



Title	労働者の自殺をめぐる労災認定に関する問題点
Author(s)	井寄, 奈美
Citation	阪大法学. 2017, 67(3-4), p. 277-300
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87036
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

労働者の自殺をめぐる労災認定に関する問題点

井 寄 奈 美

一 はじめに

平成二八年、大手広告代理店に勤務していた入社一年目の労働者の自殺が労災認定されたことが大きく報道された。労災認定された要因として長時間労働が挙げられ、この事件が大きく世論を動かし、長時間労働抑制のための時間外労働上限規制の法定化に向けた政府の取組みを後押しする形となった。

長時間労働は、労働者の心身の疲労の蓄積の原因となり、健康被害をもたらすものだと考えられるが、長時間労働と労働者の自殺の原因となる精神疾患発症との明確な関連性は十分に示されていないという見解⁽¹⁾もある。それにもかかわらず、なぜ労働者の自殺は長時間労働と結びつけられやすいのであるうか。

労働者の自殺が労災認定されるためには、生前に業務を起因として精神疾患を発病していたことが要件とされる。厚生労働省が公表した平成二八年度「過労死等の労災補償状況」⁽²⁾において、労働者の自殺に対する労災補償の現状分析を試みたところ、以下の二点が明らかになった。一点目は自殺事案（未遂を含む。以下同じ）は、自殺事案以外と比べて認定率が高いという点、二点目は自殺事案においては、労働時間数を中心にして労災認定がなされてい

るという点である。二点目につき「自殺との関連性の強さ（ストレス強度）」という観点から評価すると、職場におけるハラスメントが最も強度としては大きい」という精神科医の意見がある。³⁾ 実際に、後ほど詳述するが、自殺事案以外は、労働時間以外の心理的負荷を要因として労災認定がなされるケースが多い。それにも関わらず、自殺事案においては、なぜ労働時間数を業務起因性の判断根拠とするケースが多いのであろうか。

本稿では労働者自殺の案件において労災認定がなされたが、民事損害賠償請求訴訟における裁判所の事実認定によつて、業務起因性や精神障害の発病が否定された事例の分析を通じて、労働者の自殺事案について、労働時間数を中心に労災認定をなすことの問題点について検討を行いたい。

二 労働者の自殺と労災補償

1 労災保険制度による補償の原則

わが国では、業務上の事由による労働者の死亡、障害、負傷、疾病といった労働災害に対して、労働基準法七十五条ないし八八条において、使用者に対する災害補償責任を定めている。ただし、労働基準法上の災害補償は、その個別使用者の責任において行われるため、使用者の資力によつては実効性が確保されない場合も想定される。使用者の災害補償義務の履行を担保するために、強制保険制度である労災保険制度が存在している。労災保険による補償は、保険者たる政府の責任において行われ、これを担保するのは保険加入者たる事業主が負う保険料である。限られた財源の中から公平・適正な配分が要請される。

本稿で取り扱う労働者の精神障害を含む業務上の疾病の範囲については、労働基準法施行規則別表第一の二及びこれに基づく告示に定められている。ただし、この規定では明らかにされていない各疾病についての発症の条件等

については、厚生労働省労働基準局長が行政通達⁽³⁾の形で認定基準等を明示している。認定基準等に基づき、一律的・定型的な考えのもと、労災補償請求事案の処理が行われている。

さらに認定基準等は、行政の解釈基準であるが公表されており、医療機関における診断や産業医学の研究の参考とされることがあるとともに、労災補償を受けようとする者にとっては、当該疾病について認定基準等の要件を満たしていることの疎明を行えば足りることとなり、請求人が負っている立証責任の負担の軽減の効果がある⁽⁴⁾。

なお、災害補償責任は、使用者が労働契約に基づき労働者を支配下に置き、使用従属関係の下で労務を提供させる過程で、労働者が企業に内在する各種の危険の現実化として負傷し、または疾病にかかった場合に、過失の有無を問わず、労働者に生じた損失を填補すべきものとする無過失責任であると捉えられている。したがって労災保険制度の趣旨から、業務と災害との間に相当因果関係が肯定されるためには、労働者の傷病等が業務に内在する危険の現実化であると認められる関係にあることが必要である⁽⁵⁾。

2 労働者の自殺に対する労災補償

(1) 労働者の自殺に対する労災認定

労災保険制度においては、労働者災害補償保険法一二条二の二第一項において、当該労働者の故意による労働災害の発生を原因とする負傷、疾病、障害、死亡は、支給制限の対象としており、労働者の故意による死亡である自殺については、労災給付の支給対象とならないのが原則である。しかし、平成に入ってから、過重な業務の結果として精神障害を発病し、それに引き続く自殺について業務起因性を肯定し、労災不支給決定を取り消す裁判例⁽⁶⁾が相次いだ。

このような状況を受けて、平成十一年に専門家会議の検討に基づき、労働省（当時）より「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」(平成一一・九・一四基発五四四号)(以下「判断指針」)が示され、業務の遂行による心理的負荷によって国際疾病分類第一〇回修正版(COD-10)第五章「精神および行動の障害」のF0からF4に分類される精神障害(認知症や頭部外傷などによる障害(F0)およびアルコールや薬物による障害(F1)は除く)を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な認識や行為選択能力、自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったもの(故意の欠如)と推定し、業務起因性を認めるとされた。

現在、「判断指針」は廃止され、労働者の自殺が業務上と認められるか否かについては心理的負荷による精神障害の認定基準(平成二三・一二・二六基発一二二六第一号)(以下「認定基準」)に沿って、①認定対象となる精神障害を発病していたかどうか、②「別表一 業務による心理的負荷評価表」を用いて、精神障害の発病に業務起因性が認められるかどうか、③「別表二 業務以外の心理的負荷評価表」を用いて、業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないかどうか、によって判断されている。

なお、「判断指針」や「認定基準」は、本省(厚生労働省)より下部行政機関宛に発せられる通達的一种であり、認定業務の第一線機関たる労働基準監督署長はこれに従って業務上外を判断することになるが、認定基準等は通達であって、その法的拘束力は下部行政機関には及ぶものの労働保険審査会や裁判所にまで及ぶものではない。しながら、業務上外の判断の大部分は原処分の段階で決しており、とりわけ本稿で取り扱う労働者の自殺事案においては、労働保険審査会や裁判所も「判断指針」や「認定基準」を尊重する傾向が強いことから、労働保険審査会や裁判所の判断においてその果たしている役割は決定的といつてよいほど大きい。⁷⁾

(2) 「認定基準」による精神障害にかかる業務上外の判断

「認定基準」においては、精神障害が生じるかどうかは環境由来の心理的負荷（ストレス）と個体側の反応性・脆弱性との関係で決まり、ストレスが非常に強ければ個体側の脆弱性が小さくても精神障害が起きるし、逆に脆弱性が大きければストレスが小さくても精神障害が生じるという「ストレス－脆弱性」理論に依拠している。そして精神障害の業務起因性の認定要件としては、①当該精神疾患が業務との関連で発病する可能性のある一定の精神疾患（対象疾病）にあたること、②発病前のおおむね六か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷や個体要因により発病したとは認められないこと、の三点が挙げられている。

ここでの心理的負荷の評価は、精神障害を発病した労働者が、その出来事とその後の状況をどう受け止めたかではなく、職種、職場における立場や職責、経験等が類似する同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から判断するとされている。

さらに心理的負荷の強度に関しては、労働基準監督署の調査に基づき、発病前おおむね六か月の間に起きた業務による具体的な出来事が、「認定基準」別表一「業務による心理的負荷評価表」により「強」と判断される場合には「業務による心理的負荷」の認定要件を満たし、「弱」もしくは「中」である場合は、認定要件は満たさない。

なお、労働者の精神障害の発病への影響が大きいとされる長時間労働については、①「特別な出来事」としての極度の長時間労働、②「具体的な出来事」としての長時間労働、③他の出来事と関連した長時間労働、に分けて評価がなされる。これらの基準は「認定基準」で新たに示されたものである。（表1参照）

①に該当する極度の長時間労働の場合は、それだけで「業務による心理的負荷」は「強」と認定される。②の場合は、「具体的な出来事」で心理的負荷が「強」とされる。③の場合は、他の「具体的な出来事」が発生した前や後

表1 「認定基準」で示された「強」の例と評価できる時間基準

	時間外労働時間	評価期間	「具体的出来事」等の項目
①	月160時間以上(※)	発症直前1か月	「特別な出来事」
②	月120時間以上	発症前2か月間	「具体的出来事」(項目16)
	月100時間以上	発症前3か月間	「具体的出来事」(項目16)
③	月100時間程度	「具体的な出来事」の後に恒常的長時間労働	「具体的出来事」の心理的負荷「中」+月100時間程度の時間外労働
	月100時間程度	「具体的な出来事」の前に恒常的長時間労働	月100時間程度の時間外労働+「具体的出来事」の心理的負荷「中」(10日以内に発病又は事後対応に多くの労力を要しその後発病した場合)
	月100時間程度	「具体的な出来事」の前後に恒常的な長時間労働	月100時間程度の時間外労働+「具体的出来事」の心理的負荷「弱」+月100時間程度の時間外労働
	月100時間以上	発症前6か月の内の1か月あたり	「具体的出来事」(項目15) (仕事量が2倍で月100時間以上)

(※) 発病前1か月に満たない期間であってもこれと同程度(例えば、発病直前3週間で120時間以上など)の時間外労働を行った場合も極度の長時間労働とみなされる。

(ただし休憩時間は短いが待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合は除く)

に恒常的な時間外労働があった場合に心理的負荷の強度を修正する要素として評価がなされる。長時間労働の他に「中」もしくは「弱」に該当する「具体的出来事」があれば、「業務による心理的負荷」の総合評価が「強」とされる。ただし、長時間労働の他に「強」に該当する「具体的出来事」がある場合は、労働時間数は評価には含まれない。このように長時間労働があると、「業務による心理的負荷」の総合評価が「強」と認定されやすくなると考えられる。ただし、ほとんどの事案が時間外労働時間数だけで判断される脳・心臓疾患の労災認定とは異なり、精神障害事案では、時間外労働時間数が少なくとも、労働者に強度の心理的負荷を与えると考えられるひどいハラスメント等がある場合は、「業務による心理的負荷」の要件を満たすが、自殺事案の労災認定における「具体的出来事」としては、長時間労働が大半を占めている。

なお、業務による心理的負荷の総合評価が「強」と認められるときでも、それだけでは労災認定はなされず、「認定基準」別表二「業務以外の心理的負荷評価表」を用いて

業務以外の「強」とされる出来事の有無を評価し、さらに労働者の個体側要因の有無や内容を確認した上で、どの要因が当該精神障害の発病の有力な原因となったのかを判断し、労災認定が行われる。

三 労働者の自殺に対する労災認定の現状

1 精神障害にかかる労災認定件数の推移

厚生労働省が公表した平成二八年度「過労死等の労災補償状況」によると、平成二八年度の精神障害の労災補償状況は、決定件数が一三五件、うち支給決定件数は四九八件（認定率三六・八％）である。そのうち自殺事案については、決定件数が一七六件、うち支給決定件数は八四件（認定率四七・七％）となっている。なお、自殺事案を除く精神障害については決定件数が一一七九件、うち支給決定件数は四一四件（認定率三五・一％）であり、精神障害の労災認定率は自殺事案の方が一〇％以上高いことがわかる。

この傾向は認定率が公表された平成一四年度以降現在まで続いており、以下のことを推察することができる。すなわち、本来であれば、自殺する前に精神障害を発病していることが労災認定の要件であるが、自殺者の多くは生前に精神科医の診断を受けていないことが大半である。自殺をしたから―自殺をしてしまうほど、精神的な抑制力が弱まっていると推察できるため―精神障害を発病していたと、結果ありきで判断しているケースもあるのではない、という点である。

2 労災支給決定者の精神障害発病の原因となった「具体的出来事」の分析

前掲の平成二八年度「過労死等の労災補償状況」によると、自殺事案の支給決定件数（八四件）の精神障害の「具体的出来事」をみると、心理的負荷が極度のもの（発病直前の一か月におおむね一六〇時間を超えるような極

表2 平成28年度精神障害の時間外労働時間（1か月平均）別支給決定件数

1か月平均時間外労働時間数	支給決定件数	自殺事案		自殺事案以外	
20時間未満	84	5（6.0%）	44.00%	79（19.1%）	43.00%
20時間以上40時間未満	43	8（9.5%）		35（8.5%）	
40時間以上60時間未満	41	10（11.9%）		31（7.5%）	
60時間以上80時間未満	24	3（3.6%）		21（5.1%）	
80時間以上100時間未満	23	11（13.1%）		12（2.9%）	
100時間以上120時間未満	49	12（14.3%）	52.40%	37（8.9%）	27.50%
120時間以上140時間未満	38	8（9.5%）		30（7.2%）	
140時間以上160時間未満	19	5（6.0%）		14（3.4%）	
160時間以上	52	19（22.6%）		33（7.8%）	
その他	125	3	3.60%	122	29.50%
合 計	498	84		414	

（厚生労働省平成28年度「過労死等の労災補償状況」より作成）

度の長時間労働を含む」とされる「特別な出来事」（一九件）、
「二週間以上にわたる連続勤務」（一二件）、「一か月に八〇時間以上の時間外労働を行った」（二一件）と、労働時間に関連する内容が四二件と半数を占めていることがわかる。

一か月平均の時間外労働時間数をみても、自殺事案の支給決定件数（八四件）のうち、評価が「強」につながる労働時間数である月一〇〇時間以上については四四件で全体の五二・四%を占める（表2参照）。そのうち、月一六〇時間以上が一九件あり、前出の「特別な出来事」の一九件はすべて極度の長時間労働であることがわかる。

なお、自殺事案を除く精神障害の「具体的出来事」（四一四件）では、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（七一件）が最も多く、次いで「悲惨な事故や災害の体験、目撃」（五三件）、「特別な出来事」（四八件）、となっている。時間外労働時間数についても、月一〇〇時間以上の割合は二七・五%でしかなく、月一〇〇時間未満の割合と、労働時間数を調査するまでもなく明らかに「具体的出来事」による業務による心理的負荷が強度であると認められる事案が含まれる「その

他」の割合⁽⁸⁾の合計が七二・五%となり、自殺事案以外については労働時間数以外の要素により労災認定される傾向があることがわかる。

このように自殺事案とそれ以外では、精神障害発病が業務上と認められる要因となった「具体的出来事」と労働時間数について、大きな違いがあることがわかる。次項で取り上げるが、自殺事案は、生前に精神疾患の治療歴がない場合が多く、本人不在のまま、業務上の事由により精神障害を発病したことを遺族側は証明しなければならなかったため、客観的な記録が存在する労働時間数が「具体的な出来事」として取り上げられやすいと考えられる。

四 労働者の自殺に対する労災認定の問題点

1 労働者の自殺に対する労災認定が労働時間数中心になっている原因の分析

労働者の自殺が労災認定されるためには、①認定対象となる精神障害を発病していたこと、②「認定基準」の心理的負荷評価表に基づく判断により、精神障害の発病に業務起因性が認められること、③業務以外の心理的負荷や個別側要因により精神障害を発病したとは認められないこと、のすべての要件を満たすことが求められる。

しかし、自殺にかかる労災請求事案の対象となる労働者には精神疾患の治療歴のないケースが多い。そのため、「認定基準の対象となる精神障害を発病していたかどうか」「発病していたとすれば、いつ発病したのか」が、労災認定の判断に影響を与えることになる。特に発病時期の特定は、業務による強い心理的負荷の有無を判断すべき期間の特定につながるため重要な要素である。

労働基準監督署は、自殺した労働者の業務による強い心理的負荷について、本人不在のまま、本人のメモや記録、家族や会社関係者らの供述等をもとに判断し、心理的負荷評価表への当てはめを行うことになる。業務による強い

心理的負荷をはかる際に、労働時間数は自殺した労働者の遺族にとつては立証しやすく、労働基準監督署にとつては確認しやすい要件である。その理由として、いじめや嫌がらせ等については、事実の主張の対立が生じやすく、労働基準監督署の職権調査には限界があり、業務による心理的負荷評価が「強」とされにくい⁽⁹⁾。それに比べ、労働時間数は、「時間外労働月一〇〇時間」等という具体的な数値が「認定基準」で示されており、また、使用者は労働者の労働時間数を把握する義務が課されていることから、労働基準監督署は使用者に対してタイムカードや職場への入退館記録等の労働時間数が記録された書証の提出を求めることができる。

さらに、遺族が使用者に対し民事損害賠償請求をすることを見据えて労災認定を求めている場合、長時間労働をその要件とすることで、民事訴訟において、使用者の過失や予見可能性が認められやすくなるとされる。すなわち長時間労働による疲労や心理的負荷の過度な蓄積は労働者の心身を損なう危険があることは周知の事実であることから、使用者等において過重な業務についての認識または認識可能性さえあれば、業務と死亡の因果関係が肯定されることになるのである⁽¹¹⁾。

他方、いじめ・嫌がらせなどによる心理的負荷は、個人差があり、一般的にみて労働者が精神障害を発病したり、自殺に至ることの使用者の予見可能性について、認められなければ相当因果関係も否定されることになる⁽¹²⁾。こうしたことも、自殺した労働者に対する労災認定が、労働時間数中心に行われている原因ではないかと考える。

2 労働時間数を中心に労災認定を行うことによる問題点

長時間労働が、労働者の健康被害につながる要因であることは否定しないが、労働時間数を中心に労働者の自殺に対する労災認定を行うことによる問題点として、労働者に心理的負荷を与える労働時間の特定が困難であることが挙げられる。労働者に心理的負荷を与えるとされる法定労働時間外労働時間数は「認定基準」に明記されている

が、そもそも何を以て労働時間とするのであろうか。

労働基準法における労働時間とは、最高裁判所判例では「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、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って、労働契約、就業規則、労働協約等の定めいかんにより決定されるものではない。」と解されている。また、仮眠時間の労働時間性について、大星ビル管理事件⁽¹⁴⁾では「不活動仮眠時間も使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価されることができるか否かにより客観的に定まり、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふ準則を示している。すなわち、裁判所の考えに従えば、実作業への従事の「必要が生じることが皆無に等しい」といえない限り、仮眠時間も当然に労働基準法上の労働時間として評価されることになる。ただし、一口に労働時間といっても実作業時間と、睡眠をとつてもよい仮眠時間では、労働密度が明らかに異なる⁽¹⁵⁾といえる。

労働基準法違反は罰則の対象ともなるため、労働基準法上の労働時間であるかどうかの判断は、厳格になされなければならない。他方、過重労働であるかどうかを判断する際のいわば「労災保険法における労働時間」については労働基準法と同一の概念で考えるべきではない。単に労働時間数だけではなく、労働密度を考慮した上で、心理的負荷を与えると考えられる「業務の過重性」を判断するべきである。しかし、「業務の過重性」をどのように判断するのは必ずしも明確ではない⁽¹⁶⁾。

「認定基準」において、業務による心理的負荷を評価する際の「特別な出来事」として「極度の長時間労働」が挙げられている。これについては、「休憩時間は少ないが、手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く」とされているものの、ここでの労働密度の高低は具体的にどのように判断するのであろうか。

さらに、労働密度以外の問題として、労働時間そのものの特定が困難であるケースもある。例えば、業務に必要な資格取得準備時間⁽¹⁷⁾、自己申告制で労働時間を管理するなど客観的な労働時間の記録がない場合、在宅勤務やいわゆる持ち帰り残業、深夜労働⁽¹⁸⁾など、労働者に心理的負荷を与える労働時間数の特定をめぐる問題は数多い。

加えて、労働者の自殺について業務による心理的負荷を判断する際に労働時間数を中心として考えることにより、「長時間労働があった」という事実のみに注意が向けられ、精神障害の発病時期の特定を誤る可能性がある。「自殺した労働者が精神疾患を発病していたかどうか」の事実認定がおざなりになり（前述した、「自殺をするくらいだから精神障害を発病していたのだろう」という推認が働くことも要因として考えられる）、労災認定の際に「長時間労働（労働時間数）」＋「具体的な出来事」を心理的負荷評価表に当てはめるといふ作業だけをしてしまうと精神障害発病時期の特定のみならず、精神障害発病の有無の判断を誤ることもつながら。次項では民事損害賠償請求訴訟において、労災認定の際に認定された事実と異なる新たな事実が明らかになった事案を取り上げる。裁判所の判断内容を検討することで、労働時間数を中心にして労災認定を行うことの問題点を検証する。

五 労災認定と異なる判断を示した裁判例の分析

1 労災認定と民事損害賠償請求との関係

業務上の災害が発生した場合、被災労働者や遺族は労災補償とは別に、使用者に対し民事上の損害賠償請求をすることができる。民事上の損害賠償責任が発生する根拠として、使用者はその雇用する労働者に対して安全配慮義務⁽¹⁹⁾を負っている（労働契約法五条）ことが挙げられる。使用者が、労働者の身体または精神の健康被害につながる労働環境を放置したことにより、労働災害を発生させた場合は、債務不履行により損害賠償義務を負うことになり

（民法四一五条）、労働者の被災に対し、予見可能性があるにも関わらず何ら対策を講じていなかった場合は、故意過失があると認められ、不法行為（注意義務違反）により損害賠償義務を負うことになる（民法七〇九条）。

逆に言えば、使用者が安全配慮義務を尽くしていたのに、不幸にも労働災害が発生した場合や、予見可能性又は認識可能性が認められない場合（いわゆる「不慮の事故」）は、使用者は民事上の損害賠償責任を負わない。仮に、使用者に安全配慮義務違反や注意義務違反があり、損害賠償責任が認められたとしても、被災労働者側にも災害発生の原因がある場合は損害賠償額の算定がなされる際に過失相殺や素因減額がなされる。すなわち「無過失責任」である労災認定がなされても、使用者は必ずしも損害賠償責任を負うわけではないし、労災認定がされなくとも、民事訴訟において使用者の損害賠償責任が部分的に認められるといったケースもある。

このように労災認定と、使用者が負う損害賠償責任は、本来は別物である。しかし、本稿で取り上げる労働者の自殺事案については、労災認定がなされた場合に、民事上の損害賠償責任が認められるケースが多い。⁽²⁰⁾ 実務上も、労災認定がなされると企業に対する損害賠償請求がしやすいとされている。⁽²¹⁾ 本来は、労災認定における業務起因性の判断と、民事上の賠償責任の有無を判断する際の相当因果関係は別であるにもかかわらず、労災認定の判断をそのまま民事損害賠償請求訴訟での相当因果関係の判断に用いているのではなからうか。

2 裁判例分析

労災認定がなされた後、民事損害賠償請求訴訟において、損害賠償責任が認められなかった日本政策金融公庫（旧農林漁業金融公庫）事件（Ⅰ事件）、家電量販店Y社事件（Ⅱ事件）を分析する。裁判所がどのように事実認定を行い、業務との因果関係の有無を判断しているかどうかを確認することで、その判断枠組みが労災認定手順への示唆を与えることになるからである。

(1) 日本政策金融公庫(旧農林漁業金融公庫)事件(I事件) 大阪高裁平成二六年七月一七日判決労判一一〇八号一三頁。

【事案の概要】

本件は、公庫Yの従業員であった亡Aが自殺をした原因は、Yにおける過重業務により精神疾患(うつ病)を発症したことにあり、亡Aの相続人であるX₁らが、Yに対して、安全配慮義務違反(民法四一五条) または不法行為(民法七〇九条)に基づく損害賠償を請求した事案である。

【経過】

高松労働基準監督署長は、平成一九年二月二〇日付けで、亡Aの本件自殺を業務災害と認め、遺族補償年金及び葬祭料の支給を決定した。本件訴訟は、労災認定後に提起された。

第一審(大阪地判平成二五・三・六労判一一〇八号五二頁)ではうつ病発症と業務との因果関係を認め、Yの安全配慮義務違反および注意義務違反を認めた。ただし、早出勤をするなど職場の滞在時間を自ら長くした亡Aの行為について、三割の過失相殺を行い、約八八〇〇万円の支払いを命じた。

【控訴審の判断と労災認定および第一審との違い】

控訴審では、一転してうつ病発症と業務との因果関係が否定された。労災認定および第一審とは結論を異にすることとなった第一の理由はうつ病発症時期の認定の違いにある。

亡Aは平成一七年四月にそれまで約四年間勤務した高松支店から長崎支店に転勤し、その直後の同年七月に自殺した。転勤前の高松支店においては原告主張で六か月平均月一〇〇時間程度の時間外労働があった。しかし、転勤後の長崎支店においては時間外労働が厳しく規制されており、月三〇時間程度になっていた。⁽²²⁾

原審では、亡Aが長崎支店転勤後の四月末日頃をうつ病発症の時期とし、発症前六か月の時間外労働時間数と、転勤に伴う心理的負荷をもとに、うつ病発症と業務との因果関係が肯定された。これに対し控訴審は、亡Aの睡眠障害、興味と喜びの喪失、活動性の減少など、亡Aの言動をICD-10のうつ病診断基準に当てはめた医師の意見書を採用し、うつ病発症の時期は長崎支店に勤務した六月二〇日頃であるとし、業務の過重性による心理的負荷を否認した。

第二に、労働時間数の把握の違いが挙げられる。亡Aは、厳格な時間管理がなされていなかった高松支店勤務の期間には、早出をして職場で朝食をとっていたところ、労働基準監督署および第一審判決では、入退室記録を元に労働時間の算定を行い、早出時間をすべて労働時間と認定した。ところが控訴審では、この早出時間を労働時間とは認めなかった。さらに控訴審は労働時間数だけではなく、高松支店および長崎支店の融資実績や亡Aが長崎支店で担当していた融資案件数をも考慮した上で、業務の過重性を否定した。

(2) 家電量販店Y社事件(Ⅱ事件) 前橋地裁高崎支部平成二八年五月一九日判決労経速二二八五号三頁。(控訴後和解)

【事案の概要】

本件は、大手家電量販店Yに契約社員として入社し、新店舗開設に伴い正社員に登用され、フロア長として勤務していた亡Bが自殺をしたことについて、同人の相続人であるXらが、亡Bの自殺はYにおける長時間にわたる時間外労働や過度な業務の負担によりうつ病に罹患したためのものであると主張して、安全配慮義務違反(債務不履行)に基づく損害賠償および遅延損害金の支払を求めた事案である。

【経過】

長岡労働基準監督署長は、平成二三年六月二二日、本件自殺は業務上の事由によるものと認め、遺族補償一時金、遺族特別支給金、遺族特別一時金の支給を決定した。本件訴訟は、労災認定後に提起された。

【裁判所の判断】

裁判所は亡Bの精神障害発症を認めなかった。

亡Bの労働時間数は、新店舗の開店準備等で死亡直近の一月は九四時間三〇分（労災認定時は一〇六時間二一分）、死亡直近の一週間で三九時間五五分（労災認定時は四七時間三〇分）であった。裁判所と労働基準監督署の認定時間数の違いは、終業後、喫煙所や事務所内で雑談するなどして業務から解放されていた時間を裁判所は控除したことによる。裁判所は月一〇〇時間に近い長時間労働の存在は認めたものの、亡Bが担当していた業務内容について、Yの支援体制等を含めて詳細に検討した上で、「精神障害を発症させるほどの強い業務上の負荷が生じていたとはいえない」と判断した。

さらに、労災医員意見書に書かれていた、自殺直前の精神病を伴わないうつ病エピソードの発症についても、「（精神障害を）発症したとされる九月一五日から自殺の日まで亡Bは無遅刻無欠勤で出勤しており、かつ自殺当日も通常通り同僚と食事をしていることなどを考慮すると、自殺の動機や原因は不明であり、亡Bが自殺した点のみをもって、何らかの精神障害を発症していたとみることはできない」とした。

六 裁判所の事実認定により導かれる労災認定の今後のあり方

前項で取り上げた判示事項から、労働時間数を中心にして労災認定を行うことによる問題点を読み取ることがで

きる。労災認定と民事損害賠償請求訴訟における業務との因果関係の有無の判断が異なった原因として、①業務の過重性の評価の困難さ、②生前に受診歴のない労働者に対する精神障害発病の有無を判断することの困難さを挙げることができる。

1 業務の過重性についての判断

労災申請の際、主として遺族が労災認定のために必要な情報を労働基準監督署に提供することになる。業務の過重性に関しては、実際に業務に携わっていない遺族は知り得ない情報である。会社側関係者に聞き取り調査がなされ、認定期間の短縮化が要請され、人的および時間的制限がある中で、労働基準監督署が収集することができる情報量にはおのずと限界がある。そのため、客観的な記録が残っている労働時間数だけで判断せざるを得なくなっているのが実態ではなからうか。前項で検討した裁判例において、裁判所がどのような判断材料を用いて被災労働者の業務の過重性を判断しているのかをみていく。

I 事件においては、亡Aの業務の過重性について、①業務量は融資案件及び融資金額に比例すると思われるとし、亡Aの担当業務を同社の平均的な労働者のものと比較した上で、亡Aの業務量を確認した上で、②亡A自身の勤怠状況を、同じ支店の他の労働者の勤怠状況と比較し、亡Aの早出出勤の業務上の必要性の有無を判断し、③長時間労働があったとされる時期の亡Aの勤務中の様子を周りの労働者から聞き取り調査をして亡Aの心身の疲労の様子を確認した上で、業務による強い心理的負荷があったとは言えないと判断している。

II 事件においては、亡Bの業務の過重性について、①労働時間として記録されている時間のうち、終業時刻後の事務所での談笑の時間などの存在を認めた上で、②本社からの支援体制と、亡Bが担当していた業務内容から判断した亡Bの業務の過重性を判断し、③亡Bの自殺後も予定通りに店舗をオープンさせることができたことなど客観

的かつ確定的な情報を元に、新店舗開店に向けての亡Bの担当業務は、強い心理的負荷を与えるようなものではなかったと判断している。

これらの事例から導かれる結論としては、「業務の過重性は入退館記録やタイムカードに記録された労働時間数だけで判断することはできない。」ということである。裁判所は、業務の過重性を判断するにあたり、労災認定の際に認定された労働時間数のみで判断するのではなく、死亡した労働者の具体的な担当業務の内容や、当該事業場での他の労働者の勤務状況、会社側の支援体制などより具体的な情報を入手した上で、当該労働時間が「業務による強い心理的負荷」が生じるものであったのかどうか、さらには記録された労働時間数がそもそも正しいものであったのかを細かく精査している。これらの情報は上司や同僚など、会社側関係者からの詳細な聴き取りなしでは、収集が困難であると考ええる。

労災認定の際にも、労働時間における業務の過重性の判断をより正確に行うために、使用者側の関与をより高める必要があると考える。⁽²³⁾ 労災認定の有無が、民事損害賠償請求の際の業務起因性の判断にも大きな影響を与えるという現状を考えると、使用者側は労働基準監督署が事実を判断するために、積極的に情報提供を行うべきである。さらにその際、事実確認ができない事項については、その旨を強く主張する必要がある。労災認定や、審査請求、さらに労災不認定の取消を求める行政訴訟において、使用者側には不服申し立ての機会がない。⁽²⁴⁾ そのため、死亡した労働者の具体的な担当業務の内容や当該事業場での他の労働者の勤務状況、会社側の支援体制など、使用者側しか知れない情報を提供しない限り、労働時間数だけで労災認定がなされてしまう可能性があることを念頭に置いて対応すべきである。

業務上の心理的負荷を与えるとされる労働時間数は心理的負荷評価表に明示されているが、労働基準監督署が業

務の過重性についてより正確に判断するためには、使用者側から収集すべき情報を裁判所の判断手順を参考に抽出し、「認定基準」の運用手順等に取り入れることも視野に入れるべきであると考ええる。

2 精神障害発病の有無についての判断

労災認定の際、自殺した労働者が生前に精神障害を発病していたか否かの判断の際には、労災医員の意見書が大きな役割を担っている。ただし、この意見書は労働基準監督署が収集した資料をもとに「仮に亡くなった当時に当該労働者が精神科を受診していたとすれば、どのような診断がなされたか」という観点で作成される⁽²⁵⁾。作成の際に「長時間労働があったから自殺した」という前提のもとに、長時間労働の前後の労働者の状態を「ICD-10」に定めるうつ病等への典型的症状への当てはめがなされている可能性があるのではなからうか。前項で検討した裁判例において、裁判所がどのような判断材料を用いて被災労働者の精神障害発症の有無もしくは発症の時期を判断しているのかをみていく。

I事件においては、裁判所は「亡Aが送信したメールや言動等の事実に基づいて検討する」とし、自殺した時期から遡って、月ごとに亡Aの送信したメールの内容と、担当業務に対する亡Aの心理的負荷の程度、健康状態について細かに照らし合わせを行った結果、亡Aのうつ病発症の時期は、第一審で認定した高松支店での長時間労働があった時期のあとの四月末ではなく、自殺前の六月二〇日頃としている。

II事件においては、①同僚および部下の陳述書やアンケートの記載内容を元に、亡Bが意欲や気力の低下状態になっていたかどうかを判断し、②労災医員が認定した重症うつ病エピソードを発症していたとすれば、睡眠障害や食欲不振が現れるはずであるが、自殺当日も同僚と食事をする、さらに発症したとされる日から自殺の日まで無遅刻無欠勤で勤務していたことから、亡Bが精神疾患を発症していたと認めるに足りる証拠がない、とした。

これらの事例から次のことがいえるのではないか。すなわち、生前の精神障害発病の有無を判断する際には、会社側の協力を得て同僚や上司など多方面から聴き取りを行うことを通して、労働者の言動や状況を自殺前に遡って、時系列に沿って丁寧に整理すべきである、ということである。

長時間労働があると、労働者の心身に疲労の蓄積が生じることは事実である。ただし、疲労の蓄積だけでは、精神障害発病には必ずしもつながらない。そもそも労働者の自殺の原因は勤務問題だけではない。⁽²⁶⁾さらに、勤務問題が原因で自殺したとしても、それだけでは労災認定はなされず、自殺する前に精神障害を発病していたことが労災認定に必要な要件となっている。それにも関わらず、長時間労働をしていた労働者が自殺した場合、「自殺したという一事をもつて、生前にうつ病に罹患していたことは明らかである」といった結果主義的な考えにより、労災認定がなされているのではなからうか。

七 おわりに

本稿で取り上げた労働者の自殺に対する労災認定は、業務による心理的負荷が主要因で、生前に精神障害を発病していることが要件とされる。ただし、精神障害発病については、個体要因によるものが大きく、業務に起因して心理的負荷を与えるとされる出来事があつたとしても、実際に発病するかどうかは個体差が大きい。そういう観点から考えると「認定基準」という一律の基準を使うことに、本来なじみにくい疾患であると考ええる。

平成二三年に定められた「認定基準」においては、業務における心理的負荷を与えるとされる労働時間数が示された。しかし、労働者に心理的負荷を与える労働時間をどのように特定すべきか明確ではない。労働時間数を具体的に示すのであれば、労働者に心理的負荷を与える労働時間（言い換えれば「業務の過重性」）をどう把握するの

かの判断基準が具体的に明示されて然るべきである。さらに使用者の管理下に置かれない自宅等での持ち帰り仕事等の取扱いについても明確にすべきであろう。

さらに自殺事案においては、労災認定がされると、民事損害賠償請求訴訟において、業務との因果関係の判断が労災認定に沿ってなされる傾向にある。会社側は民事損害賠償請求訴訟への影響をも考慮した上で、労災認定が事実に基づいて行われるよう、より積極的に関与することが必要である。

現状、労働者の自殺事案に対し業務上外の判断をする際に「認定基準」が、大きな役割を背負っていることは明らかである。それだからこそ、運用の過程で問題が発覚した場合、柔軟に見直しの検討がなされるべきである。

「認定基準」は労災補償制度の公正かつ迅速な処理をうながすためだけにあるのではなく、つきつめると、労働災害発生防止の示唆を与えるものでもあると考えるからである。労働災害発生防止のためにどのような作業環境が、労働者に対して業務による心理的負荷を与えるのかを示すという重要な意義をも担っているのである。⁽²⁷⁾

さらに労災認定の際に、使用者からの不服申し立てを認めることを含め、会社側の関与の度合いを強める施策を講じるべきである。会社側の関与の度合いを高めることで労働者の就労の実態や担当業務の把握がより実態に即したものとなり、労災保険の公平・適正な配分の実現につながると考えるのである。

(1) 日本産業精神保健学会が作成した「平成一五年度委託研究報告書・I 精神疾患発症と長時間残業との因果関係に関する研究」(二〇〇四年)においては、「長時間残業による睡眠不足が精神疾患発症に関連があることは疑う余地もなく、特に長時間残業が一〇〇時間を超えるとそれ以下の長時間残業よりも精神疾患発症が早まるとの結論が得られた」とされる一方で「長時間労働は抑うつなどの精神健康に悪影響を及ぼすことが報告されているが、仕事量や負担感のような主観的評価と比べると客観的な労働時間との関連は弱い。縦断的研究では長時間労働の精神疾患発症との関連は一部で示唆されるが、一貫して統計学的に有意な結果は見当たらなかった。長時間労働と精神疾患の発症との明確な関連性は十分に示されていない

い」ともされている。

(2) 厚生労働省は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、平成一四年度以降、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し、労災保険給付を決定した支給決定件数等を、年一回とりまとめて公表している。

(3) 天笠崇『成果主義とメンタルヘルス』（新日本出版社、二〇〇七年）一六二頁。

(4) 労務行政研究所編『改訂四版 業務災害及び通勤災害認定の理論と実際 上巻』（労務行政、二〇一四年）四三二頁。

(5) 松本光一郎「業務起因性（1）―業務起因性の判断基準」林豊・山川隆一編『新・裁判実務大系第一七巻労働関係訴訟法Ⅱ』（青林書院、二〇〇五年）一三五頁参照。

(6) 加古川労基署長（神戸製鋼所）事件・神戸地判平成八・四・二六労判六九五号三一頁、大町労基署長（サンコー）事件・長野地判平成一一・三・一二労判七六四号四三頁等。

(7) 「判断指針」、「認定基準」以前の文献であるが、良永彌太郎「職業病の認定」日本労働法学会編『現代労働法講座第一二巻労働災害・安全衛生』（総合労働研究所、一九八三年）二〇四頁。

(8) 自殺事案では「その他」の割合は全体の三・六％に過ぎないが、自殺以外の事案の「その他」の割合は二九・五％である。

(9) 田中健一「精神障害の労災補償―「精神障害の認定基準」策定の意義と今後の課題―」季刊労働法二五二号（二〇一六年）八三頁参照。

(10) 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成二九・一・二〇）においてより具体的な措置が示されている。ただし、「本ガイドラインの法的性格は今もって定かではない」とする見解がある。（小寫典明「現場からみた労働法第九回」文部科学教育通信四一七号（二〇一七年）一〇頁）すなわち個々の労働者の始業・終業時刻の把握（時間管理）を使用者に義務づけた明文の規定が労働基準法に存在しないことを指摘するものである。

（小寫典明『労働法の「常識」は現場の「非常識」』（中央経済社、二〇一四年）一二四頁）

(11) 大島眞一・戸取謙治「いわゆる過労死及び過労自殺における使用者の損害賠償責任（下）」判タ一三四九号（二〇一一年）四一頁参照。

- (12) 裁判例として前田道路事件・高松高判平成二・四・二三判九〇号二三四頁。
- (13) 三菱重工長崎造船所事件・最一小判平一二・三・九民集五四卷三号八〇一頁。
- (14) 大星ビル管理事件・最一小判平成一四・二・二八民集五六卷二号三六一頁。
- (15) 小鷲（前掲・注10）『労働法の「常識」は現場の「非常識」』一六九頁。
- (16) 北岡大介「精神障害の労災認定における過重性評価―時間外労働時間数を中心に―」季刊労働法二三七号（二〇一二年）八五頁。
- (17) 吉田美喜夫「資格取得準備時間の法的性格―労災認定の過重負荷評価に関する一試論―」立命館法学三二一・三二二号（二〇〇八年）五四四頁。
- (18) 佐川急便ほか事件（仙台高判平成二二・一二・八労経速二〇九六号三頁）では、裁判所は「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ない」としているが、行政解釈では「労働基準法三七条に定められる」深夜の割増賃金は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償として、その支払いが要求されているものである。」（厚生労働省労働基準局編『改訂新版 労働基準法 上』（労働行政、二〇〇五年）四九六頁）としており、深夜労働が労働者に与える負荷についての見解は統一されていない。
- (19) 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最三小判昭和五〇・二・二五民集二九卷二号一四三頁）では「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もの」としている。
- (20) 労災認定のあと、民事損害賠償責任が認められた裁判例として、社会保険庁（うつ病自殺）事件・甲府地判平成一七・九・二七判九〇四号四一頁、山田製作所事件・福岡高判平成一九・一〇・二五判九五五号五九頁、フォークスシステムズ事件・東京高判平成二四・三・二二判一〇五一号四〇頁、日本赤十字社事件・甲府地判平成二四・一〇・二判一〇六四号五二頁など。なお、労災認定はなされたが、民事損害賠償責任が認められなかった裁判例としては前田道路事件（前掲・注12）、佐川急便ほか事件（前掲・注18）、本項Ⅰ事件、Ⅱ事件、など、わずかである。
- (21) 川人博・平本紋子『過労死・過労自殺労災認定マニュアル―Q&Aでわかる補償と予防』（旬報社、二〇一二年）八八

頁参照。

(22) 控訴審判決は、長崎支店における厳格な労働時間管理が、亡Aのこれまでの長時間をかけて仕事を処理するスタイルに合わなかったことが亡Aに一定の心理的負荷をもたらしたことは認めているが、これをもって社会通念上、亡Aの担当する業務に内在し又は通常随伴する危険が現実化したものと評価することはできない。」としている。

(23) 北岡氏は(前掲注16)八八頁において、『過重性評価』の『労働時間数』認定において、(労働基準監督署が行った)『推認』『拡張』等が争点となった場合、使用者側からして様々な主張があるにもかかわらず、十分な反論等を展開する場が乏しい。」と指摘している。

(24) 行政訴訟において、使用者に原告適格を認めた例として、レンゴー事件(最一小決平成一三・二・二二裁集民二〇一号二〇一頁)、医療法人社団X事件(東京地判平成二九・一・三一労経速二三〇九号三頁)。

(25) 川人ほか(前掲・注21)五二頁。

(26) 警察庁が発表している自殺統計によると、平成二八年の自殺者数(二一八九七人)のうち勤め人は六三二四人であり、勤務問題を自殺の原因・動機とする者は一六五七人である。自殺の原因・背景については、勤務問題、家庭問題、健康問題、男女問題、経済・生活問題等、様々な要因が連鎖して起きているとしている。

(27) 水島郁子「メンタルヘルス事案における労災認定の動向」労働調査(二〇一三年七月号)一四頁において「労災認定基準は、どのような出来事が労働者に強い心理的負荷を与えるのかを企業に予測させ、企業に適切な対応を促すという、副次的な効果が期待できる。」としている。