

【論説】

労働者の自殺に対する使用者の予見可能性の 位置づけ

勝亦啓文 著

I. はじめに

平成 18 年の自殺対策基本法制定やこれに基づく総合対策要綱の制定にみられるように、自殺の問題とその予防策への関心が高まる中、労働法領域においても、労働者の精神的な健康保持のための諸措置（メンタルケア）の具体的取り組みに一定の進展がみられる。しかし、厚生労働省が平成 23 年 6 月 14 日に発表した「平成 22 年度 脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ」によれば¹、精神障害にかかる認定請求件数 1,181 件、支給決定件数は 308 件と 2 年連続で過去最高を記録し（従来労災認定を請求しなかったケースが顕在化した結果とも考えられる）、うち自殺（未遂含む）の支給件数は 171 件にのぼる。また平成 23 年 3 月 11 日の東日本大震災発生以降の自殺者の増加について内閣府が実態調査を始めるなど²、厳しい労働環境に置かれている労働者のメンタルケアのための体制構築は、喫緊の課題になっているといっていよう。

自殺予防のためには企業だけではなく、行政、地域、家族、本人自身それぞれの取り組みが必要であるが、労働者が一日の大部分を過ごし、とりわけストレス要因を抱えやすい職場において実施される対策は、自殺という重大な結果を防止するために非常に重要である。

業務に起因する、あるいは業務に起因しないにせよ、労働者の精神疾患の発症ないし悪化の予防策は、一次予防（発症させないための対策）、二次予防（早期発見と対処による病状の改善）、三次予防（再発防止）そ

それぞれの段階での対応が必要であるとされるが、労働安全衛生法においては、次のような対応が使用者に求められる。

まず、労働安全衛生法 70 条の 2 第 1 項の厚生労働大臣による、事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関する指針として、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平 18.3.31 健康保持増進のための指針公示第 3 号)が定められている。これ自体は、メンタルヘルスケアに関して「積極的に取り組むことが望ましい」とされる内容を示した行政通達に過ぎないが、衛生委員会や安全衛生委員会の活用と基本計画を作成して、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の統合的な実施を求めている。一次予防から三次予防までを含む統合的な対策を求めるものではあるが、使用者の法的義務としての実施が強制されるものではない。

また、従前から存在する産業医の一般的権限に基づく対応の中で、メンタルヘルス対策が実施されることもある。労働安全衛生法 13 条 3 項は「産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。」としたうえで、同条 4 項で「事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。」としている。また同法の平成 17 年改正(18 年 4 月施行、従業員 50 人未満の小規模事業場では平成 20 年 4 月から)により、月 40 時間を超える労働が 100 時間を超える場合に労働者本人の申出に基づき、原則として産業医が面接指導を実施する義務が課されているほか、事業主は産業医の意見を「聴く」こと、必要に応じて、「当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置」を行うことが求められている(66 条の 8)。

しかし、これらの規定の違反に罰則はなく、産業医の判断が必ずしも使用者の具体的措置を義務付けるものではない点と、メンタルヘルス問題に対する産業医個人の力量にその実効性がかかっている点で、十分な

メンタルヘルス対策を普遍的に実施する担保になっていない。

自殺の予防の観点からすると、使用者による総安全衛生対策の推進は重要な課題であるが、現状では、なお十分な実効性を持っていない状況であろう。

他方、企業の実務では、労働者の自殺における民事損害賠償訴訟において、使用者にどの程度の義務が課せられているか、結果的にどのような責任を負うかという問題についての労務管理担当者の関心は高い。使用者の果たすべき配慮義務に関する判断が、実際の労務管理に反映されることが多いという意味で、損害賠償法理という事後的な救済法理における判断が、結果的に企業の予防実務に影響を与えている現実がある³。

労働者の自殺をめぐる損害賠償訴訟を概観すると、使用者に広範な注意義務ないし配慮義務を認める例も多いが、自殺に対する予見可能性を問題として、労働者側の請求を棄却する例も見られる。裁判例における使用者の「予見可能性」の位置づけは必ずしも統一的でないことから、本稿では、労働者の自殺をめぐる近時の損害賠償請求訴訟において、予見可能性がどのようにとらえられているか、使用者にどの程度の予見可能性が要求されるかを整理するとともに、予防との関連性を踏まえ、その位置づけのあり方について検討したい⁴。

Ⅱ．民事損害賠償事案における「自殺の予見可能性」

1. 労災保険と民事損害賠償の関係

労働者が自殺を図った場合、本人ないしその遺族に対する事後的な救済手段としては、労働者災害補償保険法（以下、労災保険法）による保険給付と、使用者に対する民事損害賠償請求がある。ただし労災保険による先行給付は義務付けられていないため、民事損害賠償請求が先行することもありえ、労災保険による給付が先行した場合でも、なお残余の損害賠償請求権が労働者ないしその遺族にあれば、民事損害賠償請求が提起される。

労災保険では、精神的な障害の労災認定について、「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」(平成 11 年基発 554 号)が、a. 対象疾病に該当する精神障害を発病していること、b. 対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に、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、c. 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したとは認められないことの総合評価により、障害の結果としての自殺も含め、労災と認められる精神的障害の範囲を定めた。また、平成 21 年基発 0406001 号により、評価項目の追加や一部見直しが行われているが、発病前おおむね 6 か月の出来事について心理的負荷を評価し、総合的に判断する点は同様である。さらに平成 22 年 4 月には、業務上の疾病につき、労働基準法施行規則別表 1 の 2 において、8 号の脳血管疾患に加え、9 号「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」が追加されている。

しかし、労災保険は労働基準法 75 条以下に基づき、無過失で労働者に発生した災害に対する使用者の定額補償責任を基礎にしていることから、労災認定の場合には、「業務起因性」があるかが問題になり、使用者の予見可能性の有無は特段問題とされない。

労働者の自殺に対する業務起因性を否定した不支給処分取消請求を認容した近時の裁判例だけでも、国・真岡労基署長(関東リョーシヨク)事件(東京地判平 18.11.27 労判 935 号 44 頁)、新宿労基署長(佼成病院)事件(東京地判平 19.3.14 労判 941 号 57 頁)、国・八王子労基署長(パシフィックコンサルタンツ)事件(東京地判平 19.5.24 労判 945 号 5 頁)、国・福岡中央労基署長(九州テン)事件(福岡地判平 19.6.27 労判 944 号 27 頁)、国・静岡労基署長(日研化学)事件(東京地判平 19.10.15 労判 950 号 5 頁)、国・北九州西労基署長事件(テトラ)事件(東京地判平 21.2.26 労判 990 号 163 頁)、国・渋谷労基署長(小田急レストランシステム)事件(東京地判平 21.5.20 労判 990 号 119 頁)、国・江戸川労基署長(四国化工機工業)事件(高松高判平 21.12.25 労判 999 号 93 頁<要旨>)、国・諫早労基署長(ダイハツ長崎販売)事件(長崎地判平 22.10.26 労判 1022 号 46 頁)、国・三田労基署長(日本電気)事件(東京地判平 22.3.11 労判 1007 号 83 頁<要

旨>)のほか、地公災基金の事例であるが、地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件（名古屋高判平 22.5.21 労判 1013 号 102 頁）など、相当数に上る。

他方、業務起因性を否定した例を見ると、個体的要因が大きく、業務起因性がないとしたさいたま労基署長（日研化学）事件（東京高判平 19.10.11 労判 959 号 114 頁）、個体的要因は認められるが、発症前および発症後の業務に要因が認められないとする国・池袋労基署長（A 社）事件（東京地判平 21.9.9 労経速 2056 号 16 頁）、業務上の要因も個体上の要因も認められない国・福岡中央労基署長（デュポン）事件（東京地判平 22.6.9 労経速 2087 号 3 頁）があげられる。

労災認定においては、業務上の負荷要因の存在と個体的要因の存在の相關関係の中で、業務上の負荷と精神障害の発症の「相当因果関係」が認められれば、業務起因性のある精神的障害の結果としての自殺として、死亡にも因果関係が認められており⁵、労災保険法 12 条の 2 の 2 第 1 項に基づく不支給処分、同 2 項に基づく支給制限は事実上行われていないことから⁶、業務起因性の「有無」のみが重要になり、死亡に対する予見可能性は問題とされない。このため、業務に起因するうつ病エピソードの存在が認められれば、原則として自殺についての業務災害該当性が認められるが、個体的要因が大きい場合には、業務との因果関係が否定されることになる。

2. 民事訴訟における自殺の予見可能性

1) 予見可能性を肯定した例

これに対して民事損害賠償請求の場合、注意義務違反ないし安全配慮義務違反⁷の前提としての予見可能性と、相当因果関係のある損害の範囲を確定する前提としての予見可能性という二つの面で、使用者の自殺に対する予見可能性が問題とされることがある。労働者自殺をめぐる裁判例の中で、予見可能性について説示する裁判例で、予見可能性がどのように捉えられているかを概観してみたい。

労働者のうつ病による自殺の民事損害賠償請求に関する最高裁先例は、

電通事件 (最 2 小判平 12.3.24 民集 54 巻 3 号 1155 頁) である。最高裁は、3 日に 1 度の頻度で翌朝まで残業していた入社 1 年 4 か月後の社員の自殺に対する不法行為損害賠償請求において、自殺と業務の因果関係について、「長時間労働、平成三年七月ころからの同人の異常な言動等に加え、うつ病患者が自殺を図ることが多いことも考慮すれば、A 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うべきであるから、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うべきである」との地裁、高裁判決について、「負担を軽減させるための措置を採らなかったことにつき過失があるとして、…損害賠償責任を肯定したものであって、その判断は正当」としており、安全配慮義務違反はないとする使用者側上告を棄却したうえで、逸失利益約 9590 万円、慰謝料 2000 万円等のうち、過失相殺の類推適用によって 3 割を減じた高裁の判決に対する労働者側上告を認容して、労働者側敗訴部分を破棄、差戻している。

原審が長時間労働による負荷によるうつ病発症と、その結果としての死亡は、通常人にも予見可能であったとして使用者に負担軽減義務違反の過失があると認めたことから、何らかの業務上の要因の存在と自殺という結果について相当因果関係をストレートに認める判断を維持し、かつ労働者の個体的要因が通常予想される範囲内であれば賠償の減額事由とすることはできないとした点で、その後の裁判例に大きな影響を与えている。

たとえば、オタフクソース事件 (広島地判平 12.5.18 労判 873 号 15 頁) は早朝出勤、猛暑の中で、特注ソース担当をしていた責任者の自殺について、使用者の安全配慮義務違反の有無につき、「作業員が身体的慢性疲労の状態を生じやすくなっており、被告らはこれを認識することが可能であった」のであり、「被告らにおいて A を直ちに特注ソース等製造部門から外し、あるいは医師の治療を受けさせるなどの適宜の措置をとることができ、本件事故の発生はこれを防止することができた」として、

逸失利益等に加え、本人分慰謝料 2300 万円を認容している。

このほか、短大卒業後すぐに保母となり、1 年後にうつ症状を発症して退職したものの、退職の 1 か月後に自殺した 21 歳の労働者の遺族からの債務不履行による損害賠償事案である東加古川幼児園事件（最 3 小判平 12.6.27 労判 795 号 13 頁）は「被控訴人園の勤務条件は劣悪で、A をうつ状態に陥らせるものであったというほかないことなど、本件にあらわれた事情を総合すれば、A は、被控訴人園の過酷な勤務条件がもとで精神的重圧からうつ状態に陥り、その結果、園児や同僚保母に迷惑をかけているとの責任感の強さや自責の念から、ついには自殺に及んだものと推認することができる（A が自殺したのは被控訴人園を退職してから約一か月後であるが、前判示のとおり、三か月間の過酷な勤務条件は十分うつ状態の原因となりうるものであり、その回復期に自殺が多いことからすれば、右退職から自殺までの一か月間は被控訴人園での勤務と A の自殺についての相当因果関係を否定するものではない。）。そうであれば、被控訴人園は、従業員である A の仕事の内容につき通常なすべき配慮を欠き、その結果 A の自殺を招いたものといえるから、債務不履行（安全配慮義務不履行）による損害賠償責任を負うものというべきである」として、逸失利益に加え、両親各自の慰謝料 1000 万円を認めつつ、過失相殺により 8 割を減額した大阪高判平 10.8.27（労判 744 号 17 頁）を維持した。

前掲電通事件最高裁判決は、注意義務違反と自殺との因果関係を広く認めたくえて、本人側の性格的要因を減額事由とできないとしたのに対し、本判決のように、配慮義務違反と自殺の相当因果関係を認めながら、過失相殺を用いて減額する裁判例は、その後何件かみられる。

たとえば、みくまの農協（新宮農協）事件（和歌山地判平 14.2.19 労判 826 号 67 頁）は、台風被害の対応にあたっていた入職 33 年目のガソリンスタンド所長の自殺に対する遺族からの債務不履行・不法行為損害賠償請求事案であるが、判決は「使用者である旧組合としては、通常業務に加えて復旧作業に従事する本件給油所職員、とりわけ、所長という責任ある立場にあった亡 A に対して、通常時以上に、その健康状態、精神

状態等に留意し、過度な負担をかけ心身に変調を来して自殺をすることがないように注意すべき義務を有していたといわなければならない。しかるに、上司として亡 A に対し指揮監督命令をなしうる立場にあった B らにおいては、亡 A が、台風後の処置の中で既に処理の目途が立った損害について思い悩み、B らに対して、蒸し返すように同じ趣旨の発言を繰り返していたことなどからすると、亡 A の異変を認識しうる可能性を有していたにもかかわらず、旧組合は、浸水被害を受けた日の翌日から 4 日間通常業務を休業することとして（略）、その間、旧組合本所等から応援の者を派遣して清掃等を手伝わせたに止まり、…旧組合には安全配慮義務違反及び不法行為上の過失が認められる」として逸失利益に加え、死亡した本人の慰謝料 1800 万円、妻・子計 4 名それぞれ 200 万円の慰謝料等を認容しつつ、過失相殺等で 7 割を減額している。

また、三洋電機サービス事件（東京高判平 14.7.23 労判 852 号 73 頁）は、入社 26 年後の労働者が係長昇進を苦に悩んでいた中で自殺したことに対して、遺族が上司個人と会社に対して不法行為損害賠償請求を行った事案であるが、「一審被告 N としても、A の精神状態が単なる一時的な気分の落ち込みではなく、自分の意志の力では克服できない内的な障害があって、医師の治療によらなければ回復できない病的状態にあること、そして、単に A の訴えがあるだけではなく、医学的見地からも A は相当期間の休養を要する状態であったことを知ることができ、このまま A に勤務を継続させた場合には A の心身にさらに深刻な影響が及び、状況によっては自殺などの最悪の事態が生じることもあるものと予見できたものというべきで…A が自殺未遂事故を起こしたことを知った平成 8 年 5 月下旬以降はより一層予見が可能であった」としつつ、「A の勤務状態は極めて安定していた から、一審被告らが A の自殺することは予見できなかった旨主張するが、上記〈1〉ないし〈6〉の事情に照らせば、この間 A は理性的な行動を保ち外見上問題のない勤務態度をとるため自己統制のための非常な努力をしていたものと推測できるのであり、一審被告 N もこの事実を認識することはできたものというべきであるから、上記のような勤務状態が認められたからといって、一審被告らにとって A の

自殺企図についての予見可能性がなかったとはいえない」として逸失利益、死亡した本人の慰謝料 2200 万円を認めつつ、過失相殺の類推適用で 8 割を減額している。

そして、上司から、からかいや強迫めいた言辞を受け欠勤がちとなり、後に統合失調症ないし境界性人格障害と診断された職員の自殺事案である川崎市水道局（いじめ自殺）事件（東京高判平 15.3.25 労判 849 号 87 頁）は、上司個人への不法行為、市への国賠法請求について、市の安全配慮義務違反に関し、「精神疾患に罹患した者が自殺することはまああることであり、しかも、心因反応の場合には、自殺念慮の出現する可能性が高いことをも併せ考えると、A に対するいじめを認識していた被告 Y2 及びいじめを受けた旨の A の訴えを聞いた B 課長においては、適正な措置を執らなければ、A が欠勤にとどまらず、精神疾患（心因反応）に罹患しており、場合によっては自殺のような重大な行動を起こすおそれがあることを予見することができたというべきである。したがって、上記の措置を講じていれば、A が職場復帰することができ、精神疾患も回復し、自殺に至らなかったであろうと推認することができるから、被告 Y2 及び B 課長の安全配慮義務違反と A の自殺との間には相当因果関係があると認めるのが相当である」り、「第 1 審被告の職員の言動によって A に精神分裂病等が発症することは予見不可能であったから、仮にいじめがあったとしても、その行為と A の死亡（自殺）との間には相当因果関係がない旨主張するが、前記認定説示のとおり、Y2 ら 3 名の言動が A に対するいじめ（不法行為）であり、その行為と A の心因反応ないし精神分裂病の発症・自殺との間に事実的因果関係が認められる以上、不法行為と損害（A の死亡）との間に相当因果関係がある（損害論の問題）というべきである」として、逸失利益と慰謝料 1200 万円等を認めつつ、過失相殺の類推適用で 7 割を減額している。

しかしながら、この他の裁判例では、使用者が素因減額ないし過失相殺を主張しないか、前掲電通事件最高裁判決を意識して減額をしないものが多い。

山田製作所（うつ病自殺）事件（福岡高判平 19.10.25 労判 955 号 59 頁）は、

長時間労働が続き、入社 6 年後に自殺した塗装班リーダーの一般社員の自殺に対する債務不履行・不法行為損害賠償請求事案であるが、「労働者の健康状態の悪化を現に認識していたか、あるいは、それを現に認識していなかったとしても、就労環境等に照らし、労働者の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識し得たというような場合には、結果の予見可能性が認められ」、「故 A の労働時間を適正な程度に抑えることを前提に、故 A の精神面での健康状態を調査し、改めて故 A について休養の必要性について検討したり、例えば、異動についての希望聴取を行い、心身の状態に適した配属先への異動を行うなどの対応を取っていれば、同年 5 月 14 日に故 A が自殺により死亡することを防止し得る蓋然性は高かったといえる。したがって、上記控訴人の安全配慮義務違反（注意義務違反）と本件自殺との間には因果関係がある」として、逸失利益に加え、慰謝料 2800 万円等を認容しており、「自殺の原因について家族関係などの個人的な要因を認めることはできず、故 A の性格などに上記損害額を減額すべき要因を認めることはできない」として、使用者側の過失相殺の主張を退けている。

そして、海上自衛隊 3 等海曹の自殺に関して国賠法請求事案である国（護衛艦さわぎり）事件（福岡高判平 20.8.25 判例時報 2032 号 52 頁）は、上官らによる指導目的を逸脱したいじめがあった事実は認められないが、「馬鹿」、「3 曹失格」といった指導の域を超えた誹謗を継続的に行った点で国賠法上違法な行為があり、「本件行為と A のうつ病へのり患及び自殺との間には相当因果関係が認められるというべきである」ところ、故意過失の判断における予見可能性は、「心理的負荷の蓄積という危険な状態の発生そのものであるというべきであり、故意又は過失の判断の前提となる予見の対象も、これに対応したものとなると考えられ、A のうつ病的症状ひいては A の自殺についての予見可能性、回避可能性を問うものではないというべきである」として、両親の慰謝料請求（各 200 万円、150 万円）を認容している。

また、早朝出勤を続け、異物混入事故への対処にあたる中、上司から厳しい叱責を受けた入職 12 年目の青果係長の自殺に対する不法行為（予

備的に債務不履行）損害賠償請求事案である音更町農業協同組合事件（鈎路地帯広支判平 21.2.2 労判 990 号 196 頁）は、安全配慮義務違反の有無の検討の中で、「被告が亡 A の精神面の変調について予見可能性がなかったということはできず、ひいては亡 A の自殺につき予見可能性がなかったということではない」として、因果関係について、「被告が前記安全配慮義務を尽くし、亡 A の心身の状態に適した配属先への異動を行うなどして、その業務負担を軽減し、労働時間を適正なものに抑えるなどの対応を取り、あるいは亡 A の精神的不調を疑い、精神科への受診を勧奨するなどの措置をとっていれば、亡 A がうつ病エピソードに罹患することを防止し、あるいは亡 A が自殺により死亡することを防止できた蓋然性は高かったというべきである」として逸失利益に加え、本人分慰謝料 3000 万円を認容した。

このほか、派遣労働者として、昼夜交代勤務でクリーンルーム内の製品検査業務に従事し、3 年後に自殺した労働者の遺族からの不法行為損害賠償請求事案であるニコンほか事件（東京高判平 21.7.28 労判 990 号 50 頁）は、安全配慮義務違反の有無につき、「労働者が過重な業務に従事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があることが周知の事実であるのは既に示したとおりであるから、過重な業務への従事の点についての認識あるいは認識可能性があれば、労働者の心身の健康が損なわれること（その内容としてうつ病等の精神障害を発症することも含まれ、また、その結果労働者が自殺をするに至ることも通常あり得ることである）について予見することができ、また、過重な業務が行われることを回避すれば、労働者の心身の健康が損なわれることを回避することができたということができる。本件において A がうつ病を発症しそれによって自殺に至ったのは労働者の心身の健康が損なわれるという危険が具体化した一態様であるというべきところ、この危険の予見可能性及び結果回避可能性を認めるについて、心身の健康が損なわれ、その結果、自殺に至る可能性もあることを予見することができたこと（略）以上に、その結果（自殺）発生までの具体化の過程を個別具体的に認識することが可能であったことまで

を必要としなければならない理由はないというべきである（なお、過重な業務に従事するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積し、その結果うつ病を発症し、うつ病によって自殺をするに至るという経過は、医学的知見に照らしても全く特別なものではないから、A が従事した業務の過程において過重な労働等が行われ、そのことに起因して A にうつ病が発症し、それによって A が自殺をするに至ったことについて相当因果関係を認めることができる）」として、逸失利益に加え、本人分慰謝料 2000 万円を認容している。また、前掲電通事件の判示を引用し、過失相殺事由は認められないし、「A の性格あるいはこれに基づく業務遂行の態様等が損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような場合に、当該業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない場合には」、素因減額することもできないとしている。

担当業務自体が過重なものだったことに加え、長期にわたり月 100 時間を超える時間外労働をしていた入社 6 年目の現場監督の自殺に対する損害賠償請求事案である九電工事件（福岡地判平 21.12.2 判労 999 号 14 頁）でも、「長時間労働の継続などにより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おそれがあることは広く知られているところであり、うつ病の発症及びこれによる自殺はその一態様である。そうすると、使用者としては、上記のような結果を生む原因となる危険な状態の発生自体を回避する必要があるというべきであり、事前に使用者側が当該労働者の具体的な健康状態の悪化を認識することが困難であったとしても、これだけで予見可能性がなかったとはいえないのであって、当該労働者の健康状態の悪化を現に認識していたか、あるいは、それを現に認識していなかったとしても、就労環境等に照らして、労働者の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識し得たというような場合には、結果の予見可能性が認められるものと解するのが相当である」として逸失利益に加え、慰謝料 150 万円を認容している。

また、入社 3 年後の海外取引担当バイヤーの自殺に対する債務不履行・不法行為損害賠償請求事案であるマツダ（うつ病自殺）事件（神戸地裁

姫路支判平 23.2.28 労判 1026 号 64 頁）は、自殺は「通常は、当該労働者が死の結果を認識し認容したものと考えられるが、少なくとも、当該労働者が業務に起因する精神障害を発症した結果、正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、自殺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で自殺に至った場合には、当該労働者が死亡という結果を認識し認容していたとしても、当該結果を意図したとまではいうことができない」から、「業務により発症した ICD - 10 第 V 章の F0 なし F4 に分類される精神障害（注：F0：症状性を含む器質性精神障害、F1：精神作用物質使用による精神および行動の障害、F2：精神分裂病、分裂病型障害および妄想性障害、F3：気分〔感情〕障害、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）に罹患していると認められる者が自殺を図った場合には、原則として、当該自殺による死亡につき業務起因性を認めるのが相当であ」り、「上記注意義務は、労働者の心身の健康が損なわれるおそれに対するものであるから、この場合の結果とは、心身の健康が損なわれることであり、予見の対象は、心身の健康が損なわれることで足りるというべきところ、うつ病を発症し自殺に至るということは、まさに心身の健康が損なわれるおそれが具体化したものであり、また、過重な業務によって心身の健康が損なわれる場合の一態様として、うつ病を発症し自殺に至ることが通常あり得ることは周知の事実といえることからすれば、過重な業務等に対する認識可能性があれば、この点の予見可能性を認めることができるというべきであ」って、「使用者に安全配慮義務違反が認められるには、予見可能性が必要であるところ、予見義務の内容として、具体的に特定の疾患の発症を予見し得たことまでは要求されず、『過重労働をすれば、労働者の健康が悪化するおそれがある』という抽象的な危惧が予見し得たならば予見可能性は肯定されるのであって、具体的には、①使用者又は代理監督者たる上司が、当該労働者が心身の健康を損なっている状態（体調悪化）を認識していたか又は認識可能であったか、若しくは、②心身の健康を損なう原因となった労働実態について、使用者又は代理監督者たる上司が認識していたか又は認識可能であれば、上記予見可能性が認められる」として、逸

失利益に加え、本人の慰謝料 2500 万円、原告父母の慰謝料各 250 万円等を認容している。

このように、予見可能性を肯定する裁判例は、使用者の負うべき配慮義務ないし注意義務について、自殺という結果に対する具体的予見可能性を求めているのではなく、労働者の健康を悪化させる蓋然性があることを予見し、あるいはしうる場合にこれを認めている。

これらの裁判例は、労働者の健康を悪化させる状況を回避する義務の違反があれば、疾患の発生と死亡の因果関係もそのまま認めるという立場といえるだろう⁸。もっともこの場合、素因減額ないし過失相殺をどのように行うべきかが、次の重要な問題となる。

2) 予見可能性を否定する例

他方で、先輩看護師からのいじめを苦にした男性准看護師の自殺に対する、加害者への不法行為請求および使用者への債務不履行請求事案である誠昇会北本共済病院事件（さいたま地判平 16.9.24 労判 883 号 38 頁）は、「被告誠昇会は、被告 Y2 らの A に対する本件いじめを認識することが可能であったにもかかわらず、これを認識していじめを防止する措置を採らなかった安全配慮義務違反の債務不履行があったと認めることができ、…本件いじめと A の本件自殺との間に事実的因果関係が認められることは、すでに認定説示したところである」が、「いじめによる結果が必然的に自殺に結びつくものでないことも経験則上明らかである。したがって、いじめを原因とする自殺による死亡は、特別損害として予見可能性のある場合に、損害賠償義務者は、死亡との結果について損害賠償義務を負うと解すべきである」として、直接の加害者である「被告 Y2 らの A に対するいじめは、長期間にわたり、しつように行われていたこと、A に対して「死ねよ。」との言葉が浴びせられていたこと、被告 Y2 は、A の勤務状態・心身の状況を認識していたことなどに照らせば、被告 Y2 は、A が自殺を図るかもしれないことを予見することは可能であったと認めるのが相当で」、加害者本人である Y2 は死亡について損害賠償義務を負うが、「被告誠昇会が被告 Y2 らの行った本件いじめの内容やその深

刻さを具体的に認識していたとは認められないし、いじめと自殺との関係から、被告誠昇会は、Aが自殺するかもしれないことについて予見可能であったとまでは認めがたい。被告誠昇会は、本件いじめを防止できなかったことによって太郎が被った損害について賠償する責任はあるが、Aが死亡したことによる損害については賠償責任がない」として、いじめに対する慰謝料 500 万円のみを認容している。

前掲の予見可能性を認める裁判例が、労働者が自殺することに対する具体的な予見可能性を、使用者の労務管理上の注意義務違反ないし安全配慮義務違反の前提として、あるいは死亡との相当因果関係の前提と捉えてこなかったのに対し、本判決はいじめを原因とする自殺による死亡は「特別損害」であるとして、自殺に対する具体的な予見可能性を問題にしている点が特徴である。同判決が、このような処理をいじめ自殺固有の問題ととらえているのか、労働者の自殺一般の問題として捉えているのかは明瞭でないものの、従前多くの裁判例が認めてきた、精神障害の発生と自殺の相当因果関係をストレートに認める処理とは明らかに立場を異にするものといえる。

しかし、労働者の自殺に対する損害賠償責任を否定した例では、死亡という結果に対する予見可能性がないことを理由に、請求を棄却するものが多い。

たとえば、日勤教育を受けていた運転士の自殺に対する遺族からの損害賠償請求事案である JR 西日本尼崎電車区事件（大阪高判平 18.11.24 労判 931 号 51 頁）は、運転手に対する日勤教育実施と自殺に条件的因果関係は認められるが、「権利侵害行為と結果（損害発生）との間に法律上の因果関係があるというためには、単に条件的因果関係があるのみならず、行為と損害発生との間にいわゆる相当因果関係があると認められることを要すると解すべきであ」り、「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が、事実として認められるとしても、その精神状態の悪化から自殺まで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って、通常生ずべき結果ではない」として、自殺は

特別損害にあたり、予見可能性がないから、相当因果関係がないとして請求を棄却している。

また、入社半年後の SE の自殺に対する遺族からの債務不履行請求事案であるみずほトランスシステムズ（うつ病自殺）事件（東京高判平 20.7.1 労判 969 号 20 頁）は、業務の過重性は認められず、個体的要因が大きいから、業務とうつ病発症の相当因果関係は認められないし、「A に出社を取りやめるよう指示しなかったことをもって、被控訴人会社がうつ病増悪防止義務に違反したものである」ということはできない。仮に「9 月 25 日及び 26 日の 2 日間の出社」と「A のうつ病の本件自殺を決意するほどまでの増悪」との間に相当因果関係（法的因果関係）があるとした場合においても、上記のような経緯に徴すると、被控訴人会社において 9 月 25 日以降に A が出社することによって A のうつ病がその自然的経過を超えて本件自殺を決意するほどまでに急激に増悪することを予見することはできなかったものである。そうとすれば、そのような予見義務を前提とした安全配慮義務（増悪防止義務）を被控訴人会社に課することはできない」として棄却しており、仮定的な判断の中での説示であるが、うつ病増悪による自殺に対する安全配慮義務の存在をも否定している。

同様に月 8 回程度の当直と 60 時間程度の時間外労働、常勤医の退職による医師減少問題に対処していた医師の自殺に対する立正佼成会事件（東京高判平 20.10.22 労経速 2023 号 7 頁）は、債務不履行または不法行為にあたらなくする中での判示として、「業務の遂行とうつ病発症との間には、相当因果関係も肯定することができ」、「被控訴人は、亡 A の心身の健康状態に十分に配慮し、業務量・業務内容の適切な調整を行うべき義務を負うとともに、健康状態に問題が発生した場合やそれが顕在化した場合には適切な措置を講ずべき義務を負うものということができる」が、「被害法益が生命や健康に関わる重大なものであるからといって、直ちに上記予見の内容が抽象的な危惧感で足りると解することはできず、本件のような安全配慮義務ないし注意義務の存否が問題となる事案においても、労働者（亡 A）にうつ病が発症することを具体的に予見することまでは必要でないものの、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に

蓄積することにより、亡Aの心身の健康が損なわれて何らかの精神障害を起こすおそれについては、具体的客観的に予見可能であることが必要」であるとして、業務の過重性は認められるが、精神障害の発症についての使用者の予見可能性がないとして、請求を棄却している。

本判決は「精神障害を起こすおそれに対する具体的客観的な予見」という高度な予見可能性を求めており、業務の過重性がありながらも、それに対する安全配慮義務や注意義務も、具体的な障害の発生の予見がなければ認められないとする点では、従来の安全配慮義務に関する裁判例と大きく異なる判断枠組みを提示している。

また、架空出来高の解消を命じられた営業所長の自殺に対する損害賠償請求事案である前田道路事件(高松高判平 21.4.23 労判 990 号 134 頁)は、職場のメンタルヘルスについて使用者が何ら対策をとっていなかったとはいえず、「Aの部下らには、Aに元気がないあるいはAが疲れていると感じていた者はいたものの、Aが精神的な疾患に罹っているかもしれないとか、Aに自殺の可能性があると感じていた者がいなかったことは原判決認定のとおりであり、さらに、Aの上司らは、Aが行った架空出来高の計上額は約1800万円であると認識していたのであって、これを遅くとも平成16年度末までに解消することを目標とする業務改善の指導は、必ずしも達成が容易な目標ではなかったものの、東予営業所の業績環境にかんがみると、不可能を強いるものということとはできないのであり、架空出来高の計上の解消を求めることによりAが強度の心理的負荷を受け、精神的疾患を発症するなどして自殺に至るということについては、Aの上司らに予見可能性はなかったというほかない」として請求を棄却した。

上司に体を触られた女性労働者の自殺「未遂」に対する不法行為請求事案であるA株式会社(自殺未遂)事件(大阪地判平 21.10.16 裁判所ウェブページ掲載)も、セクシュアル・ハラスメント行為および被害の申告に対して十分な調査を尽くさせないまま、適切な措置を執らなかったことは配慮義務に反するが、「本件セクシュアル・ハラスメント及びこれに対するJの対応（不作為）と原告の自殺未遂との間に相当因果関係があ

るとまではいえず、他にこれを認めるに足りる的確な証拠はない」として退けている。

また、入社 37 年の労働者の自殺に対する遺族からの不法行為損害賠償請求事案である日本通運（大阪・自殺）事件（大阪地判平 22.2.15 判時 2097 号 98 頁）は、C 型肝炎によりインターフェロン治療中の労働者に配転や減給を行ったことが安全配慮義務に違反するとはいえないが、入院治療を非難するような発言には「不安感を増大させ、精神状態を悪化させるものであって、A の精神面を含む健康管理上の安全配慮義務に違反するものといえることができる」ところ、労働者のうつ状態の発症については上司に予見可能性があり安全配慮義務違反が認められるが、「被告が、A に対し、解雇に対する恐れからうつ病に罹患していることを前提とした処遇をしたり、自殺の危険性等も予見した対応をとるべき義務があったということとはできない」として、「発症」に対する慰謝料 300 万円等のみを認容した。

このほか、上官のいじめによる自殺を理由とする上官本人および国に対する損害賠償請求事案である国（護衛艦たちかぜ〔海上自衛隊員暴行・恐喝〕）事件（横浜地判平 23.1.26 労判 1023 号 5 頁）では、部下をエアガンで打つ、ビデオを無理やり買わせるなどした上官の行為は不法行為であり、上官個人の不法行為およびその上官らの指導監督義務違反と、自殺との間に「事実的因果関係」が認められるが、損害の算定にあたって、「被告 Y2 が A の死亡による損害について賠償責任を負うというためには、被告 Y2 に本件自殺の予見可能性があることを要する」ところ、Y2 は A を狙い撃ちにしていたわけではなく、A も死亡前には Y2 と行動を共にすることも少なくなっていたのであるから、「被告 Y2 において、本件暴行等により、A が自殺することまで予見することができたとまでは認められない」から、「A の死亡によって発生した損害については、被告 Y2 の不法行為との間に相当因果関係があるとは認められない」し、指導監督義務違反があったとされる上官らについても、「これを予見していたとか、予見することが可能であったとは認められない」として、暴行及び恐喝により A が被った精神的苦痛に対する慰謝料 400 万円のみ

を認容している。

3) 裁判例の判断枠組み

これら裁判例の傾向を整理すると、次のことが言える。

A. 長時間労働等の客観的に過重であると認められる事情が業務上存在する場合

および

B. 現にうつ症状が発症していることを知っていたにもかかわらず、使用者が悪化を避ける措置をとらなかった場合

以上2つの場合においては、使用者の注意義務ないし配慮義務違反によるうつ病発症と自殺にアプリオリに因果関係を認め、使用者の注意義務ないし配慮義務違反と、それによる死亡への賠償責任を認める判断がほぼ定着しているといえる。

上記 A、B の場合、使用者の義務違反から死亡という結果に対する賠償責任をストレートに導けるかは法理としてはなお説明が必要になるであろうし、本人側の要因をどの段階で、どの程度考慮すべきかも問題となる。

また、予防的な観点から見ると、いずれの立場による場合でも、異常な所見を見せている労働者に対する措置義務（二次予防の義務）はほぼ肯定されているものの、一次予防の義務範囲に不明瞭な部分は残る。他方で、

C. いじめを原因とする場合

および

D. 個体的要因が大きい場合

この場合については、さらに以下のように判断が分かれる。

1) 自殺は予見不可能、結果回避不可能であり、義務違反はないとする

事例

自殺に対する具体的予見可能性を使用者の注意義務ないし安全配慮義務の範囲において考慮する立場であり、結果的には、相当程度の具体的危険性を伴う前駆的症状を具体的に予見した場合を除けば、使用者がなんらかの措置をとるべき義務自体が否定されることになる。

2) 注意義務ないし安全配慮義務違反を認めつつ、過失相殺等で減額する事例

自殺に至る原因となった精神疾患の発症と業務上の要因自体に対する認識可能性があれば、使用者に結果としての労働者の死亡に対しても予見可能性を肯定しつつも、損害額の算定において調整を図る立場であり、労使の利益調整という点で使いやすい法理であるが、法理としての明確性を欠く危険はある。

3) なんらかの精神的ストレスを与えたこと、あるいは防止しなかったことに対する配慮義務違反を認めつつ、死亡に対する予見可能性によって損害賠償の範囲を限定する事例

かなりの蓋然性をもって自殺に至るというわけではないとしても、精神的疾患を抱える者が結果的に自殺した場合に、使用者に労働者の死に対する具体的予見を求めるとすれば、逸失利益の損害賠償が認められるケースはきわめて限定的になる。使用者の行動のみが自殺を招くというケースはきわめて稀であることから、結果的に、使用者の責任を過度に軽減してしまうのではないかと懸念がある。

Ⅲ. 予見可能性に関する検討

前述のような裁判例の動向について、濱口教授は、前掲ニコンほか事件評釈⁹において「本件のように全く異常の認識がないにもかかわらず予見可能性を認定した例は見当たらない。この点も、かなり疑問が残る（Yについては退職の申し出を受けているが、これが異常を認識し得るよ

うな態様のものであったとの認定はない)。」との疑問を示している。確かに同事案以前の裁判例では、過重労働の結果としての自殺に対する予見可能性について一般論としては死亡に対する具体的予見可能性は要しないという判示をしているものの、事案としては、自殺直前になんらかの異常な行動を使用者側が認識しており、あるいは認識しえたケースであり、事前に行動の異常性を認識していなかった場合にも、従来の法理がそのまま妥当しえるかについては、議論の余地があると思われる。

しかし、逆に一般的に死亡という結果に対する予見可能性を要求すれば、実質的には被害救済の余地を著しく狭くしてしまうおそれがあることから、学説は、前掲立正佼成会事件のように、予見の内容は抽象的な危惧感で足りず、何らかの精神障害を起こすおそれを具体的客観的に予見可能であることを必要とすることには批判的である。

水町教授は、前掲立正佼成会事件評釈において、このように高度な予見可能性を要すると解することは従前の裁判例からみて疑問があるとしているほか¹⁰、同様に和田教授も、同判決の判断枠組みを批判した上で、電通事件を先例とする判例法理においては、イ) 業務上の負荷が労働者の健康を損なうことが経験則上認められるような場合においては、使用者は当然に心身の健康の侵害を予測しておくべきであり、ロ) 負荷の程度がその程度に至らない場合でも、個体的要因から心身の健康の侵害が予測される場合にはそれを回避する義務を負うものとされるのであって、両者は排斥しあうものではなく、事案に応じて相対的に義務の範囲が定まるものとしている¹¹。

いずれにせよ、注意義務ないし安全配慮義務の存在の前提として、一般的に死亡に対する具体的な予見可能性を求める立場は、支持されていない。注意義務ないし配慮義務の内容として、過重な労働により心身の不調が生じた場合、死亡に対する因果関係は特段問題としない電通事件最高裁判例の立場は、おおむね支持されているといえるだろう。

他方で、C. いじめを原因とする場合については、これを電通事件のように、過重労働を原因とする場合の自殺と同様の法理で処理しうるかは、なお検討を要するとともに、D. 個体的要因が大きい場合の処理のあり方

についても、位置づけを明確にする必要がある。

上田教授は、精神障害・自殺を理由とする民事損害賠償請求訴訟においては、労働に「過重性が認められる以上、精神障害の発症ならびに自殺という結果に結びついた可能性は否定できないことになり、その他の自殺を導く要因の存在は、過失相殺の問題として処理されることになるう」¹²とするほか、濱口教授も、前掲誠昇会北本共済病院事件評釈の中で、「安全配慮義務の射程を予見可能性のみで捉えると、本判決のようにオール・オア・ナッシングとなり、かえって問題があるのではなかろうか」としたうえで、「多くの裁判例は債務不履行責任にも過失相殺を適用することにより、使用者に求められる安全配慮義務の程度に応じた損害賠償額を認めるというやり方をしてきたのではなかろうか」と指摘する¹³。和田教授が指摘するように、注意義務ないし安全配慮義務は事案において相対的であると同時に、重層的なものであり、労務管理における具体的な実施可能性を考えれば、一次予防に対応する使用者の通常の対応と、二次予防に対応する使用者の通常の対応を前提に義務内容を考える必要があるだろう。

この点、労災保険では使用者の無過失責任を前提とした業務起因性が認められることに加え、労働者の自殺に対する民事損害賠償事案においては、労働者の自殺についてかなりの広範囲な使用者の予見可能を前提とする注意義務ないし配慮義務が認められてきた。しかしながら、使用者と労働者ないしその遺族との間の損害賠償の問題領域では、労働者に実現したリスクを労使間で合理的な配分することが必要になる。近時の裁判例の一部が提示する、死亡について具体的な予見可能性を求めることが妥当といえるかという問題は、この意味で無視することはできない。

まず、うつ病の発症が自殺の可能性を相当程度高めることは認められるにせよ、労働者の死亡という重大な結果の回避のために使用者に具体的にどのような措置義務が課せられているかというレベルでの予見可能性と、死亡によって生じた損失の合理的配分をする場合の予見可能性の違いを踏まえた法理を構築する必要があるように思われる。

労働の過程で一般的に生じ得るリスク要因を予防するという意味での

一次予防の領域で通常求められる労働者の健康に対する配慮義務の内容と、個別具体的なリスク要因にさらされている労働者に要求される二次予防としての配慮の内容においては、使用者が実際に予見しうる内容も異なるはずである。

一次予防の領域でみると、通常の労働の範囲内で異常な所見が見られない労働者を含めて一概に「ひょっとすると自殺しかねない」と常に予見し、これを排除するための個別具体的措置をとることは、実際上の問題として困難であろうし、配置転換や休職など、労働者にとってかえって不利な措置を正当化する根拠になる危険性もありうる。このため、通常の労働がなされている限りにおいては、ありうる事態に対する配慮義務の内容は、リスク回避のために使用者が実施しうる通常の人事管理上の措置を想定すべきである。通常の労働の範囲で、かつ、使用者が通常の人事管理をしている中で労働者の異常を知覚することができない場合には、注意義務ないし配慮義務の内容を考えるにあたって、自殺という結果まで予見可能であるとするのは、労働者の救済のためとはいえ擬制的に過ぎるし、現実的な使用者の対応能力を超えるものであろう¹⁴。労働者保護という観点からは、自殺という重大な不利益を受けた本人、遺族を救済する必要はあるが、これは労災保険（原理的には使用者の無過失責任による定額補償）の範囲で、果たされるべきである。自殺の労災認定に関する判断が適正になされることを前提とする必要はあるが、業務に起因するものであれ、本人側の要因に起因するものであれ、労働者に特別なリスク要因が存在しない場合にまで、使用者が自殺を予見し、結果を回避すべきと解すべきではなく、使用者が予見すべきは「労働者の心身の健康状態の悪化」とにとどまり、死亡そのものを含むものではない。したがって、偶々労働者が自殺した場合については、やはりその結果は通常予見不可能なものとして、死亡という結果に対する具体的な予見可能性がある場合にのみ、一定の義務が生じると考えるべきであろう。

ただし、これは現に使用者が心身の変調を発生させている労働者に対して使用者が払うべき注意義務ないし配慮義務の内容とは異なる。実際に精神面での変調がある兆候を見せている労働者に対しては、自殺とい

う結果が発生しうるリスクが高いことは通常予見できるから、死亡に対しても具体的予見可能性を要しないことになる。

また、使用者が労働基準法や労働安全衛生法において求められる最低限の公法上の義務を懈怠していたり、社会通念上相当性を欠く労働者に対する人格侵害や心身に対する過重な負荷を与えたりした場合は、「自殺をもたらしかねないリスクを発生させる」点で自殺にも予見可能性があると評価されるべきであるし、結果として自殺が発生した場合に、相当因果関係が認められるべきである。そのうえで、労働者個人の素因や遺族側の対応の不備は、過失相殺ないしその類推適用により調整を図るべきである。これに対して、損害範囲の確定における因果関係においてまで自殺に対する予見可能性を要求することは、実質的に労使間の公平を害するものであって、賛成できない。

以上を要すれば、労働者の自殺に対する予見可能性は、注意義務ないし安全配慮義務違反の存在の前提として考慮するときには、企業における適法かつ通常の労務管理の範囲内で当該労働者の処遇が行われている限りにおいて原則として認められず、具体的に労働者の変調ないし自殺リスクが高いことを認識していた場合にのみ、自殺に対する予見可能性が認められるものと解すべきであろう¹⁵。

そして適法な通常の労務管理から逸脱した処遇が当該労働者に行われたか、当該労働者の変調（原因は問わない）が現に認識され、あるいは通常認識できるはずであったとして注意義務違反ないし安全配慮義務違反が認められる場合には、健康の悪化をもって自殺を含めた予見可能性が認められる。そして損害範囲の確定において自殺に対する予見可能性を検討すべきではなく、死亡による財産的損害および非財産的損害も含めて一応の賠償範囲を定めたいうで、本人の素因ないし遺族側の事情は、過失相殺ないし過失相殺の類推適用で斟酌し、具体的損害額を確定すべきであろう¹⁶。

このように解することが、損害賠償法理としての整合性を維持しつつ、現実になしうる注意義務ないし配慮義務の内容を予防の場面で実現するために有用ではないだろうか。

Ⅳ．まとめ

労働者の自殺をめぐる、電通事件最高裁判決以降多くの裁判例が構築してきた予見可能性の位置づけは、被害者救済の枠組みとして妥当性のあるものといえる。予見可能性自体が、客観的な行為義務があるかという問題であるとの前提に立てば¹⁷、使用者の行為義務の内容は、まさに通常、企業が実施している労働者に対する健康管理措置の内容と一致することになる。

とりわけ精神的な疾患の場合、医学的にも原因や対応方法が十分に明らかでないことに加えて、労働者の個体差や個人的な要因も寄与することを考えると、前述のように、労働者の自殺をめぐる民事訴訟においては、使用者が、一次予防と二次予防のそれぞれにおける対応が一般的水準を果たさない限り、労働者の死亡に対しても責任を負うことを明確にすることが、実務における適切な予防策の推進にもつながるのではないだろうか。

結局は、企業実務における「一般水準」がどの程度なのかが重要になるが、使用者が一般に求められる注意義務ないし配慮義務の内容は、労働安全衛生法の規定の整備の進展を中心として、拡大していくことになる。現状でなお多数の自殺者がでていることを踏まえた公法規制の整備と企業の取り組みに対する支援を、立法論の中で検討していくことの必要性は高いだろう¹⁸。

また、現になんらかの異常な所見を見せている労働者に対する対応は、医療専門家の労務管理に対する適切な関与なくしては困難であることから、産業医の権限に関する位置づけも、今後重要な課題になる。この問題は、労働者の休業や休職、配置転換、場合によっては解雇という不利益をもたらす可能性もあることから、産業医の権限強化のみでは危険がある。企業内労使自治あるいは企業外の第三者機関との関係性も踏まえた制度設計が必要になるであろう¹⁹。

【註】

- 1 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001f1k7.html>
- 2 平成 23 年 7 月 12 日毎日新聞オンライン版
- 3 一般的にも損害の填補とあわせて将来の不法行為の抑止が、不法行為の現代的機能としてあげられる。内田貴『民法Ⅱ第 3 版』(東京大学出版会、2011) 323 頁以下。
- 4 網羅的な関連裁判例の検討として、三柴丈典「いわゆる過労死・過労自殺裁判例の動向に関する覚書(改訂版)」近法 142 号(2006) 111 頁以下、「同～続編～」近法 144 号(2006) 82 頁以下、川人博・須田洋平・原宏之「過労死・過労自殺損害賠償訴訟における勝訴・敗訴の分水嶺」労旬 1701 号 6 頁以下。
- 5 「業務起因性は、労働関係を場として成立する因果関係をいうものであって、契約又は不法行為における因果関係とは成立の場を直接には同じくしていない」と考えられる。労務行政研究所編『業務災害及び通勤災害認定の理論と実際上巻』(労務行政、2009) 89 頁。
- 6 同条は因果関係の中断をもたらしことを確認した規定ととらえる岸和田労基署長事件(大阪地判平 9.10.29 労判 728 号 72 頁)、佐伯労基署長事件(けい肺・自殺)事件(福岡高判平 6.6.30 判タ 975 号 130 頁)。
- 7 平成 20 年に施行された労働契約法 5 条は、使用者の安全配慮義務について規定するが、就労過程における使用者の義務内容については、具体的請求権性に着眼して、債務不履行構成によるべきか、不法行為構成によるべきかという議論がある。債務不履行構成の方が具体的請求権性を認めやすいものとは考えるが、不法行為による注意義務として構成しても、実質的内容に差異がないという前提があれば、問題はないと考える。この点について、吉田美喜夫「労働契約と使用者の義務」西谷敏・根本到編『労働契約と法』(旬報社、2011) 108 頁以下参照。
- 8 その他、うつ病発症による就労不能についての債務不履行請求事案であるが、富士通徳島エンジニアリング事件(大阪地判平 20.5.26 労判 973 号 76 頁)は、「長時間労働は、それ自体労働者の心身の健康を害する危険が内在しているというべきである。そして、FTSE は、このような原

告の労働時間を認識していたのであるから、これを是正すべき義務を負っていたというべきである。それにもかかわらず、FTSE は、上記義務を怠り、原告の長時間労働を是正するために有効な措置を講じなかったものであり、その結果原告は、本件業務を原因として、本件発症に至ったもので…原告に対する安全配慮義務に違反したものであるから、民法 415 条により、本件発症によって原告に生じた損害を賠償すべき責任を負う」として、休業損害約 760 万、慰謝料 200 万を認容しつつ、過失相殺の類推適用により 1/3 を減額する事案がある。

- 9 濱口桂一郎「業務請負企業労働者の過労自殺と使用者責任——アテスト（ニコン熊谷製作所）事件——東京地判平成 17・3・31」ジュリ 1323 号（2006）195 頁以下。
- 10 水町勇一郎「労働者（小児科医）のうつ病自殺と使用者（病院）の予見可能性」ジュリ 1393 号（2010）118 頁。
- 11 和田肇「安全（健康）配慮義務・注意義務と予見可能性」山田省三・石井保雄編、角田邦重先生古稀記念論文集『労働者人格権の研究（下巻）』（信山社、2011）413 頁以下。
- 12 上田達子「職場におけるメンタルヘルス対策と労災補償」同法 338 号（2009）55 頁。
- 13 濱口桂一郎「職場のいじめ自殺と安全配慮義務——誠昇会北本共済病院事件——さいたま地判平成 16・9・24」ジュリ 1298 号（2005）180 頁。
- 14 「危険な活動ではあるが、一定の注意義務をつくしさえすればその行為を行うこと自体は社会的に許容されている場合には、損害回避義務が賠償義務の存否を判断する上で重要な意味を持つことになる」との吉村良一『不法行為法（第 4 版）』（有斐閣、2010）75 頁の指摘は、必然的に心身に対するリスクを発生せざるを得ない従属労働においても妥当する。
- 15 水島郁子「メンタルヘルス対策と企業の責任—メンタルヘルス裁判例の検討を通して—」季労 233 号（2011）77 頁以下は、「適正労働条件措置義務に違反した場合、結果責任に近い責任を負う」と説く。その具体的内容について、すべて賛同するものではないが、通常の人事管理を逸脱した行動が使用者にある場合、賠償責任を免れないという点では基本的

に賛同したい。

- 16 この場合も、素因として認められる範囲や割合的因果関係と過失相殺の関係のあり方をさらに検討し、具体化する必要がある。今後の検討課題としたいが、このあり方に対する検討として、三洋電機事件東京高裁判決の評釈である三柴丈典「過労自殺につき本人要因を理由に 8 割の減額を認めた例」民商 132 巻 6 号 (2005) 971 頁以下。
- 17 内田前掲注 3) 341 頁以下。
- 18 この問題に関する検討として、三柴丈典『安衛法改正の展望—メンタルヘルス対策検討会報告を受けて—』(労働調査会、2011) および岩出誠「メンタルヘルス検討会報告に見るメンタルヘルス問題の今後の課題」季労 233 号 (2011) 16 頁以下。
- 19 現状と課題に関する近時の著作として、藤川久昭「職場におけるメンタルヘルスの法的問題」ひろば 2009 年 12 月号 (2009) 22 頁以下、石寄信憲・盛太輔「リハビリ就労をめぐる法的問題」季労 233 号 (2011) 45 頁以下および鈴木俊晴「私傷病労働者の就労可能性判断と医師の関与」同 57 頁以下。

(かつまた・ひろふみ 桐蔭横浜大学法学部准教授)