

労働法学研究会報



最新労働法
解説

ダラダラ残業防止のための 実務対応

—長時間労働の割増賃金引き上げ施行までに準備しておきたいこと—

社会保険労務士(元労働基準監督官): 北岡大介

Point 1 そもそもダラダラ残業とは何か

Point 2 「タイムカードを設置しないほうが得」は間違い

Point 3 残業禁止命令による対応

最新労働法
解説

過労自殺をめぐる最新裁判例の 動向

—立正佼成会事件(東京高判平成20.10.22)—

弁護士: 高橋正俊

Point 1 抽象的な予見可能性で足りるか

Point 2 異常が判明したら助言を

Point 3 過労自殺に伴う損害賠償リスクを回避する方策

CONTENTS

4	最新労働法解説 ダラダラ残業防止のための実務対応 —長時間労働の割増賃金引き上げ施行までに準備しておきたいこと— 社会保険労務士（元労働基準監督官）：北岡大介
6	はじめに
6	1・ダラダラ残業とは何か
12	2・ダラダラ残業に伴うリスク
13	3・勤怠管理上の取り組み
20	最新労働法解説 過労自殺をめぐる最新裁判例の動向 —立正佼成会事件（東京高判平成20.10.22）— 弁護士：高橋正俊
22	1・過労自殺に伴う労災民事訴訟における主要争点
24	2・電通事件の概要
26	3・立正佼成会事件
30	4・電通事件最高裁判例後の関連裁判例（民訴）
42	5・まとめにかえて

ダラダラ残業防止のための実務対応

—長時間労働の割増賃金率引き上げ施行までに準備しておきたいこと—

講師●社会保険労務士（元労働基準監督官）

北岡 大介（きたおか だいすけ）



Profile

1995年金沢大学法学部卒業、労働省労働基準監督官に任官（2000年退官）、2005年北海道大学大学院法学研究科博士課程単位取得退学、大手サービス業人事労務担当、(株)労働開発研究会を経て、2009年5月、社会保険労務士独立開業。

【著書】

「ダラダラ残業防止のための就業規則と実務対応」峰隆之弁護士と共著（㈱日本法令）、「解雇回避措置論」労働法律旬報1502号34頁、「医療保障制度」社会保障・社会福祉大辞典（旬報社 2004）、労働法学会研究会報第2403号より「事例で考える労働法」を連載中

平成22年4月施行の改正労基法は、月間60時間を超えた時間外労働に対し割増賃金率が5割に引き上げられるなど（中小企業適用除外あり）、長時間労働抑止を目的とした大改正がなされています。

同改正への実務対応を考える際、何よりも企業側から見て切実に求められるのが、ダラダラ残業の防止⇔長時間労働抑止です。

今回はダラダラ残業防止に伴う法的リスクを概観した上で、これを防止するための企業側取り組みのポイントを解説いたします。

本定例会のポイント

Point 1 そもそもダラダラ残業とは何か

ダラダラ残業とは労働関係諸法令に定義があるわけではないが、実務家は「確かにダラダラ残業と呼ぶべき残業はある」という実感があるのではないか。さしあたり定義するとすれば「労務提供の量・質が低い状態で、所定ないし法定時間を超えて、会社に在社している時間」のことを指す。

Point 2 「タイムカードを設置しないほうが得」は間違い

現在の裁判実務では、タイムカード等により企業側が適正に労働時間把握を行っていない場合は、そもそも企業が労働時間把握義務を尽くしていない状態であり、労働者側に一応の証明があれば、企業側からの有効かつ適切な反証がない限り、労働者側の請求を認めることとされている。従業員の日記上の記録を時間外労働時間数と認めたケースもある。このため、「タイムカードを設置しないほうが得」という考え方は誤っている。

Point 3 残業禁止命令による対応

不要な在社をさせないため、会社が残業禁止命令を出すということもダラダラ残業への対応策となる。残業禁止命令があった、残務は管理職が引き継ぐことと指導されていたという状況下で、これに反して残業をした労働者からの残業代請求を否定した裁判例がある。一方、不要に在社している労働者がいる状況で残業禁止命令を出さなかった事案で、同命令を出さなければ安全配慮義務違反となるとする裁判例もある。長時間在社する労働者には助言・指導をし、それに従わなければ残業禁止命令を出すことが考えられる。

・はじめに

こんにちは、社会保険労務士の北岡です。本日はよろしくお願いいたします。

今日は、「ダラダラ残業防止のための実務対応」というテーマでお話しさせていただきます。

項目立てをするとすれば、以下の3本となります。

- ①ダラダラ残業の「労働時間性」の検討
- ②ダラダラ残業の法的リスクを確認する
- ③ダラダラ残業防止のための実務対応策とは

これらはいずれも主に勤怠管理、労働時間制度の視点から考えなければならないものです。本日はこれを考えるにあたって、労使の実務担当者に対して役立つ話をしたいと思います。しかし、その役立つ話も「特効薬」ではありません。結論めいたことを申し上げますと、ダラダラ残業の解消については、まず、個々の企業で業務の見直し、要員の見直し、労働者個人の働き方の見直しが必要となります。それぞれを見直していく過程において、勤怠管理の面ではこうした策がある、労働時間制度の面からはこうした対応があるということを、本日はお話ししたいと思います。

1. ダラダラ残業とは何か

ダラダラ残業の定義

冒頭から「ダラダラ残業」と言っていますが、ダラダラ残業とは、はたしてどのような意味なのでしょう。

ダラダラ残業という言葉は、労基法、労働契約法等の労働関係諸法令に定義があるわけではありません。しかし、実務家の皆さんは「ああ、確かにダラダラ残業と呼ぶべき残業はある」という実感をお持ちだと思います。

さしあたり定義するとすれば「労務提供の量・質が低い状態で、所定ないし法定時間を超えて、会社に在社している時間」です。

ポイントはまず、「労務提供の質・質が低い状態」という点です。残業をしていて、仮にノーベル賞もののアウトプットが出ていれば、誰もそのような残業をダラダラ残業と呼ばないはず。「あの人、遅くまで会社に残っているけど、別に成果は上がってないよね」と見られている人がけっこういるかもしれません。

2つ目のポイントは「所定ないし法定時間を超えて」という点で、つまり残業をしているということです。

最後のポイントが「在社している時間」です。

こうした定義ですので、いわゆる「風呂敷残業」「持ち帰り残業」については、検討対象から外しています。

手待ち時間、仮眠時間の労働時間性

定義を確認したうえで、次にダラダラ残業が労基法上の労働時間に該当するのかどうかを検討していきたいと思います。

労基法32条では、1週40時間、1日8時間を超えて働かせてはならないとしています。これを法定労働時間と呼びます。これを超えて働かせるには、三六協定の締結・届出と割増賃金の支払いが必要となります。こうした規定があるため、労基法上の労働時間とはどのようなものなのか、非常に重要になります。

所定労働時間中に労働している時間や、所定労働時間を超える時間に上司の命令によって労働している時間は、明らかに労基法上の労働時間です（労基法上の労働時間に該当することを「労働時間性がある」と言うこともあります）。

ところが、このように誰がどう見ても労基法上の労働時間である、と判断できるケースばかりではありません。手待ち時間、更衣時間、警備員の仮眠時間は、労基法上の労働時間とは即断できません。最近ではマンション管理員が宿直室で過ごす時間について、この時間が労基法上の労働時間に該当するか否かが問題になりました。

手待ち時間については、よくお寿司屋さんが例に持ち出されます。お寿司屋の板前さんが午後1時半から2時まで間、来客がなかったことから、カウンターでテレビを見ていたとします。2時にお客さんが来たのですぐに「いらっしゃいませ」と対応したとします。この1時半か

ら2時までのテレビを見ていた時間は労基法上の労働時間になるのでしょうか。

このケースについては、場所的な拘束もあり、来客があり次第即応しなければならないということから労基法上の労働時間と認められています（すし処「杉」事件 大阪地判昭56. 3. 24）。

これと同じようなものが休憩時間中の電話当番です。仕事机でお弁当を食べている労働者に「昼休み中に電話がかかってきたら必ず出なさい」と指示していた場合には、本来自由に過ごせるべき休憩時間を与えていないこととなり、労基法上の労働時間として、カウントしなければなりません。

警備員の仮眠時間については、寝ている時間ですので、労基法上の労働時間には当たらないという考え方もあります。判例は拘束の程度、労働からの解放の程度から判断しています。つまり、2人体制のシフトで、1人は警報等に即応しなければならない一方、もう1人は完全に眠っていてよいという場合、後者の警備員の仮眠時間については、労基法上の労働時間ではないということになります。

これに対して、1人体制のシフトで、警報機を枕元に置いて仮眠していたということになれば、やはり裁判所もその仮眠時間については、労基法上の労働時間であると認めざるを得ません。

労基法上の労働時間といえない時間としては、休憩時間、自己啓発をする時間、就業後の入浴時間等があります。

最高裁が述べる労働時間性

製造業の作業員が更衣室で安全具等を装着する時間、つまり更衣時間が労基法

上の労働時間に該当するか否かが最高裁まで争われた事案あります。これが有名な三菱重工業長崎造船所事件(最判平12.3.9)です。

最高裁は、労基法上の労働時間を「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい…客観的に定まる。」と述べています。「客観的に定まる」というのは、労使の話し合い等で「この時間は労基法上の労働時間ではないですね」と合意をしても、労基法上の労働時間から省くことはできないという意味です。

さらに次のように述べています。

「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業場内で行うことを義務づけられ、又はこれを余儀なくされたときは…当該行為は、特段の事情がない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価」できる。

「当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される」

こうした判断枠組みを示し、更衣時間については、使用者から安全具等の着用を義務付けられており、そうすることを余儀なくされていたといえるから、労基法上の労働時間に該当すると判断しています。

ドラダラ残業の労働時間性

労働基準監督官がある事業場を監督して、タイムカードなり、パソコンのログオフ時間を見て、「営業部の労働者Aさんは23時まで仕事してますね。なぜこんなに長時間労働なんですか」と使用者側の責任者に指摘することがあります。

こうした監督官の指摘に対して、使用者側からこうした反論がなされることがあります。

「Aさんは勝手に残業しているんです。こっちから指示したことはないんです」

このような反論は認められる余地があるのでしょうか。

ドラダラ残業の要素の1つに「労務提供の量・質が低い」というファクターがあります。「労務提供の量・質が低い」からといって、その時間が労基法上の労働時間ではないと言えるのかというと、それはノーです。

労働契約は請負契約等と異なります。「この製品を納期までに100個作ってください」という請負契約で「90個しか出来ませんでした」ということになれば、発注者側が「それじゃ債務不履行ではないか」と文句を言えるわけです。これに対して労働契約は労働者の労働力を使用者が一定の時間、使用するというものです。その時間の間に成果が上がらないとしても、「社長さん、そんなこといってもあなたの人の使い方が悪いんでしょ」となるのが「雇用契約」なのです。さらに「もっと成果を上げたいのなら、人事権を持っているあなたがいろいろと指導すればいいじゃないか」とも指摘されるかもしれません。労働契約は拘束をした時間に対して一定の賃金を支払わなければいけないのであって、100個作ってほしかったところを50個しか作れなかったとしても、賃金を支払わなければならないわけです。

「勝手に残っていた」は通用しない

本人が勝手に職場に残っていたという主張についても、まず通りません。

上司が残業命令をしていた場合、この残業は労基法上の労働時間になります。命令がなく、職場に残り、一定の労務提供をなしている場合についても労働時間性を否定するのはかなり困難です。

このことを証明する裁判例がいくつかございます。

ユニコン・エンジニアリング事件（東京地判平16. 6. 25）は、防音装置設置を請け負っていた業者の労働者が、残業代を請求したという事案です。会社側はその労働者をスタッフ管理職と位置付けていましたので、この労働者の勤怠管理を全然していませんでした。

また会社側は、「同人の所定労働時間を超えての労働は業務命令下で行ったものではなく、拘束性は極めて低い」と主張します。万が一、管理監督者性を否定されても、そもそも拘束性がないのだという主張です。

これに対して、裁判所は、「労基法上の労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間だけでなく、使用者の明示または黙示の指示によって業務に従事する時間も含む」旨述べています。そして、「原告は業務の遂行について、広範な裁量を与えられている」という点を認めただうで、「それは、あくまでも被告の従業員として業務を行っていたのであるから、原告はそれらの業務に従事している間は、少なくとも被告の黙示の指示により、被告の業務に従事しているのであり、

労働時間に該当すると言わなければならない」と結論づけました。

このように述べて残業代請求を認容しています。

所定内で終了不能な業務指示

また、かんでんエンジニアリング事件（大阪地判平16. 10. 22）では、裁判所はかなり思い切ったことを述べています。

裁判所は、会社は所定労働時間内に終了不能の業務を与えていたと判示しました。

この会社では、自己申告制で労働時間を管理していて、当該労働者は全く残業の申請をしていませんでした。

会社側としては、自己申告制なのに、全く残業時間の申請をしていない労働者が悪いと言いたくなるところですが、裁判所は、所定労働時間内に終了不能の業務を与えていたと認定し、所定労働時間を超えた労働があったことは否定すべきではない、としています。

こうした裁判例を見ていると、使用者からの「何時から何時まで残業をしろ」という明示の指示がなくても、黙示の指示構成から労働時間性を認めるという傾向にあることが分かります。

実は、以上の裁判例は多少特徴があるにせよ、従来の判例に沿ったものですし、また、労基署の指導実務から見ても、異論がないものと言えます。

これとは別に、「労働時間が何時間であるのかはよく分からない」という問題があります。

終業時刻の18時以降、毎日のように23時ころまで在社していた労働者がいたと

します。この間5時間です。この5時間の間、全神経を集中して働いていたかと言うと、5時間みっちりというケースはまれで、実は5時間のうち1時間程度は休憩をしていたということが多いのではないのでしょうか。

このようなダラダラ残業をしていた労働者が残業代の遡及支払いを求めたとします。この請求が、仮に1990年代に行われたとします。その場合、労基署は、「あなたが主張する期間の残業時間を労働者であるあなた自身が立証してください。そして、その残業時間の間、休憩がいっさいなかったというのなら、それも証明してください」と判断を示していたかもしれません。立証できない場合には、「あなたの請求は残念ながら認められません」ということになっていたでしょう。

打刻時間はどう見られるか？

企業では、特にホワイトカラー労働者に対しては、タイムカードは会社への出退勤のチェック程度にしか使っていない例も少なくありません。そのような企業からみれば、タイムカードの打刻時間をもって、休憩時間を除き、その間すべてが労働時間とされることには大いに異論あるところと思われます。

このような問題について、過去の裁判例をみると、「タイムカードの記載は出社・退社時刻を明らかにするものにすぎない……被告におけるタイムカードも従業員の遅刻・欠勤を知る趣旨で設置されているものであり、従業員の労働時間を算定するために設置されたものではないと認められる」ことから「原告らの労働時間はタイムカードに打刻・記載された

時刻によって確定できない」とし、企業側の取扱いを支持した例もないわけではありません（北陽電気事件・大阪地判平成11. 4. 20）。

しかしながら、最近の裁判例をみると、タイムカードおよびその他資料等により労働時間を算定すべきとする例が目立ちます。例えばある下級審裁判例では、「タイムレコーダーは、その名義の本人が作動させた場合には、タイムカードに打刻された時刻にその職員が所在したといえるのであり、通常、その記載が職員の出勤・退勤時刻を表示するものである。そこで、特段の事情がないかぎり、タイムカードの記載する時刻をもって出勤・退勤の時刻と推認することができるもの」とし、そのうえで、「（タイムカード）によって労働時間の管理がされ、タイムレコーダーの管理も全く杜撰であったといえない以上は、個々の原告らについて特段の事情の有無を検討することになるものの、原則として、これによって時間外労働時間を算定するのが合理的である」とし、タイムカードの打刻時間をもって実労働時間を認定し、未払残業代請求を認めています（千里山生活協同組合事件・大阪地判平成11. 5. 31）。

また、東京地裁労働部の裁判官が執筆した労働訴訟の実務書である、山口幸雄他編「労働事件審理ノート（改訂版）」（判例タイムズ社）118頁以下では、次のような記述があります——「労基法は、賃金全額支払いの原則（同法24条1項）をとり、しかも、時間外労働又は休日労働についての厳格な規制を行っていることからすれば、使用者の側に労働者の労働時間を管理する義務を課しているもの

と解することができる」。これを前提とすれば、タイムカード等の客観的証拠があれば、裁判所は原則として、これをもとに時間外労働時間数を把握することとなります。過去にみられたように、真偽不明の場合には労働者側の請求を一律に認めないような取扱い、考えにくくなったといえます。

「タイムカードがないほうが得」は間違い

タイムカード等がないケースで、労働者が残業代を請求するケースがあります。このケースも90年代であれば、労基署に行き「残業代を請求したい」と言っても「タイムカードも何もないんですか。ということはあなたの主張を裏付けるものは何もありませんね」ということになったかもしれません。

中小企業等には、あえてタイムカード等を設置せず、労働者の労働時間数を客観的に把握していない例が散見されます。その理由の1つとして、事後的に残業代が請求されても、残業時間数についての客観的な証拠がないため、労働者側の請求が認められない可能性があると考えているところもあるようです。

たしかに過去の裁判例をみると、先に紹介した北陽電気事件にみられるとおり、請求者である労働者側が残業時間数を立証できないことをもって、請求棄却した例もありました。

しかし、最近は、そのような姿勢が大きく変化する傾向にあります。前述の山口幸雄他編「労働事件審理ノート（改訂版）」118頁以下においても、この点について注目すべき記載があります——「例

えば、原告側が、業務日誌や業務週報のような労働者が作成して使用者に提出できるような書面が提出されるような事例もあるし、さらには、個人的な日記や業務週報のような資料であっても、一応立証ができていると評価することも可能であり、使用者の側が、有効かつ適切な反証ができない場合には、その資料によって割増賃金の額の認容をするのが適切な事例も存在する」。つまりこれは、タイムカード等により企業側が適正に労働時間把握を行っていない場合は、そもそも企業が労働時間把握義務を尽くしていない状態であり、労働者側に一応の立証があれば、企業側で「有効かつ適切な反証ができない限り」労働者側の請求を認める旨の記載といえます。

現に、最近の裁判例をみると、従業員がほぼ毎日つけていた日記上の記録が、その他事情等を勘案のうえ、一応信用し得るとし、同記録をもとにした時間外労働時間数を認定した例などが登場しています（三英冷熱工業事件・東京地判19.8.24）。これらの裁判例を前提にすると、「タイムカードを設置しないほうが得」とは言えない時代を迎えているのではないかと考えるところです。

労災・労災民訴からみたダラダラ残業

労災・労災民訴において、過重労働による脳・心臓疾患・精神疾患等は「業務上」であり、会社の安全配慮義務違反に該当することは確立された考え方になっています。

脳・心臓疾患・精神疾患等の発症前1カ月間におおむね100時間以上、または

発症前2カ月ないし6カ月間におおむね80時間以上の時間外労働時間（週40時間を超える労働時間）があれば、業務との関連性が強いと評価されるとされています。

問題はこの100時間、80時間に含めるべき「労働時間」とはどのようなものなのかという点です。

この点については、使用者の指揮命令下に置かれた時間か否かを、厳密に判断することなく、専ら「在社時間」をもって判断される傾向にあるといえます。

この点に関して三鷹労基署長（アジサイワールド）事件（東京地裁平20. 3. 24）という判例があります。被災労働者は葬儀会社の営業、配達等の外勤に従事していました。外回りが主でしたので、タイムカードによる時間の管理がなされていませんでした。

まず裁判所は、原告の労働時間数の厳格な把握は困難であるとして、白旗を上げつつも、いろいろな視点から時間を推測していきます。葬儀社でしたから、お通夜の料理のラストオーダー時間が7時半だったことから少なくとも7時半までは仕事をしていたというふうな推測をしていきます。

こうした推測の結果、68時間という認定基準の80時間を下回る時間が出てきました。その上で同業他社の例などから、7時半に終わるところか実は9時までかかるのが通例だということまでわかってきます。

裁判所は、こうしたことから当該労働者の直近の時間外労働時間数は68時間を上回る非常に長時間であったと推認することができますとしています。

つまり、労働時間数自体ははっきりとはわからないけれども、推認することはできるというわけです。

脳・心臓疾患や精神疾患等の場合、労働時間の認定がかなりラフになされているということが、このことから理解できると思います。

小括的に申し上げますと、ダラダラ残業といっても、ダラダラ残業中の時間には労働時間性が認められ、これをもとに残業代請求が可能であるということです。加えて、労災民訴上の労働時間をカウントする場合にも、ダラダラ残業の時間は含まれるということになります。企業側からすれば「あいつは勝手に残っていて、全然仕事をしていない」との思いがあるかと思いますが、今までの話の通り、そのような主張は認められないでしょう。

2. ダラダラ残業に伴うリスク

6つのリスク

ダラダラ残業に伴うリスクとして、以下の6つがあります。

1つは、未払い残業代の請求をめぐる労基署指導、民事訴訟が発生するというリスクです。

先述のとおり、90年代はタイムカードがなければ請求棄却とされた裁判例もあるくらいですから、労基署も勇気を持って強い指導ができなかったと思います。それが今では自信を持って是正勧告をするようになってきているということ

す。

タイムカード等の客観的な記録を証拠として、労基署から「これだけの残業があるのに残業代を支払っていませんね」と言われる企業もあります。その企業としては、「その時間全部が残業なわけではない」と主張したくなるでしょうが、労基署からは「それでは、この残業時間の中で休憩時間はどこからどこまでだったんですか。証拠はあるんですか。証拠がないなら、その全部が残業時間と見ざるを得ません」と言われてしまうと、有効な反論ができないと思います。

2つ目は過労死・過労自殺に係る労災認定というリスクです。

3つ目は過労死・過労自殺に係る民事損害賠償請求というリスクです。

4つ目は、労基法違反（労基法32条、37条）の刑事リスク・告訴告発リスクです。労基法には罰則があります。労基署は是正指導をして労務管理の改善を求めているスタンスですので、いきなり刑事罰ということはあまり考えにくいのですが、告訴・告発という場合もありますので、ご注意ください。告訴は被害者本人、告発は第三者がするものです。こうした人たちがこの会社には労基法違反があるので処罰してくださいと訴えてくるのが告訴・告発です。告訴・告発がなされた場合、労基署でも検察庁でも粛々と事件処理をしなければなりません。ですから、会社側として、その告訴・告発に納得できないとしても、捜査には協力したほうがよいと思います。捜査に協力しない場合は労基署が強制捜査に乗り出す可能性もあります。

5つ目は、ワークライフバランスに反

し企業イメージが悪化するというリスクです。

6つ目は、従業員のモチベーション、モラルが低下するというリスクです。

改正労基法上のリスク

グラダラ残業に伴うリスクとして、もう1つ、改正労基法上のリスクというべきものがあります。

平成22年4月1日に改正労基法は施行されます。

月間60時間を超えた残業に対する割増賃金率が2割5分から5割増し（特別割増賃金）となります。

また限度基準超えの36協定締結の際、割増賃金率を労使協定で設定することが義務化（2割5分増しを超えたものとするよう努力義務）されます。

つまり、残業代のコスト増ということです。

また36協定の特別条項で定める延長時間数について、労基署窓口での指導が強化される可能性があります。これは告示改正によるものです。

グラダラ残業は以上のようなリスクのもととなりますので、企業としては何とかしなければならないということがご理解いただけたと思います。

3. 勤怠管理上の取り組み

規定を整備する

リスクをなくしていくために、簡単にできて、しかも効果的なのは規定の整備

です。

まず、時間外労働・休日労働および深夜勤務については、「会社は、業務上必要のあるときは、別に定める労使協定の範囲内で、所定時間外・休日および深夜勤務を命じることがある」という規定を設けることが有効です。

次に設けるべきなのが、残業の事前承認・確認についての条項です。

具体的には「第〇条 従業員が所定労働時間を超えて勤務をする場合には、所属長から事前に時間外労働の可否及び時間外労働時間数についての許可を得なければならない。やむを得ない事由がある場合には、事後承認も認めるものとする」という条項です。これが1項です。

そして「従業員は、業務の遂行に必要な時間数を超えて時間外労働の申請をしてはならない」という訓示規定を2項に設けます。

3項は確認規定で「所属長の許可を得ずして、時間外労働または休日出勤をしても、会社は原則としてこれを労働時間として扱わない」というものです。これは労働者に対して、「事前承認をしないと労働時間に該当しない可能性があるから、必ず事前に承認を得てくださいね」ということを確認する意味があります。この3項があるからといっても、もちろん、無許可残業が労基法上の労働時間に該当しないというわけではありません。

残業の事前申請を原則とすることはガラガラ残業を解消するために、大いに役立つと思います。ガラガラ残業は無許可でなされていることが多いことから、原則的には上司の許可の下で、必要な時間だけ残業をしましょうというものです。

ただ、規定だけを形式的に整備しても、実態は事後承認が原則になっていて、しかも自己申告もろくになされていないというケースも珍しくありません。こうしたケースでは、サービス残業が発生するというリスクが高まります。

こうしたケースにならないように、運用をチェックする仕組みを設けなければならないでしょう。

そのためには、労働時間の管理は原則としてタイムカードによらなければならないということを明確にすべきです。

タイムカードでの管理がどうしてもできないので、自己申告による把握方法ということになる場合もあると思います。この場合には、申告の時間と、実際の労働時間に乖離が生じていないか、タイムカードその他客観的な方法で定期的にチェックするものとするというような規定が有効です。

重要なのは労働時間の記録化です。先述のように、今の裁判実務では、会社が有力な反証をしない限り、在社時間がそのまま残業時間と認められています。有力な反証をする意味でも、自己申告と在社時間の乖離の30分なり1時間が労働時間なのかそうでないのかと記録にすることが大事です。例えば、9時に終業したという自己申告に対し、実際は10時半まで在社していたという乖離があった場合に、労働者になぜ乖離が生じたのかを聞いてみてください。単純に10時半と申告すべきことを9時と申告したミスなのか。それとも、9時に仕事自体は終わったが、たまたま久しぶりに同期の人間に会って、社内食堂でしゃべっていたのか。こうしたことを確認しておく必要があります。

ます。

残業禁止命令を裁判所はどのようにみているか

それから、次に考えられるのが、残業禁止命令です。この残業禁止命令ですが、最近の判例が敏感に反応しています。

神代学園ミューズ音楽院事件（東京高判平17. 3. 30）という判例があります。同事件は、専門学校の教職員組合と学校側の労働条件に関する協議が暗礁に乗り上げ、三六協定が結べないという状況にありました。

学校側は、三六協定が未締結だと、時間外・休日労働をさせられないということを知っていて、「君たちは（教職員組合は）時間外労働をするな」と言っていました。さらに残務がある場合には役職者に引き継ぐようにとも言っていました。

しかし、このような学校側からの指示があったときにも、残業があったので、残業代を支払ってくれと教職員組合側は請求しました。

東京高裁は、賃金は労働の対償であるから、時間によって算定される場合は、算定の対象となる労働時間は使用者の明示または黙示の指示により業務に従事する時間であると解するべきである、と述べています。

したがって、使用者の明示の残業禁止命令に反して、労働者が時間外、深夜にわたって業務をしたとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間だと解することはできない、としています。

つまり、同事件は、残業禁止命令をもって、従業員の残業請求を否定した裁判

例となります。

実際に残業があったかどうかは定かではないのですが、残業禁止命令があったこと、残務は管理職に引き継ぐことなどフォローをしていたこと、こうしたことがあったにもかかわらず、労働者側が黙示の業務命令だと言ってもそれは認めませんというスタンスです。

残業禁止命令を出す場合とは

もう1つ非常に注目すべき裁判例がありますのでご紹介します。

残業禁止命令はどのような場合に出すべきかを考えるにあたって、非常に参考になる判例です。

富士通四国システムズ事件（大阪地判平20. 5. 26労判973号76頁）は、長時間労働等を理由としてうつ病等を発症したと主張する労働者（X）が、退職後、企業（Y）に対して、安全配慮義務違反を理由に損害賠償請求を提起した事案です。

同事件の特異性は、Xの働きぶりにあります。Xは入社2年目のシステムエンジニア（研修中）でしたが、作業が予定通り進まないうえ、月に5回程度遅刻することがありました。また、昼過ぎに社内の恋人と会うために出社したような日に、その後夜中、時には早朝まで職場に残り、作業に従事することがありました。Xは入社3カ月目以降、タイムカード等の打刻時間数等から算出する月間残業時間数が一貫して40時間を超えており、14回にもわたって社内の産業医面談の対象になっていました。裁判所も、発症直前6カ月の平均月間残業時間数は105時間を超えていたと認定しています。企業側

もこうした状況を受け、Xに対しては上司から再三「早く帰るよう」助言・指導を行いました。本人は「交際相手と一緒に帰りたいので残っている」等返答しています。また、本人の業務内容見直しについて検討を行う会議に無断欠席するなどの問題が認められました（認定事実）。

以上の事実関係をもとに、企業側は前述したXの勤務態度（遅刻、交際相手との関係、重要な会議への無断欠席等）を指摘し、同人のうつ病等は本人の個人的要因をもとに発症したものであるとして、安全配慮義務違反を否定する主張を行いました。

これに対して、裁判所は次のとおり判示します——「これらの言動は、社会的な未成熟さ、公私の区別がつかず、職場に対する配慮を欠いた身勝手な一面をうかがわせるものであり、もとより正当化されるべきものでないことは明らかである」が、入社前に適応障害を来したことは認められないものであること、入社後2年に満たない段階におけるXの言動は「社会に出て間もない者がその社会的な未成熟さに起因して、このような不適応の問題に直面することは、決して珍しくないともいうことができる」。そして、Xの個人的要因を過大に評価することは相当ではないとします。

また、企業側がXに対して「早く帰るよう」助言・指導していたにもかかわらず従わなかった点を主張したことについて、「Xに対して残業しないよう指導・助言するだけではもはや十分でなく、端的に、これ以上の残業を禁止する旨を明示した強い指導・助言を行うべきであ

り、それでもXが応じない場合、最終的には、業務命令として、遅れて出社してきたXの会社構内への入館を禁じ、あるいは一定の時間が経過した以降は帰宅すべき旨を命令するなどの方法を選択することも念頭に置いて、Xが長時間労働をすることを防止する必要がある」というべきである」と、注目すべき判示を行っています。つまり、残業禁止命令を講じなければ安全配慮義務違反になる場合がある旨、明言したといえるのです。以上から、本判決では長時間労働の事実関係を前提として、企業側に安全配慮義務違反があったと判断しました。

しかしながら、Xの請求がすべて認められたわけではありません。同人は、定時に出勤せず、上司からの指導を受けておきながら、その指導を聞き入れず深夜まで勤務していたのであり、「Xは、前記のような形の勤務形態を、あえて自らの意思によって取り続けていたものと認められる」とします。そのうえで、「このような勤務態度が、Xの生活のリズムを乱し、本件業務による疲労の度を一層増加させる一因となったことは明らかである」から、同人の勤務形態は「当時のXが入社後間もなく、社会的経験が十分ではなかったという事情をも斟酌しても、客観的に見れば、正常なものでなく、かつ身勝手なものであったといわなければならない」とします。結論として、同人の勤務態度は「それ自体Xの過失とまで評価することはできないものの、他方で、このような勤務形態が寄与して生じた損害の全てをYの負担に期することは、公平を失するというべきである」として、過失相殺の類推適用により、損害

の3分の1（約504万円）を減額するのが相当であるとしてしました。

同事件において労働者側が勝訴した点は、企業の実務担当者の感覚からみて、相当の違和感を覚える向きもあろうかと思われそうですが、本件のポイントはやはり、「長時間在社」の事実でした。労働者が遅刻のうえ、夜中あるいは早朝まで上司から明示の許可なく職場にいたような場合であっても、何らかの業務に従事していた事実関係が認められれば、裁判所も企業に対し厳しい判断を行う可能性があります。そのような事態を未然に防止するためには、やはり在社時間を把握して、問題のある労働者には助言・指導を行い、これに従わない場合は書面等で明確に「残業禁止命令」を行っておく必要があることが、本判決から示唆されるところです。

これは地裁判決ですので、今後、学界などでも議論が盛り上がるかもしれません。『労働判例』で安西愈弁護士がこの事件についてコラムを執筆されており、あまりにも労働者に過保護すぎやしないかと指摘されています。

サービス規定、確認規定の意味

また規定の話に戻りますが、社員の服務規律として、以下のような条項は各企業にすでにあると思います。

（遵守事項）

第〇条 従業員は、勤務にあたり、次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 会社の許可なく終業時間後、職場その他の会社施設に滞留しないこと。
- (2) 会社構内または施設内において、会社の許可なく業務と関係のない活動を行

行わないこと。

- (3) 勤務に関する手続きその他の届出を怠り、または偽らないこと。
- (4) 職場において、電話、電子メール、パソコン等を私的に使用しないこと。

当たり前のことではありますが、確認的に設けておく必要があると思います。

それから、管理職の遵守事項については、以下のような条項を設けることが有効です。ダラダラ残業は、労働者本人にも問題があるといえますが、管理職にも問題があることが少なくありません。

（管理職の遵守事項）

第〇条 管理職は、勤務にあたり、次の事項を行ってはならない。

- (1) 勤務に関する手続きその他の届出を怠り、または偽ること。
- (2) 過少、過多にかかわらず、部下等の勤務時間について会社に対し異なる報告を行わせること、または部下等の勤務時間管理に適切さを欠き、適正に支払うべき賃金を支払わないこと。

管理職の対応が不適切かつ悪質な場合には懲戒処分という可能性もあります。

ダラダラ残業の撲滅には社内風土の変革ということも必要ですが、これはわざわざ規定にするという性格のものではありません。社内風土改革の一環として、例えば、ノー残業デーの設定などが挙げられます。

以上がダラダラ残業防止のための勤怠管理上の取り組みに関する話です。

働き方に適合的な労働時間制度を

ここからは労働時間と法律の話になります。

法定労働時間の原則は1週40時間、1日8時間が原則ですが、労働者によっては、こうした原則的な労働時間よりも、もっと適合的な労働時間制度があるのでないでしょうか。

例えば、以下のものが考えられます。

- ①変形労働時間制・フレックスタイム制
- ②事業場外みなし、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制
- ③管理監督者、監視断続労働適用除外

詳細について、本日お話しできる時間はありませんが、フレックスタイム制、事業場外みなしそして裁量労働制という3つの労働時間制度をいかに活用するかがこのからの企業実務において大変重要だと思います。

活用できるか否かは、端的に言えば、労働者にお任せできるかどうかにかかってきます。業務遂行の方法、労働時間の配分といったものを労働者本人たちにお任せできるのであれば、フレックスにしても事業外みなしにしても裁量制にしても、非常に有効だと思います。

これに対して、ウチは手とり足とり監督しないとだめですというケースがあると思います。会社によっても、業種によっても、こうしたケースがあると思います。営業職の場合、中堅以上ではお任せでよいと思われそうですが、入社して早々の社員ではそうはいかないと思います。

まとめにかえて

本日は主にダラダラ残業の法的リスクと勤怠管理・労働時間制度の面からの実務対応を解説してまいりました。

ダラダラ残業の防止については、やはり就業規則、規定の改正だけではなかなか進んでいきません。何よりも「働き方改革」が求められてきます。改革の中身としては、組織・評価制度・職務内容などの見直しがあります。本当に会社にとって必要な仕事は何なのかを会社が検討し、労働者を配置するなどといったことを同時並行して検討すべきといえます。その見直しに適合的な勤怠管理・労働時間制度導入が進められるべきでしょう。これによってワークライフバランスも進みますし、従業員のモチベーションも高まると思います。

ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成21年9月17日(木)に開催しました第2499回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

過労自殺をめぐる最新裁判例の動向

— 立正佼成会事件（東京高判平成20.10.22） —

講師●第一芙蓉法律事務所 弁護士 高橋 正俊（たかはし まさとし）



Profile

平成9年 東京大学法学部卒業
平成13年 司法研修所
同 年 弁護士登録（第一東京弁護士会）
第一芙蓉法律事務所入所。現在に至る。
経営法曹会議員、日本産業精神保健学会評議員

企業において、従業員の過労自殺をめぐる法的リスクは年々増大の一途を辿っています。

過労自殺をめぐる企業の法的リスクとしては、労災認定とともに、企業に対する民事損害賠償請求がありますが、同労災民訴において、注目すべき高裁判決が登場しました（立正佼成会事件）。

同高裁判決は業務過重性とうつ発症・自殺との間の相当因果関係を認める一

方、使用者側が同過重勤務によって精神障害を起こす恐れを具体的客観的に予見することができなかったとし損害賠償請求を棄却しました（上告）。

今回はメンタルヘルスをめぐる法的問題に詳しい高橋正俊弁護士に同高裁判決など過労自殺裁判例の最新動向を解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 抽象的な予見可能性で足りるか

最高裁調査官は電通事件最高裁判決の解説で、恒常的に長時間労働となっていたことや、外見上、健康状態の悪化が明らかになっていたことから、うつ病の発生の原因が予見できたと述べている。

私は、本来、結果の予見可能性ということであれば、自殺の可能性やうつ病発生の可能性が具体的になければいけないのではないかと考えているが、電通事件最高裁判決は、抽象的な予見可能性でもよいという判断をしたとも読めうる判示となっている。

Point 2 異常が判明したら助言を

労働者に「異常」があれば、本人のプライバシーの問題があれども、その状態を放置するのはまずい。いきなり「心療内科に行け」と業務命令が出せるか否かは別問題だが、「病院で見てもらったらどうですか」という程度の助言はありうる。異常な言動という事実があれば、予見可能性があると判断されやすくなり、異常な言動はなくても顔色が悪いなどという事実があった場合にも、「なぜ医者に行くことを勧めなかったのか」と責任を負わされる可能性がある。

Point 3 過労自殺に伴う損害賠償のリスクを回避する方策

自殺事案が発生した場合に、予見可能性なしと過度に強気な対応をして、ご遺族に対し客観的に見て失礼に当たるような言動等をしないように注意する必要がある。過労自殺に伴う損害賠償リスク回避の方策としては、①労働時間の把握及び長時間労働の抑制、②労災上乗せ補償制度の充実、③ヘルプラインの充実により、労働時間以外の業務上の心理的負荷要素の発見・軽減に努める、④EAP及び社内の保健職の充実・活用により業務上の心理的負荷の軽減に努める、の4点がある。

弁護士の高橋と申します。本日は「過労自殺をめぐる最新裁判例の動向」というテーマで立正佼成会事件（東京高判平成20. 10. 22）を中心にお話いたします。よろしくお願いいたします。

1. 過労自殺に伴う労災民事訴訟における主要争点

労災民事訴訟と労災行政訴訟

まず、過労自殺に伴う労災民事訴訟における主要争点は何かということについて、見ていきます。

労働者が自殺に至り、遺族から「仕事に起因するものではないか」といわれた場合、行政訴訟と民事訴訟という、大きく分けて2つの法的紛争になることが考えられます。

行政訴訟といっても、いきなり裁判所に行くのではなくて、まずは労基署に行くということになります。自殺が労災と認定されればいいのですが、認められなければ、今度はその不支給処分取消訴訟に移るということになります。

厚労省が精神障害等の労災認定基準を出していますが、これはあくまでも労災行政上のものです。この基準は労災民事訴訟においても大いに参考にされるものですが、そっくりそのまま引用されるというものではありません。

労災をめぐる法律問題を考える場合には、労災民事訴訟と労災行政訴訟の2つがあると、まずはご理解ください。

精神疾患罹患の有無と疾患名

実務上はあまりシビアな争点にはならないことも多いのですが、「そもそも被災者が精神疾患に罹患していたのか」ということも争点になります。

実務上、問題になるのが、どんな名前の精神疾患であったのかということです。精神疾患は同じような症状であっても、医師によって診断名が異なります。過労自殺に至るケースにおいては、生前に精神科、心療内科にかかっていないというケースのほうが多数派だろうと思います。ですから、生前に診断名がはっきりしていないのです。亡くなった時点から、痕跡をたどって、診断名をある意味で後だしでつけるという作業が必要となります。行政側では、まさに精神科医の顧問医等に、こうした痕跡をたどる作業を依頼しています。

労働時間と拘束時間

仕事、業務である以上、全く心理的負荷がないという場合はないと、私は思っています。ですから、心理的負荷の有無ではなく、程度ということになると思います。

心理的負荷の程度を見る場合は労働時間の長短とそれ以外の要因というふうに二分できると考えられます。

ここでいう労働時間とは労基法上の労働時間とは限りません。業務上の負荷がどの程度ですかという問題ですから、労基法上の労働時間よりもその範囲が広がると思います。つまり、賃金の発生する労働時間ではないけれども、業務上の負荷という面でいえば、労働時間と理解

しなければならない場合があるということです。

みなし労働時間制の適用を受けている労働者がいて、その場合のみなし時間が9時間だったとします。この場合は9時間を超えて働いても（拘束されていても）、9時間に対応する賃金を支払えばよいことになります。しかし、労災認定の場では、9時間みなしということではなくて、実際にどのくらい働いていたのかということが問われてきます。

医師が論文を書くために勉強をしていた時間があるとしたら。この論文を書くということが、使用者から命令された労働かということ、それはまた微妙な問題になります。通常は臨床医の人が、研究をする時間をどのようにみるかは難しい問題です。この研究の時間を業務上の負荷がかかった時間としてみる裁判例もあります。

ポイントは労基法上の労働時間と業務の拘束時間を分けて考えることが、労災の問題を考える場合には必要になるということです。

ですから、賃金が出る時間を見ただけでは不十分で、実際の拘束時間はどれくらいあったのかを見る必要があります。

労働時間以外の業務上の心理的負荷

労働時間以外の業務上の心理的負荷として、何があるのでしょうか。

「職場における心理的負荷評価表」を見ますと、労働時間だけで心理的負荷が評価されていないということが分かります。例えば、退職を強要されたり、重大な交通事故を起こしたりした場合は、心

理的負荷がⅢとなります（Ⅲが最も心理的負荷が大きく、Ⅰが最も小さい）。2009年4月に評価表が改正され、ひどいじめを受けた場合もⅢに該当することとされています。

このように労働時間だけではなく、イベントごとに心理的負荷が評価されるということになっています。

裁判例などを見ますと、クリーンルームでの勤務といった職場環境も労働時間以外の考慮要素とされています。

業務外の心理的負荷の程度

実務上は業務外の心理的負荷の程度も問題になります。ただ、業務外ということはプライベートなことです。ご遺族の心証を害することはなほだしいというケースも少なくありません。

「職場以外の心理的負荷評価表」を見ますと、本人の問題、本人と家族の問題、金銭問題、住環境の変化などが考慮要素に挙げられています。

本人がガンなどにかかっているとすれば、そちらの要因も大きいのではないかと考えられます。

業務上の心理的負荷がかなりあって、職場以外の心理的負荷は特段ないということになれば、通常は業務と当該精神疾患に相当因果関係があるということになります。

個体側要因の有無・程度

個体側要因の有無・程度という問題ですが、これはなかなか証明するのが難しいのです。生前に健保を使って精神科にかかっていたということであれば、保存期間5年のレセプトを弁護士が照会して

はっきりすることもあります。しかし、通常は生前に精神科等にかかっていたというケースはまれでしょうから、なかなか個体側要因は立証が困難です。

ですから、結局は業務上の負荷が強いとか、職場以外の負荷が強いといった面で判断せざるを得ません。こうした判断の流れは労災行訴でも労災民訴でも同様です。

安全配慮義務違反

一方、安全配慮義務違反があったか否かは労災民訴に限った話です。

労災民訴は、業務と当該疾病の間に相当因果関係があり、なおかつ安全配慮義務違反があって初めて使用者側の責任を問うことができるということになります。

安全配慮義務違反とはどのようなことを指すかということですが、簡単にいえば、予見可能性、結果回避可能性があるか否かという話です。簡単にいえば、こうなるのですが、結果がどのくらいまで予見できていれば事足りるのかという点については、いろいろと議論があります。

結果回避可能性については「あの人、自殺しそう」という場合、つまり過労自殺の場合は、仕事は置いておいて、まずは休んで病院に行くという対応になると思います。こうした場合には文書で「病院へ行ったほうがいいですよ」と助言するのが会社の対応方法です。

損害論について

労災行訴の場合は出るか出ないかの話ですが、労災民訴の場合は、本人側に自殺に結びつくような要因があれば、安全

配慮義務違反があったとしても、会社側の責任が軽減されます。会社としては責任の全体の5割を負いなさいとか、3割だけ負いなさいというケースがありますし、電通事件のように、会社が100%責任を負いなさいというケースもあります。

また、先に労災保険のほうから給付が出ている場合には、その額を企業が支払う賠償額から控除してよいということになっています。これが損益相殺という考え方です。

ただ、被災者が労災申請せずに、もっぱら会社を訴えるということも適法です。通常は先に労災申請をすると思います。ですが、申請をしたのに労災給付のないまま半年～1年が経過しますと、労働者側がしびれを切らして、会社側を訴えるというケースもあります。

2・電通事件の概要

事案の概要

立正佼成会事件の話に入る前に、今日のポイントである予見可能性について、重要な判断をした電通事件最高裁判決（平成12年3月24日）から確認しておきたいと思います。

X1・X2夫婦の長男A（昭和41年生）は、健康で、スポーツが得意であり、その性格は、明朗快活、素直で、責任感があり、また、物事に取り組むに当たっては、粘り強く、いわゆる完璧主義の傾向もありました。

Aは、大学卒業後の平成2年4月1日、

大手広告代理店であるY社に入社しました。

Aは、同年6月17日、Y社のラジオ局ラジオ推進部に配属されました。Aは、業務に意欲的で、積極的に仕事をし、上司や業務上の関係者から好意的に受け入れられていました。

Y社の就業規則上は、週休2日で、労働時間は午前9時30分から午後5時30分までの間、休憩時間は正午から午後1時までとされており、残業時間は従業員のいわゆる自己申告制とされていたところ、Aの申告した残業時間の月間合計の値は、いわゆる三六協定で定められた上限である60時間又は80時間の前後となっていました。

しかし、Aの申告に係る残業時間は、実際の残業時間よりも相当少なく、Aは、業務遂行のために徹夜まですることもありました。

平成3年3月ころ、所属する部の長であるBの指摘を受けて、直属の上司Cが、Aに対し、帰宅してきちんと睡眠を取り、それで業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤して行うようにと指導しました。

Aは、同年7月には、業務の遂行とそれによる睡眠不足の結果心身共に疲労困ぱいした状態になって、業務遂行中、元気がなく、暗い感じで、うつうつとし、顔色が悪く、目の焦点も定まっていなかったことがあるようになっていました。このころ、Cは、Aの健康状態が悪いのではないかと気付いていました。

こうした事実関係の下でAさんが自殺してしまいます。

以上のようなAさんの状況から、自殺

をするということを予見できるのでしょうか。

裁判所はどう判断したか

最高裁は、予見可能性について以下のよう述べています。

「原審は…、Aの業務の遂行とそのうつ病り患による自殺との間には相当因果関係があるとした上で、Aの上司であるB及びCには、Aが恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させる措置を採らなかったことにつき過失があるとして、Y社の民法715条に基づく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是認することができる。」

ポイントは、「恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させる措置を採らなかったことにつき過失がある」という部分です。

抽象的な予見可能性で足りるか

この最高裁の判断について、最高裁の八木一洋調査官は、以下のように解説論文を書いています。

「Y社の上告理由には、Aの当時の状況から見てその上司らがAのうつ病り患又は自殺の結果を具体的に予見することはできなかったと主張する部分があるが、本判決の述べるように、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周知のところであり、うつ病り患又はこれによる自殺

はその一態様である。

殊に、Aの健康状態が悪化したことが外見上明らかになっていた段階では、既にうつ病疾患という結果の発生を避けられなかった可能性もあることを考えると、使用者又はその代理監督者が回避する必要があるのは、やはり、右のような結果を生む原因となる危険な状態の発生であるというべきで、予見の対象も、右に対応したものとなると考えられる。」

恒常的に長時間労働となっていたこと、外見上、健康状態の悪化が明らかになっていたこと、こうしたことから、うつ病の発生の原因が予見できるということです。

この論文の立場ですが、長時間労働というだけでは、うつ病の発生は予見できませんが、これに外見上で体調不良が明らかであれば、うつ病の発生が予見できるという立場かと思います。

本来、結果の予見可能性ということであれば、自殺の可能性やうつ病発生の可能性が具体的にしなければいけないということになると思います。ひょっとしたら自殺してしまうかもしれない、ひょっとしたらうつ病発症に至るかもしれないということでは、抽象的な予見可能性だと思っています。

ただ、この判例を読むときに気をつけなければならない点があります。それは、恒常的な長時間労働、外見上、体調不良が明らかという条件の下での判例だという点です。

3・立正佼成会事件

労災民訴は上告中

立正佼成会の労災裁判は3つの判断が出ています。労災民訴の一審（東京地判平成19. 3. 29）、二審（理由づけは若干異なるがいずれも損害賠償請求を否定）、労災行訴の（不支給処分を取り消した）判決（東京地判平成19. 3. 14）、この3つがあります。

労災行訴では業務上の負荷によって自殺したということが認められました。

労災民訴の一審は、業務上の負荷もそれほどでもなく、自殺と業務との間に相当因果関係もないとしています。

労災民訴の二審判決は予見可能性がクローズアップされています。業務は負荷がありました、病気と業務の相当因果関係もありますね、としながらも、ただし、予見可能性があったとはいえないと述べています。その結果、損害賠償請求は認められないということになりました。現在、この事件は最高裁で審議されており、その判決が注目されています。

予見可能性について

高裁判決は、予見可能性について、以下のように述べています。

亡Fは、前記のとおり、平成11年3月ころから6月ころまでの間にうつ病を発症したと考えられる。しかし、証拠（略）によれば、うつ病に罹患した者は基本的に病識がなく、医師のもとを訪れることがあっても、ごくありふれた身体的異変

を訴えるだけで、自分からは精神的苦痛を述べず、表情や態度に問題を感じさせないため、精神科医であってもその発症を見抜くことは極めて困難であること、亡Fも、局面的にはうつ病の症状を呈していたが、全体として業務をそれなりにこなし、無断欠勤等をする事もなく、周囲の者がうつ病と思わなかったのもやむを得ないと考えられること、亡Fは、実際に精神科を受診したことはなかったし、被控訴人病院の産業医に精神的な苦痛を相談したこともなかったこと、以上の事実が認められる。

これを読んでポイントとなりそうなのが下線部です。

うつ病にかかったこと自体を予見することは相当難しいのだということがわかります。

この判示からしますと、基本的には医師による診断書にうつ病と書いてあって、それを会社が見ていたというケース、つまり、基礎疾患増悪型とでもいうべきケースだけが予見可能性ありとされるかと思います。

ただ、ここで省略されている証拠というのが、何を指しているのかがわかりませんので、気になるころではあります。

医師の特殊性

さらに判例の続きを読みます。

亡Fについては、前記のとおり、そのころ、家庭において控訴人Aらが異変を感じていたが、同控訴人も亡Fが部長代行に就任後、精神科医である実兄にも亡Fの健康について相談したことはなく

(当審における同控訴人本人)、被控訴人病院の関係者の間では、亡Fは、特に変わった言動や服装の変化を現すことはなく、落ち込んだ様子も見られなかったものである(証拠略)。K医師は、亡Fがソファで疲れた様子でいたり、怒りっぽい態度を示したことを現認しているが、同医師の陳述(書証略)を検討しても、そのことで精神的な異変を感じていたというわけではなく、後から振り返ってみればそのようなエピソードもあったということを述べているにすぎない。また、O医師は、亡Fに対し、好きなサッカーに関する質問をしても興味を示すことがなかったし、部長室の前に目立つくらいのごみを出していたことを現認しているが、同医師自身、亡Fについて、うつむいていたとか、目がうつろであったとか、急に怒り出すということとはなかったと述べているから(書証略)、亡Fと親しいO医師の目からも、亡Fの生前にその異変に気づくことのなかったことは疑いないものである。

この部分を読んで感じるのは、医者の不養生という言葉ではありませんが、医師なのだから、ある程度、自分の健康状態は自分で把握しておきなさいというのが、裁判所のメッセージだということです。

また、医師ということで周囲にも医師がいるわけです。本当に調子が悪ければ、「Fさん大丈夫？」と声をかけるだろうという感覚があると思います。周りから就労をストップされたということも読み取れません。

医師の過労死・過労自殺を争う場合

に、こうした医師特有の事情が、労働者側に不利に働くことがあるのかなという気もします。

過去の事例でよく会社側が主張するのは、被災労働者の配偶者（妻）がうつ病であることに気がつかないのに、会社が分かるわけではないではないか、という点です。この主張に対しては、たいてい「会社がろくに家に帰してくれなかったのだから家族が気がつかなくても、家族に落ち度はない」という結論に至ります。しかし医師の場合は職場で他の医師がみているということがありますので、これは予見可能性を認定しにくくする1つの要素だと思います。

外部にも体調悪化が明らかであったか

以上の判決文に続くのが以下の文章です。

さらに、証拠（略）によれば、被控訴人が経営コンサルティングを依頼した株式会社富士総合研究所が平成11年6月に行った被控訴人病院の職員に対するアンケート調査で、仕事上精神的圧迫を感じるかという質問に対し、「そう思う」と「どちらかというと思う」と答えた者の合計値が、職員全体で約60パーセント、部長・婦長等の役職で55.6パーセントあり、自分の仕事量を多いと感じるかという質問に対し、「そう思う」と「どちらかというと思う」と答えた者の合計値が、職員全体で約50パーセント、部長・婦長等の役職で約58パーセントあり、自分の労働時間は長すぎるかという質問に対し、「そう思う」と「どちらか

というと思う」と答えた者の合計値が、職員全体で約42パーセント、部長・婦長等の役職で約64.4パーセントあったことが認められる。しかし、このアンケート調査は個人名が特定されていないから、亡Fが上記の各設問に対する「そう思う」や「どちらかというと思う」の回答者であったか否かは明らかでないし、一般的な上記アンケート調査の結果から、亡Fが心身の健康を損なって何らかの精神障害を起こすことを具体的に予見することは困難である。

これを読みますと立正佼成会側が、Fさんの体調の悪化を認識できなかったということがあらためて分かります。

Fさんが、電通事件の被災労働者のように、同僚から見て明らかに体調が悪化していると分かっていた場合、判決の結論に影響が生じたかどうかははっきりとしたことがいえません。

しかし本件は、うつ病の発症と業務遂行に相当因果関係はあったとされています。業務の負荷は一定程度以上ありましたし、それがうつ病と相当因果関係があるということも明らかでした。ただ結論としては、予見はできないとして、労働者側の請求は認めませんでした。

単に長時間労働をしていたというだけでは、うつ病に罹患する予見可能性はないと、先ほどの調査官解説も述べておりました。やはり、外部的に体調悪化が明らかであったというような事情が介在しないと、予見可能性ありということにはなりません。

ただ、1日に1～2時間しか眠れませんという場合は話が別になると思いま

す。小児科で当直をやる際、必ずしも横になって休める状況ではなかったと東京高裁判決は指摘しています。こうした指摘はあったのですが、予見可能性ありというところには達しませんでした。

地裁判決のポイント

時間の関係で本日は地裁判決を詳しくみられませんが、ポイントになる部分を高裁判決と比較する形で見てみたいと思います。

地裁判決では、宿直中の空き時間について、少なくとも横になって体を休めることが可能であるとされていました。他方、高裁判決では、いつ来院するか分からない患者に対する緊張感があり、十分な睡眠を取ることは困難であるとしています。

当直をどう見るかについては、病院次第ですが、それなりに患者が来院する病院では決して楽な勤務とはいえないだろうと思います。

また、業務とうつ病の相当因果関係について、地裁ではこれがないと判断されたのですが、その要因としてFさんの痛風、子どもの進学問題があったとされています。つまり、業務外の心理的負荷があったために、業務とうつ病の相当因果関係がないという判断に傾いたといえます。高裁では業務外の負荷について、うつ病の原因にはならない程度だと判断しています。

では何がうつ病を発生させたかという話になると、主として、平成11年3月以降の過重な勤務に加え、部長代理として常勤医や日当直に就く者の減少を悩んでいたことで、心理的負荷がかかったこと、

これが主な要因だとされました。以上により、相当因果関係は認められたのですが、予見可能性は認められませんでした。

相当因果関係はあっても予見可能性は認められないという裁判例は本件に限りません。しかし、労災保険給付が出るという程度の心理的負荷がかかっていたということになりますと、通常は予見可能性の有無という細かい話を抜きにして、会社側に責任ありとされる例が多くありました。

裁判所は、会社側が予見可能性はないと十分な準備書面を作って裁判に臨めば、予見可能性について積極的に言及しますが、会社側が詳細な主張をしない場合には、相当因果関係あれば、安全配慮義務に違反だとする非常におおざっぱな判断がなされているように思います。

立正佼成会事件で注目すべきは、相当因果関係はあるけれども予測可能性はないとし、しかも労災行訴では、不支給処分の取り消し請求が認められているということです。

従来、過労死事案で労災保険からの支給が認められると、大企業であれば、労使の特約により上積み給付も支給されるということが一般的だったと思います。月の時間外労働時間数が100時間程度で、労災認定されるかもしれないが、会社としても言いたいことがあるという場合には、労使で和解の途を探るのが一般的だと思います。うまく和解ができないと判決に至ってしまいます。

この場合の和解金の水準については、言いにくいのですが、労災の不支給処分取消訴訟で労働者側が国側に勝ったケース（負荷があると言っても、労基署レベ

ルでは不支給とされるような負荷である場合)の裁判例を概観したことがあります。概観したときのイメージできちんとした統計ではないのですが、2000万円くらいで和解しているケースが多いと思います。

和解で決着をつけるという考え方の代理人も少なくありません。立正佼成会事件のように、3つシビアな訴訟をして、しかも予見可能性がないという結論を得るというケースは珍しいと思います。法の原則論からいえば予見可能性がないという判断も十分にあり得るのですが、それはある意味で意外というか、新しい流れだといえます。この点も立正佼成会事件の1つの意義だと思います。

立正佼成会事件では、相当因果関係はあるが予見可能性はないとされたわけですが、これは従来の判例の流れと異なります。これが新しい流れとなるのか、それとも単に少数の事例の1つとなるのか、この点は最高裁の動向いかんということになります。

4. 電通事件最高裁判例後の関連裁判例（民訴）

過労自殺に関するもの

いったん立正佼成会事件は置いておきまして、電通事件最高裁判決後の関連裁判例について、概観したいと思います。

私がこの話をするにあたり調査したのは22の裁判例です。1つの事案が最高裁まで争われて3つの判決が出ていても1つの事案というふうにカウントします。

- ①オタフクソース事件広島地判平成12年5月18日労判783号15頁…○
- ②みくまの農協（新宮農協）事件和歌山地判平成14年2月19日労判826号67頁…△
- ③三洋電機サービス事件東京高判平成14年7月23日労判852号73頁…△
- ④川崎市水道局（いじめ自殺）事件東京高判平成15年3月25日労判849号87頁…△
- ⑤日赤益田赤十字病院事件広島地判平成15年3月25日労判850号64頁…×
- ⑥誠昇会北本共済病院事件さいたま地判平成16年9月24日労判883号38頁…△
- ⑦日刊新聞社制作局次長事件長崎地判平成16年9月27日判時1888号147頁…○
- ⑧エージェンツ事件京都地判平成17年3月25日労判893号18頁…○
- ⑨アテスト（ニコン熊谷製作所）事件東京地判平成17年3月31日労判894号21頁…△
- ⑩社会保険庁事件甲府地判平成17年9月27日労判904号41頁…○
- ⑪富士電機E & C事件名古屋地判平成18年1月18日労判918号65頁…×
- ⑫スズキ（うつ病自殺）事件静岡地裁浜松支判平成18年10月30日労判927号5頁…○
- ⑬JR西日本尼崎電車区事件大阪高判平成18年11月24日労判931号51頁…×
- ⑭ボーダフォン（ジェイフォン）事件名古屋地判平成19年1月24日労判939号61頁…×
- ⑮積善会（十全総合病院）事件大阪地判平成19年5月28日労判942号25頁…△
- ⑯山田製作所（うつ病自殺）事件福岡高判平成19年10月25日労判955号59頁…

○

⑰北海道銀行事件札幌高判平成19年10月30日最高裁ホームページ…×

⑱みずほトラストシステムズ（うつ病自殺）事件東京高判平成20年7月1日労判969号20頁…×

⑲ヤマトロジスティクス事件東京地判平成20年9月30日労判977号59頁…×

⑳JFEスチール（JFEシステムズ）事件東京地判平成20年12月8日労判981号76頁…△

（○は過失相殺を否定した例（これとご遺族の請求の全額が認められるか否かは別問題）、△は過失相殺あるいは過失相殺「的」な調整を行っている例、×は遺族の請求が認められなかった例）

上記のものに電通事件最高裁判例及び立正佼成会事件控訴審判決を加えた22件中、15件認容（一部認容含む）ではありますが、棄却も8件と相当数あります（○…7、△…7、×…8）。

裁判例は3つに大別できる

オタフクソース事件では、高温の下で作業をしていたことが加味され、過失相殺が否定されています。

電通事件後、過失相殺が認められたのはみくまの農協事件です。電通事件最高裁判決で過失相殺が認められなかったことから、下級審もそれに影響されるのかなと思われていたところ、この判決が出ましたので、必ずしも電通事件最高裁判決に影響されないことが判明しました。例えば、自殺した労働者がもともと基礎疾患というべきものを持っていた場合には、過失相殺が認められうるのだということです。みくまの農協事件では、7割

の過失相殺が認められています。使用者側からは、3割しか請求が認められない事案では、そもそも予見可能性や安全配慮義務違反を認めるのが妥当かという声も出てきそうです。

三洋電機サービス事件は、上司から「死ぬ気で頑張れ」などと言われた労働者の事案ですが、長時間労働型ではないので、かなり大幅な過失相殺が認められています。

これらの裁判例を見ていると、いじめ型、長時間労働型、もともと本人に基礎疾患があった型という3つに大別できる気がします。もちろんこのタイプが交錯する混合型というのもあります。

日赤益田赤十字病院事件は、内科の医師が患者に検査を行い、検査の結果、急性膵炎を発生させてしまったという事案です。発生させた結果、直接的に治療に携われなくなり、精神的ストレスを抱えて、自発的に患者に対し、不眠不休で付き添うようになってしまいました。その後、投身自殺を図るというのが、事案の概要です。

広島地裁は、業務と自殺との間に相当因果関係があったことは事実であるが、当該労働者に対し、病院側が専門医による診断を実施したり、診断業務の休止・制限をする義務があったとは言えないと述べています。

同地裁判決は、内科医が苦悩したのは医師としての良心に根差した自責の念によるものであるとも述べています。ですから、自殺防止のための措置を講ずることも容易ではないと言っています。

本人が思いつめたら止められないというふうに理解されかねない判断ですが、

そこまで言ってしまうてよいのかなという疑問はあります。

富士通E&C事件は、地裁は×ですが、高裁で和解しています。スズキ（うつ病）自殺事件は地裁で過失相殺が否定され、高裁で和解しています。

JR西日本尼崎電車区事件は、日勤教育による負荷が原因で自殺に至ったという事案ですが、損害賠償請求が否定されました。

労働者側の棄却リスクは8／22

積善会（十全総合病院）事件は、立正佼成会事件と同じ医師の事案です。

当該労働者は麻酔科の研修医として勤務していて、てんかんの既往症がありました。

このような当該労働者に対して、病院側がある時点で休職扱い、あるいは業務の軽減を図り、十分な休養を取らせるべきところをしなかったのがまずいと裁判所に指摘されています。

しかも当該労働者には自殺を示唆する言動までありました。

それでも病院側が対応をしなかったのはまずいと判断されています。

以上が前提となりますので、予見可能性の関係でも立正佼成会事件とは同列に論じられない面があります。

山田製作所（うつ病自殺）事件判決は立正佼成会事件の原告も引用しているもので、わりと労働者側が引用する裁判例です。

判決では、電通事件最高裁判決と同じように長時間労働が蓄積すれば労働者の心身の健康を損なうことは周知のこととされ、予見可能性の対象について、かな

り緩和しています。

わりと最近の事件である北海道銀行事件、みずほトラストシステムズ事件は、いずれも×となっています。

ヤマトロジスティクス事件では、自閉症の方が自殺をしています。同事件では、予見可能性を否定しています。高裁の段階で、会社側が弔慰金を払い、再発防止に努めるというような内容で和解がされたと報じられました。

22の裁判例を見ると「○…7、△…7、×…8」という内訳になると紹介しましたが、ニコンアテストの事案が高裁の段階で△から○になりましたので、「○…8、△…6、×…8」という内訳になります。

22件中14件が認容ですが、棄却が8件とこちらも相当数あるということです。この22件中8件という棄却リスクを労働者側の代理人がどう見るかというところは悩ましい問題だと思います。棄却リスクを回避して、金額は下がるけれども和解で対応する選択肢を選ぶかは労働者側次第です。さきほど出てきた2000万円という数字は労働者側の代理人が悩みぬいて出してきたものの平均なのかなという気がします。

過労自殺以外に関する裁判例

「過労」自殺以外に関する裁判例として、以下の5つをご紹介します。

- ①A鉄道（B工業C工場）事件広島地判平成16年3月9日労判875号50頁…×
- ②大阪府立病院麻酔科医事件大阪高判平成20年3月27日判時2020号74頁…△
- ③東芝（うつ病解雇）事件東京地判平成

20年 4 月22日 労判965号 5 頁…○

④富士通四国システムズ（FTSE）事件
大阪地判平成20年 5 月26日 労判973号
76頁…△

⑤デンソー（トヨタ自動車）事件名古屋
地判平成20年10月30日 労判978号16頁
…△

①は出向が問題となった事案で、自殺事案ではありません。使用者側が予見可能性について争う場合によく引用する裁判例です。

病気にかかった人が出向したケースで、図面が読めないなどの悩みを抱え、上長に相談もしています。ですから、会社側も当該労働者が仕事面で悩んでいたことは知っていたのです。ただ、さらに仕事を続ければ精神疾患が発症するような状況であるとは予見できる状況ではなかったとしています。

確かに精神的に病んでいることが明らかに分かる言動がなければ予見可能性の認定は困難なのです。この①の事件でも、メンタル面での不調を疑わせるような言動はありませんでした。

異常な言動があれば、予見可能性があるということになりやすいので、実務上、異常な言動の有無というのは非常に大切です。

予見可能性に関する判旨

以下ではここまでに見てきた判例のなかから予見可能性に関する判旨部分について、お話しいたします。

オタフクソース事件では、以下の部分が参考になります。

「Aが自殺するに至ったのは、Aの業

務が早朝からの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疲労状態に陥りやすい業態であったことに加えて、平成7年の夏は特に猛暑が続いたことによって平成7年9月ころには身体的疲労の蓄積が頂点に達していたところ、Iの配置替えに伴う人的環境の悪化及び責任の程度が客観的にみても重くなったためうつ病に罹患し、それが進展・悪化したことによるものである。」

「平成7年夏における本件作業所の作業環境は劣悪であり、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こと。」

「Uにはケアレスミスが多く、そのような中で特注ソース等製造部門のリーダー的存在であったIが配転されたため、次のリーダー役となるAの心身の負担が増大したが、これも被告らは予見することが可能であったこと。」

「9月20日以降においてAがO係長やS次長に対して申し出た内容は一般的には理解し難い内容であり、この時点でS次長らはAの心身の変調を疑い、同僚や家族に対してAの日常の言動を調査して然るべき対応をすべきであったこと。」

変調を疑うということが大事だと思います。

変調の察知が重要

みくまの農協事件の原告はもともとメンタル面での既往症がありました。

「本件給油所は、台風による浸水被害を受けたことにより、通常業務に加えて、

その復旧作業を要する事態に至ったのであるから、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I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、I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（うち1日は日曜日であって、浸水被害にかかわらず休業する日であった。）、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、亡Aを筆頭とする本件給油所従業員にその後の復旧作業を委ねた結果、上記2のとおり、亡Aを自殺させるに至ったものであるから、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。」

ここでもやはり変調を察知することの大事さが示唆されています。

この判断を前提にしますと、疑わしい言動があれば、プライバシーに留意の上で、声かけをしていく姿勢が人事部側に求められているといえます。

「会社に行きたくない」で自殺を予見できるか

三洋電機サービス事件では、以下のよう

に述べられています。

「Aが、自分には嫁入り前の娘がいることや住宅ローンを返済しなければならないような家庭の事情があることを熟知し、一家の支柱であり課長職という立場にあることを自覚しながら、課長職が重荷であるなどと言って出社することを嫌がり、上司である一審被告Bからの強い説得に対しても涙を流しながら頑なにこれを拒絶するといった場面は通常では考え難いものというべきである上、Aについて医師からも1か月の休養を要する旨の診断書が提出されたのであるから、一審被告B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つて、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ある。そして、一審被告Bが、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いえる。」

通常、出世をすれば喜ぶと思いますが、この労働者Aさんはそうではありませんでした。喜ぶどころか、涙ながらに上司

の説得を聞いていたということです。

本件では、医師が「1か月の休養を要する」などと言っていますので、これを無視することは通常できず議論終了という面があるのですが、こうした医師からの助言を抜きにして、本人が涙ながらに「会社に行きたくない」「課長職は重すぎます」と言った場合、それだけで自殺、うつ病の招来を予見できるのでしょうか。

私は予見できるかどうか相当微妙だと思います。ただ、これで業務上の負荷が重いようだと、予見可能性ありとする裁判官は結構いると思います。

さらに判決は以下のようにも述べています。

「もっとも、一審被告らは、自殺する直前の平成8年5月7日から平成8年9月24日までの間（4か月と2週間）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〉（略）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B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。」

裁判所がなぜ「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」と言えるのかが私にはよくわかりませんが、裁判官によっては、ここまで書いてしまうこともあるということだと思いま

す。

この判旨から感じることは、企業は、一度うつ兆候が見られた人の状態が安定してきても、油断をできないということです。しかし、こうした場合に当該労働者の出社の差し止めができるかという点、それも難しいと思います。

異常が判明したら助言を

川崎市水道局（いじめ自殺）事件はいじめが問題になった事案です。

判決では、予見可能性の話が飛ばされています。裁判例によっては予見可能性の話飛ばしてしまっているものもあります。

日赤益田赤十字病院事件は、予見可能性を否定していますが、業務との相当因果関係はあるとされました。判決は、当該労働者の「容態が悪化した後も、通常の診療業務を従来どおり支障なく遂行しており、遅刻や無断欠勤もなく、太郎の診療業務や言動に関して異常な点は見受けられなかった」と述べています。

ここでキーワードとなるのは「異常」という言葉だと思います。やはり「異常」があれば、本人のプライバシーの問題があれども、その状態を放置するのはまずいと思います。いきなり「心療内科に行ってこい」と業務命令が出せるかという点それはまた別問題ですが、病院で見てもらったらどうですかという程度の助言はありうるだろうと思います。

どの場合に「知りえた」と言えるか

エージーフーズ事件は長時間労働型のケースです。

「G社長は、i店に日常的に出入りしていたのであるから、Eの前記認定の長時間労働及び過重な業務の実態を当然知り得たはずであるが、i店の経営改善を図ることを優先して、同人の業務などを軽減させる措置をとっておらず、本件転落事故の数日前にはEから不眠状態にあることを聞いているほか、本件転落事故の存在や、異動の内示に対してチーフに戻して欲しいなどの自信喪失と窺える訴えをしていたのであるから、Eの異常な精神状態を知り得たはずであったが、何らこれに対する措置もとっていなかったものであるから、被告の責めに帰すべき事由によらずにEの自殺が発生したということはできない。」

裁判例はこのように述べていますが、この程度で「知りえた」と判断されることもあります。

ですから、従前の裁判例を見ていると、予見可能性が認められるハードルというのは低くされがちであったと言えます。

この事件で会社側は予見可能性がないと主張しています。

「被告は、(ア) 本件転落事故の際、Eは見舞いにきたG社長らに対し、明るく対応していたし、G社長らもEに対しゆっくり静養するよう話しており、(イ) J医師やN医師は、第三者からは、平成8年2月当時Eがうつ状態であることは分からないとの意見を披瀝しており、G社長には予見可能性がなかったと主張する。

しかしながら、(ア) Eは、G社長らの見舞いを受けた翌日には急きょ退院して業務に従事していたが、G社長はこれ

を放置しており、また、G社長が静養するよう告げた(証人G)ことからすれば、Eが心身の疲労状態にあったことは同社長においても知っていたと窺えるところ、同社長は、Eの業務処理につき代替措置を何ら講じていないのであるから、Eとしては早期に退院せざるを得ない状況にあったというべきであり、のみならず、数日後にはEに対し異動の説得をしていたのであって、上記状態にあったEに対する措置としては到底十分とはいえない。(イ) また、J医師らの意見は、上記(2)ア(ア)(イ)に説示したとおり、十分な診察に基づくものと認められないから、採用できない。」

アテスト(ニコン熊谷製作所)事件地裁判決では、ある程度、具体的な予見可能性を要求しています。

「被告ニコンは、亡二郎がうつ病に罹患し、それによって自殺したことを予見し得るには、うつ病を発症し得るに足りる業務上の著しい強度の心理的負荷があることを認識しているだけでは足りず、安全配慮義務違反の前提としては、当該労働者の健康状態が悪化していることを認識しつつ、すなわち、当該労働者がうつ病に罹患し、衝動的、突発的に自殺することを予見しながら、当該労働者の負担を軽減させるための措置をとらなかったという結果回避義務違反が必要であるところ、本件では、被告ニコンにおいて亡二郎の健康状態の悪化が認識されていない旨主張する。

しかし、労働者が死亡している事案において、使用者側が労働者の健康状態の悪化を認識していない場合、気付かなかったから予見できないとは直ちにいえな

いのであって、死亡について業務起因性が認められる以上、労働者の健康状態の悪化を認識していたか、あるいは、それを認識していなかった（認識していた事実が証拠上の確に認められない。）としても、その健康状態の悪化を容易に認識し得たような場合には、結果の予見可能性を肯定してよいと解するのが相当である。

本件では、前記認定のとおり、亡二郎が自殺に至るまでに原告が認識していたような疲労感、体重減少に伴う痩せや顔色の悪さという症状は生じており、また、15日間連続勤務に伴う疲労が蓄積し、その後の2交替勤務を継続することが困難なほどの状況にあったというのであるから、そのような健康状態を容易に認識することは可能であったといえることができる。よって、前記被告ニコンの主張は採用できない。」

うつを窺わせる言動はなく、本人の痩せ、顔色の悪さから、疲労が蓄積され、2交替勤務を継続することが困難な健康状態にあったことを予見できたと言っています。うつを窺わせる言動がないと予見不可能とまでは言いませんが、判決のように果たしてそこまで言えるのかどうか、疑問が残ります。

異常を認識し放置すれば法的責任が生じる

社会保険庁（うつ病自殺）事件で、裁判所は以下のように言っています。

「なお、被告は、被災者の異常に気が付き得たのは自殺に至る前日の4月4日であり、結果を回避する暇がなかった旨主張している。

しかし、人事係への異動内示があった3月25日のころには、D係長においても、被災者の顔色が悪く、体がやせていることを認識していたのであるし、遅くとも自殺に至る前日には、E主任は、被災者が明らかに異常な精神状態でかけてきたとみられる電話を受けている。したがって、結果回避可能性がなかったという被告の主張を採用することはできない。」

つまり裁判所は、上長が体調悪化を認識したならば相応の対応を取りなさいと考えているようです。これを認識しながら放置したのであれば、法的責任を問われる、というのが裁判所のスタンスといえるでしょう（業務起因性があることが前提です）。

スズキ（うつ病自殺）事件で、裁判所は以下のように述べています。

「被告は、一郎の職場内での様子は、何か悩んでいるのではないかと、疲れているのではないかといった程度の変化であり、誰の目から見ても明らかに異常でうつ病を疑うに十分な状態であったとはいえないし、Gも、一郎に精神的な異常があるとか、うつ病を発症しているなどとは思っていなかった、Gは、上司であるD部長に報告して、D部長が面談を行い、その結果として、一郎に落ち着きが戻ってきた様子もみられたのであって、周囲の者として一郎に対する適切な配慮、対応を採ったと主張する。

しかし、一郎の上司であるGは、尋問において、平成14年4月10日の一郎の発言について、「チンプンカンプン」であったとして、全く意味不明であったと供述していることからすると、一郎の状態が正常ではないことを容易に認識でき、

うつ病発症の可能性を疑うべきであったということが出来る。また、被告は、D部長が一郎と面談を行ったと主張するが、単に面談をしたというだけであって、一郎の負担を軽減させる措置を採るものではないから、安全配慮義務を尽くしたということとはできない。したがって、被告の上記主張は採用できない。」

やはり異常な言動という事実があれば、予見可能性があるという判断をされやすいと思いますし、異常な言動はなくても顔色が悪かったなどという場合にも、「なぜ医者に行くことを勧めなかったのか」と責任を負わされる可能性があります。

通常業務を通常にしていれば自殺に結びつくのはまれ

JR西日本尼崎電車区事件判決は以下のように述べています。

「Y会社において、日勤教育を行うことに、それを行う意義と必要性があること、及び、Bに対して、日勤教育を指定したことに相当性があることは、いずれも前示のとおりである。このような場合、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いわなければならない。」

ここでは、通常の業務を通常の指導方法によって行い、それが自殺に結びつくというのは、かなり特異なことだと確認

しています。続けてこう述べています。

「本件においても、前記のBに対する日勤教育を命ずるに至った経緯、日勤教育の内容及び方法、1日当たりの日勤教育の時間及び日勤教育が行われた期間等を考慮すると、日勤教育の指定ないし実施とBの自殺との間に法律上の因果関係があるというためには、Y会社等において、日勤教育を命じ、これを受けさせたことによってBが精神状態を悪化させ、その結果自殺したという結果について予見可能であったことを要するというべきである。」

この部分で因果関係論の中に予見可能性を入れ込んでいます。つまり因果関係ありと言うためには予見可能性ありとさえなければならないと述べているわけです。

この原告は自殺の2日前に自殺をほめかす言動をとっていました。大阪高裁もその事実はふまえています。

「Bが自殺を選択し、不幸にも死の転帰をたどった心理過程を考察すれば、その2日前に表出した自殺をほめかす言動を無視することはできないと考えられる。すなわち、Bは9月4日夜、最も親しい同僚に対し、『クリスチャンでは自殺は大罪やもんな』『仕事を辞める』などと漏らしているが、18歳から転勤や配転を克服した25年間にも及ぶ職場生活に決別し、さらには、将来のある年齢でありながら自ら命を断つという思い詰めた言は、生前病歴にみるものもなく、性格的にも明朗で、過去に短慮に出た行動ひとつなかったBの健康・性格・行動傾向に照らせば、決して軽々に口に出したものととは考えられない」

「日勤教育での中心となったレポート作成作業は、普段は乗務に専心して机仕事から離れている運転士一般に慣れない業務であるし、ものを書くという作業は話し言葉と異なる精神作用を要することであるが、反面、物事を極め、深い問題意識を啓発し、その見方、判断を整理するという教育的効果を発揮するものであってみれば、これを積極的にとらえる被控訴人ら日勤教育担当者らが、Bが3日間の教育課程で、それに十分な対応ができなかったからとて、それが死という極端な選択をするまでの受取り方をするという心理展開の予測可能性はなかったというほかない。この点は、2週間から1か月、さらには、教育効果が上がらずに、1か月以上に及ぶ日勤教育を受けた同僚運転士が、いずれも、同様の精神的負担を乗り越えて通常乗務に復帰していることからしても明らかである。」

つまり、日勤教育は普通教育なのだから、その結果死に至るということは、通常考えられないということです。

日勤教育自体は特段の問題がないという前提での判決ですから、予見可能性云々を議論する余地はないのかなとも思いますが、自殺をほのめかしていたのに予見可能性がないとは裁判所はなかなか言いません。これはレアケースですから「自殺をほのめかす言動があっても予見可能性がない」といわれるケースがある、とは考えないでください。

裁判所はこうも述べています。

「控訴人は、それにしても、この9月4日の『頭が痛くて書けません』などという文言や、自責感、自己卑下の感情をあらわにしたBのレポート内容に照らし

てみれば、他の運転士の場合と異なり、Bがこの段階で心身の異常を来していたとの予見可能性を否定できないとも主張している。すでに認定のとおり、上記管理者側においても、Bがレポート作成に呻吟していることを認識していたことは首肯できるが、本件では、自殺による死の結果が法益侵害として問責されており、管理者側のいずれも、上記のような死に直結するBの言動を認識していたわけではないのであるから、控訴人の主張を考慮に入れても、やはり予見可能性の存在を納得せしむべき事情とは解されない。」

この部分を読むと、この事件では労働者に対してけっこうシビアな予見可能性の判断がなされたと思います。

予見可能性判断を緩める判例も

山田製作所（うつ病自殺）事件は先述のとおり、労働者側がよく引用する事件です。

「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周知のところであり、うつ病罹患又はこれによる自殺はその一態様である。そうすると、使用者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る。つまり、労働者が死亡している事案において、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、これを予見できなかったとは直ちに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、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。」

これを読むと、うつになる予見可能性というものはいらないという判示になっています。あくまでも「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るものと解するのが相当」だということです。かなり労働者側にとって予見可能性の判断が緩くなっています。

山田製作所事件の以下の判示部分を読んでも、労働者側に緩い判断をしているということがいえると思います。

「控訴人が本件自殺までに故一郎の具体的な心身の変調を認識し、これを端緒として対応することは必ずしも容易でなかったとしても、前記判示のとおり、故一郎の時間外労働・休日労働時間が、本件自殺前3か月前からは明らかに過重なものに至っており、特に本件自殺2か月前からは、連続して1か月100時間を超えていることに加え、リーダーへの昇格などの状況の中、十分な支援体制が取られないまま、故一郎は過度の肉体的・心理的負担を伴う勤務状態において稼働していたのであって、控訴人において、かかる勤務状態が故一郎の健康状態の悪化を招くことは容易に認識し得たといえる。したがって、控訴人には、結果の予見可能性があったものというべきである。」

周囲がどの程度気づいていたかも重要

一方、北海道銀行事件は予見可能性を労働者側にとって厳しめに解した判決だと思います。

「冬季休暇を取った際に引継書を提出せずに仕事を休み、電話連絡もつかなかったという事情はあるものの、その後cが出勤した同月15日以降、cには被控訴人において把握し得る異常な言動はなく、また、その他にcが軽症うつ病エピソードに罹患していることを窺わせる事情を被控訴人において把握していたとも認められず、さらに、cから健康状態等を理由に業務の変更等を求める申し出もなかったことに照らすと、被控訴人において、cの自殺等不測の事態が生じうる具体的危険性まで認識し得る状況があったとは認められない（cの後輩として親しく付き合っていたと認められるdやeも、cには思い悩んで様子はなかった旨述べている〈乙2、3〉。）」ことから、予見可能性はないと判断しています。

みずほトラストシステムズ事件ですが、同事件では原告が「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積するなどして、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ところである」と主張しています。

会社の主張は、体調がよくないということは知っていたものの、うつ発症というところまでは予見できなかったということです。

同事件では、「通常の注意をすれば、

一郎がうつ病に罹患していることあるいは上記のような心的状態に至っていることを知ることができたものとも認めることはできない（一番身近にいる同居の家族ですら、一郎がうつ病に罹患しているとはまでは認識しておらず、また、9月26日朝の一郎の出勤時において、一郎が自殺を決意するほどまでにその心的状態を悪化させているとも認識しておらず、さらに、それまでの間に精神科を受診するよう勧めたこともないのである。）。」としています。

長時間労働型は別ですが、そうでない場合は、周りの人たちがどのくらい感じていたかが問われてきます。ただ、身近な親族云々という部分がありますが、長時間労働をすれば、家族と触れ合う時間はなくなります。

ヤマトロジスティクス事件は、「雇用時間の短縮等の雇用形態の変化が、自閉症を有する被用者にとって一定の負担となりうるものであるとしても、それが一定の負担となるということを超えて、それに起因して被用者がその精神状態を著しく害して自殺するに至ることまで、通常生ずべき結果であると解することはできず、むしろ特異な結果というべきである。」とされた事件です。

異様な長時間労働型でない場合は、労働時間の短縮が以上のように判断されるケースもあるということです。

ヤマトロジスティクス事件では「確かに長時間の過重労働が継続した場合や労働の態様、形態自体が危険な場合には、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積することで、労働者の心身の健康を損なう恐れがあり、うつ病への罹患、それによる自

殺が生ずることは通常生ずべき結果と云いうることから、安全配慮義務違反、注意義務違反の前提となる予見可能性の対象として、自殺の原因ないし、うつ病を発症する原因となる危険な状態の発生の認識があれば足りる」

とも述べています。

ただ本件の場合は、自閉症の労働者ということで、長時間労働型とはいえません。こうした場合はやはり予見可能性が問われてきます。

長時間労働型であれば予見可能性を緩く見て、うつを窺わせる言動があれば、予見可能性ありとなるでしょうし、過重性が強くない事案であれば、より具体的な予見可能性があるといえる事情がなければならぬということになります。裁判例としてはこうした傾向があると思います。

JFEスチール（JFEシステムズ）事件では以下のように述べています。

「一郎の上司である被告システムズ取締役、部長、グループ長らは、社内会議や顧客との進捗会議等に出席し、本件システム開発の進捗状況、緊急性を熟知していたといえるので、平成12年6月から8月にかけて一郎を含めた担当者らが過酷な長時間労働を強いられて疲労が蓄積していること、またプロジェクトマネージャーである一郎に過大な心理的負荷がかかっていることを十分認識し、或いは認識することが可能であったといえることができる。そして、長時間労働による疲労や心理的負荷等の過度の蓄積により、うつ病等の精神疾患に罹患する危険があることは一般に知られているところである。したがって、被告システムズは、

一郎がうつ病に罹患することについて予見することが可能であったというべきであるから、使用者として、一郎がうつ病に罹患しないようにするため、必要な人員を配置したり、心理的負荷を軽減させるような職務分担の見直しを図るなど、適切な措置を講ずべき安全配慮義務があったといえることができる。」

この裁判例では、予見可能性の対象としてうつ病罹患まで必要とする見解とも読めます。

5. まとめにかえて

電通事件最高裁判決は、予見可能性の程度についてはあくまで事例判決であり（この点は八木調査官解説と見解を異にします。）、予見可能性については精神障害の発症・増悪に至る具体的認識可能性を要すると考えるべきです。このように考えても、電通事件の事案では結論として予見可能性を認めることは十分可能です。

立正佼成会事件の事案においては、精神障害の発症・増悪に至る具体的認識可能性を認めることは、電通事件の事案に比して困難であり、東京高裁の結論は基本的に支持できます。

ただ、実務上は、少なくとも「恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事している」事案においては、うつ病罹患という結果を生む原因となる（ただ、医学上どの程度の長時間労働であればうつ病罹患という結果を生む原因となるのか判然としませんが。）危険な状態、すなわち、恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していることを予見できれば予見

可能性として足りるとされるリスクは大いにあります。

私見としては、いわゆる過労自殺事案における予見可能性の対象は自殺という死亡結果、少なくとも自殺リスクのあるうつ病罹患であり、一旦訴訟になった場合はそのような主張を展開することになりますが、電通事件最高裁判決についての八木調査官コメントは無視することはできず、自殺事案が発生した場合に、予見可能性なしと過度に強気な対応をして、ご遺族に対し客観的に見て失礼に当たるような言動等をしないように注意する必要があります。

過労自殺に伴う損害賠償リスク回避の方策としては、

- ①労働時間の把握及び長時間労働の抑制、
- ②労災上乗せ補償制度の充実、
- ③ヘルプラインの充実により、労働時間以外の業務上の心理的負荷要素の発見・軽減に努める。
- ④EAP及び社内の保健職の充実・活用により業務上の心理的負荷の軽減に努める。

があると思います。

ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成21年10月2日（金）に開催した第2500回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

参考文献

- ・加茂善仁著「労働法実務相談シリーズ ⑨労災・安全衛生・メンタルヘルス Q & A」（労務行政2007）
- ・川人博著「過労自殺と企業の責任」（旬報社2006）