げられている。
- (49) 社会保険庁（うつ病自殺）事件（甲府地判平成一七年九月二七日 労判九〇四号四一頁）。
- (50) 九電工業事件（福岡地判平成二一年一月二二日 労判九九九号一四頁）。

- (51) メデイスコーポレーション事件(前橋地判平成二年一〇月二九日 労判一〇二四号六一頁、東京高判平成三年一〇月一八日 労判一〇三七)。
- (52) J学園(うつ病・解雇)事件(東京地判平成二年三月二四日 労判一〇〇八号三五頁)。
- (53) 労働基準法三二条はその一項で、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四〇時間を超えて、労働させてはならない」と規定し、二項では、「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない」ことを規定している。
- (54) 最判平成二年三月九日 労判七七八号一一頁。
- (55) デンソー(トヨタ自動車)事件(名古屋地判平成二〇年一〇月三〇日 労判九七八号一六頁)。
- (56) 釧路地帯広支判平成二年二月二日 労判九九〇号一九六頁。
- (57) 労働者の持ち帰り業務が問題となったフィット産業事件(大阪地判平成二年九月一五日 労判一〇二〇号五〇頁)では、この持ち帰り業務について、「原告は、自宅においても上記システムに係る作業をしたことは窺われるが、自宅における作業を業務の量的過重性を斟酌するための要素とできるほどに個別具体的な労働時間として認定できるだけの事実が認められるわけではない。しかし、同判断の要素として多少の考慮要因とはなるといわなければならない」としている。この点、マツダ(うつ病自殺)事件(神戸地姫路支判平成三年二月二八日 労判一〇二六号六四頁)でも、被災労働者が「上司から、残業は申請せず、家に持ち帰ってやれと命令されているので、実際にそうしており、土曜日や日曜日でも仕事をしなければならないと述べていたことも併せ考えれば、Cの死亡ないし二か月前の時間外労働時間は、被告外(自宅)におけるそれと併せ、優に八〇時間を超えていたものと推認されるというべきである」としている。
- (58) 医療法人雄心会事件高裁判決(札幌高判平成二五年一月二〇日 労判一〇八六号二二頁)。