九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

注目！判例ファイル ： 第95回

九州大学社会法判例研究会
九州大学大学院法学府修士課程 ： 社会法学

吉崎, 仁志
九州大学大学院法学府修士課程 ： 社会法学

https://hdl.handle.net/2324/17026

出版情報：やまぐちの労働. 523, pp.6-7, 2010-03. 山口県労働協会
バージョン：
権利関係：

注目！

判例ファイル

第95回

液晶生産ライン開発プロジェクトの業務に従事していたものが発症した精神障害につき、同人に対する心理的負荷を亢進させたなどとして業務起因性が認められた事例

東京地裁　平二一・五・二八判決　判例時報二〇四六号一五〇頁

九州大学
社会法判例研究会

【事実の概要】

原告X（昭和四一年四月二八日生、女性）は、平成二年四月、電気機械器具製造等を業とする株式会社（以下、「本件会社」という）に入社し、生産技術研究所に配属、平成六年一〇月、姫路工場に配属され、平成一〇年一月、深谷工場に転勤となった。Xは、深谷工場で、液晶生産技術部アレイ生産技術第二担当に配属となったが、組織変更により、平成一三年四月、液晶生産技術アレイ生産技術担当に配属になった。Xは、入社以来、技術者として液晶生産技術プロセス等開発の業務に従事し、深谷工場において、平成一二年四月ころから平成一三年七月まで、新規の液晶ライン開発ラインプロジェクトであるM2ラインプロジェクトの業務に従事し、Xはラインの立ち上げのリーダーとされ、これと並行して、同年五月から反射製品の業務等にも従事した。M2ラインプロジェクトにおいては、Xの担当する工程において新規の装置が導入され、それらの装置にいくつかのトラブルが生じ、スケジュールから大幅に遅れることとなり、それらの対策もXの業務となった。Xの労働時間は、特に業務が長時間に及んだ平成一二年一二月から平成一三年四月まで平均すると、一月あたり総労働時間約二三〇時間、八時間超の労働時間約七五時間、労働日二二日、休日八日であった。

Xは、平成一二年五月の定期健康診断で体調不良を訴え、平成一二年六月以降、深谷工場診療所を受診し、不眠症等と診断され、同年七月以降、山本医院を受診し、慢性頭痛（筋収縮性頭痛）と診断され、同年一二月以降、北深神経科クリニックを受診し、神経症と診断され、平成一三年四月ごろに抑うつ状態を発病したと推定される等した。平成一三年五月以降、Xはたびたび欠勤するようになり、九月以降長期の欠勤ないし休職をすることとなった。平成一六年八月六日、本件会社はXに対し、休業期間満了を理由とする解雇予告を行って、同年九月九日にXを解雇した。

Xは自らの精神障害発病が深谷工場における業務に起因するものであるとして、平成一六年九月八日、熊谷労働基準監督署長に対し、療養補償給付たる療養の費用及び休業補償給付の支給を請求したが、同署長は、Xに発症した精神障害は業務に起因して発症したものとは認められないとして平成一八年一月二三日付でこれらを支給しない旨の処分をした（以下、「本件処分」という）。Xは、同年二五日付で埼玉労働者災害補償保険審査会に対して審査請求をしたが、同審査官は、同年一二月二二日付けでこれを棄却した。Xは平成一九年二月六日、労働保険審査会に対して再審査請求をしたが、三ケ月を経過しても裁決がなかったため、本件処分の取り消しを求めて、同年七月一九日、被告Y（国）に対して本件訴えを提起した。本件の争点は（一）Xの精神障害の業務起因性、（二）休業補償給付受給権の一部時効消滅についての二点であるが、本稿では（一）に関する判旨のみを取り上げる。

【判旨】　一部認容一部棄却（確定）

一、「業務と精神障害の発症の間の相当因果関係が認められるためには、ストレス（業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷）、個体側の反応性、脆弱性を総合考慮し、業務による心理的負荷が、社会通念上、客観的に見て、精神障害を発症させる程度に過重であるといえる場合に、業務に内在する危険が現実化したものとして、当該精神障害の業務起因性を肯定するのが相当である。」

二、「本件のXの一連の業務態様を総合的に観察して看守できることは、当該業務の内容、スケジュール、業務遂行に当たってのトラブルの発生とそれに対する本件会社の対応等、労働時間という要因が、原告の心理的負荷に重層的に影響を与え、時間を追って亢進させていったということである。」「第一に、Xの業務自体の心理的負荷について」、M2ラインプロジェクトは、新規性の高い業務であったという事情が存在し、「プロジェクト自体が、原告にとっては、心理的負荷を与えるには十分なものであったこと」、「第二に、スケジュールについて…担当者であるXにとって、M2ラインプロジェクトは当初から非常にスケジュールが厳しく、その上、スケジュール短縮等一層激しくなり、切迫した状況となって心理的負荷を増した」、「第三に、作業のトラブル発生について…Xの関与した作業が切迫した状況下にあって、多くのトラブルが発生し、それに対応する責任を負わされるという上記事情は、Xの心理的負荷をさらに重くしたものとして認められ」、「第四に、（その他の事情として、）Xは、他の業務をしながら平成一三年三月末までに引渡しの際に必要な相当大量の書類を準備しなければならなかったこと、それに関連して主務からは、これまで経験したことがないほどの厳しさで叱責され、対応を迫られたこと、本件会社が同年四月以前に、Xに対して、具体的な支援を講じたとは認められないことという各事情が認められるのであり、これらの事情は、作業が切迫して追い込まれたXの心理的負荷をさらに亢進させたものと言わなければなら」ず、「第五に、Xの労働時間を見ると…相当長時間の労働時間であり、深夜に及ぶ労働も少なくなく、十分な休暇を取

得していたとはいえない状況であった。」

三、「以上のXに対する心理的負荷を生じさせる事情は、それぞれが関連して重層的に発生し、Xの心理的負荷を一貫して亢進させていったものと認められるのであり、上記のようなXの業務による負荷は、社会通念上、客観的に見て、精神障害を発症させる程度に過重であったといえる。」「他方、業務以外の心理的負荷は、特に認められない。また個体側要因として、以前から疲れやすい等の自覚症状があり、不眠症、頭痛、神経症等の診断を受けているが、これをもってXの脆弱性があると評価するのは相当でない。」

「以上によれば、Xの業務による心理的負荷は、社会通念上、客観的に見て、精神障害を発症させる程度に過重であり、Xの精神障害の発症は業務に内在する危険が現実化したものといえ、その余の点を検討するまでもなく、Xの精神障害について業務起因性を認めることができる。」したがって「本件処分(平成一四年九月七日以前の休業補償給付を不支給とした部分は除く)は、違法であり、取り消しを免れない。」

【評釈】 結論賛成、判旨の一部に疑問

一、精神障害と労災認定

(一)通達による判断指針

労災保険法の対象となる業務上の疾病については、労働基準法七五条二項に基づいて定められた同法施行規則三五条により同規則の別表第一の二に列挙されている。本件のような精神疾患の発症が労災保険給付の対象となるためには、同別表九号の「その他業務に起因することの明らかな疾病」に該当すること、つまり、業務起因性の認定が必要となる。この業務起因性については通達(平成一一年九月一四日付け基発第五四四号、五四五号)が出されており、内容は以下のとおりである。精神障害の発病が「業務上」と認定されるためには、(イ)対象疾病(ICD-10第V章に分類される疾病)に該当する精神障害を発病していること、(ロ)対象疾病の発病前おおむね六ヶ月の間に、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、(八)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三要件を満たす必要がある。(ロ)(八)の基準については、実務では、「職場における心理的負荷評価表」と「職場以外の心理的負荷評価表」を作成して、具体的な出来事の有無、その際の心理的負荷の強度(Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの三分類)をチェックすることにして、総合的な判断をすることにしている。業務の過重性判断において誰を基準とするかについては「同種労働者」(職種、職場における立場や経験等が類似するもの)としている。これらの判断指針はあくまで行政機関である労基署長、労災保険補償審査官を拘束するが、准司法機関とされる労働保険審査会や行政訴訟の裁判所を拘束しない。

(二)裁判例

判例・裁判例において、この業務起因性の解釈については、業務と疾病等の間に法的に見て労災補償を認めるのを相当とする関係(相当因果関係)があることが必要であるとする相当因果関係説が中心となっている。しかしその相当因果関係の内容がいかなるものなのか、定型は定まっていない(共同原因説、相対的有力原因説、業務内在危険現実化説など)。精神障害の業務起因性の有無をめぐる、近時の裁判例で多いのが、**東加古川幼稚園事件(東京地裁平成一八年一一月二七日労判九二四号三二頁)**で判示された、「ストレス―脆弱性」理論を根拠に、「業務による心理的負荷が、社会通念上、精神障害を発症させる程度に過重であるといえる場合に、業務に内在ないし随伴する危険が現実化したものとして、当該精神障害の業務起因性を肯定するのが相当である」とする考えである。本件も同様の考えに立つものである(判旨一)。また、業務の過重性判断において誰を基準とするかについても定かではない。通達と同様に同種労働者を基準にするもの(神戸地判平成一四年三月二二日労判八二七号一〇七頁)、同種の労働者の中でその性格傾向が最も脆弱傾向である者を基準とするもの(名古屋地判平成一三年六月一八日労判八一四号六四頁)、労働者すべての中で最も危険に対する抵抗力の弱い者を基準とするもの、そして裁判例の大勢が本人を基準とする説を採っている。本件も同様の説に立つと考えられる(判旨二)。

二、判断指針と本件の差異と妥当性

「ストレス―脆弱性」理論を根拠にした本件も、通達による判断指針も、業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷そして個体側の反応性・脆弱性を総合考慮するという点では同じである。出発点を同じにしながら、労災認定につき結論が分かれた原因は以下の2つであると考えられる。第一に心理的負荷の判断方法である。判断指針は心理的負荷の判断に際し、複数の要因を個々に分析し、負荷は必ずしも強度ではないとしているのに対し、本判決は、「Xに対する心理的負荷を生じさせる事情は、それぞれが関連して重層的に発生」しているとし、一連の業務態様を総合的に判断している。本件のこのような点は評価できる。第二に業務の過重性判断における対象者である。判断指針は「同種労働者」を基準にしているのに対し、本判決では本人を基準としている。確かに、同種労働者を基準に判断するよりも、本人基準のほうが心理的負荷の判断に際して、個別的要素を考慮できる。しかしながら、本人を基準とすると個別具体的に過ぎる可能性がある。例えば、基礎疾病が重篤で、業務の負担が客観的に見てそれほどでもないような場合にも補償を認めることとなり、適切ではない。一つの基準として、同種労働者の中で最も性格的に脆弱傾向がある者などを設定するべきであると考える。また、本件判断・判断指針の両方の問題として、発症後の心理的負荷の考慮が全く行われていないという点が挙げられる。本件が何度も「重層的に」と述べている点から考えると、発症後の労働に関しても考慮の余地があると考えられる。

九州大学法学府修士課程　吉崎　仁志