

社会法判例研究（第二一回）

社会法判例研究会
九州大学大学院法学研究科博士後期課程

廣田，久美子
九州大学大学院法学研究科博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/2177>

出版情報：法政研究. 66 (3), pp.455-470, 1999-12-20. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第二一回）

社会法判例研究会

東加古川幼稚園事件

大阪高裁平成一〇年八月二七日判決、平九（ネ）一六二五号
損害賠償請求事件 一部認容 一部棄却（上告）、労判七四四号一七頁

廣 田 久美子

【事実の概要】

一 訴外A（昭和四六年生まれ）は、平成四年三月に短大を卒業後、平成四年九月に保母資格を取得した。控訴人（原告）X1とX2はAの父と母であり、A及び同人の家族に精神病、神経症に罹患したものはない。本件は、Aが勤務していたY1を退職後自殺したことにつき、X1、X2がY1を相手方として起こした損害賠償請求事件である。

二 (1) 被控訴人（被告）Y1園は、本園、T園、H園、K園の四つの無認可保育所を設置、運営しており、園児合計数二百名程度の全国でも有数の大規模保育所であった。本園、T園、F園ともに、理事長はY2（Y1の代表取締役）、園長はY3（Y1の従業員）、副園長はY4（Y1の取締役）がそれぞれ兼務していた。Y2、Y3、Y4の役割分担はほとんど未分化であり、Y3は、保育や行事の立案、渉外事務等のほか、送迎バスの運転手もしていた。Aは、平成四年一二月にY1に採用が決まり、平成五年一月六日からF園で、同年四月からはT園で勤務することになった。

(2) Y1では平成四年十月、一二月にそれぞれ一五名中一名、翌年三月に一五名中八名、同年五月には一三名中八名、六月には一六名中二名の保母が退職している。Aが平成四年秋頃及び平成五年春頃保母としての求職先を探したところ、保母の募集を行っている保育所はY1以外にひとつもなかった。

三 F園では園児一九名に対して、保母はAを含めて二名であり、給食の買物、調理、片付け等の仕事も保母が行っていた。Y1の定めたF園の勤務時間は、早出は午前

七時二〇分から午後五時三〇分まで、遅出は午前八時三〇分から午後六時までであったが、早出の保母も遅出の保母も午後六時三〇分くらいまで仕事をしていた。早出の保母は午前七時二〇分、遅出の保母は、八時三〇分までに出勤し、直ちに給食の準備、園児の保育と、園児送迎バスの乗り降りの仕事を行った。この際、保母は他の園も含め三〇名程度の園児を乗り込ませなければならず、間違えば園児の安全に直結するため、特にAのような新人保母にとっては想像以上の心理的負担となった。その後保育時間内には、保母は園児の保育業務や指導のほか、保育日誌の記入や給食の材料の買出し等も行すが、忙しい時は仕事が終わった後に材料の買出しに行ったり、満足に昼食時間を取れないこともあった。午後三時五〇分頃から、再び園児送迎バスの乗り降りの仕事を行い、父母が迎えに来る時間まで、他の園の園児も含め三〇名程度の児童を二人の保母で保育し、園の掃除、戸締りをして午後六時三〇分頃に仕事が終わった。その他毎月一回九時ないし十時まで行われる職員会議と、月一回程度の日曜保育があった。日曜保育は保母一人で児童六、七名を午前九時から午後六時まで保育するといふもので、児童の食事も保母が調理した。

四 (一) 平成五年二月一二日頃、Aは四月からT園における責任者としての仕事とコンピュータを利用した保育の担当をすることを告げられた。T園は一五〇名程度の幼児を保育しているが、三月三十一日付で保母全員が退職し、四月からは保育経験のない新任保母がクラス担当をすることになっており、責任者は新人保母の相談に応じるなどの重責を負うものであったので、既に打診を受けていた他の保母もこの業務を断っており、Aも責任者にならねばならないのであれば退職するとして断った。しかし、Y3から既に決定済みであり、協力するので何とか引き受けてほしい、といわれたため承諾した。

(二) これ以後、Aは早出の日は午前六時五五分に家を出て七時二〇分頃から仕事を始め、遅出の日には午前八時頃に家を出て、八時三〇分頃から仕事を始め、午後七時ないし八時頃帰宅するという生活となり、一日の労働時間は十時間ないし一一時間程度で、平成五年二、三月は日曜日もほとんど出勤する状況であった。さらに、Aはお遊戯会に伴って、帰宅後も午後一時ないし一二時頃まで仕事をせざるを得ない状況にあった。三月一四日には、Aは四月以降のT園の責任者として年間指導計画を立て、Y3からコ

ンピュータソフトの操作の実施指導を受けた。同月二三日からの春休みには、F園の園児は四月からのT園の保育になれるためT園に移動し、Aも同行したが、環境や保育内容の変化に当初園児も保母も戸惑った。また、Aは勤務の傍ら、勤務後もT園の引継書を読んで勉強していた。同月二八日、Aは日曜保育のため出勤し、T園の保母に対し、Y3が協力するといっておきながら、実際には十分な協力をしなかったことを話した。また、Aは疲れきった様子で園児を保育する状態ではなくなっていたので、Aの家族は同日の夜、Aに退職を勧め、Aも自己の業務遂行に大きな不安を抱き、体重が減り始めるなど体調が悪くなったことなどから、退職することを考えるようになっていた。同月二九日から三日間の予定で引継がなされたが、同月三〇日には午後六時頃からY3との間で打合わせが行われ、午後一時三〇分頃に帰宅した。Aは疲れきって放心状態となり、帰宅するなり泣き崩れ、床についても放心状態を続けてほとんど眠れなかった。

(三) Aは翌三一日、C病院に入院し、相変わらずぐったりとした状態であったが、意識状態や血液検査等は正常であり、医師はAの症状を精神的ストレスが起こす心身症的

疾患と判断した。この入院により、AはY1を退職した。

(四) Aは四月一日、退院し自宅療養するようになったが、口数が目立って減り、深い疲れの中にいる感じであった。同月四日頃洗礼を受ける決意をし、同月一日頃には洗礼を受けて元氣を取り戻し始め、新しい保育所を探し始めるようになるが、この間も園児や同僚の保母への心配りや自責の念を常に口にしてきた。なお、保母を募集している保育所を職業安定所で探したものの、Y1以外の保育所では募集していないと知らされた。同月一〇日にAはY1を訪れ給料の未払い分を受領し、その際、Y4からもう一度働くよう引き留められたがAは断った。同月二七日、Aが離職表受領のためY1を訪れた際、Y4はAに対し離職表を職業安定所に持って行っても雇用保険はもらえない旨を告げたが、Aの辞意が固いことから再度引き留めることはしなかった。Aは帰宅後、食事中口をきくことなく部屋に籠もり、同月二八日もXらと言葉を交わさず、同月二九日、Xらの留守中に遺書を残して自殺した。

五 X1、X2は、Y1における過酷な業務の遂行よりAが心身ともに疲労し、うつ状態に陥ったため自殺に至ったとして、Y1、Y2、Y3、Y4に対して不法行為によ

る損害賠償を請求した。一審（神戸地判平九・五・二六、

労判七四四号二二頁）では、Y1における比較的厳しい仕事内容と環境の変化等によって、Aは「精神的にも肉体的にも疲労していたことが容易に推測できる」が、「入院期間はずか一日であり」、診察した医師もAが「精神的ストレスによる心身の疾患だとし、うつ病もしくはうつ病に似た症状であるとは考えなかったこと」、Aがその後就職活動を行い、正常な生活状態となって「精神的肉体的疲労からかなり回復していたと認められ」と判断し、AのY1での「勤務は僅か三カ月足らずであること」と、自殺したのが「退職後約一カ月後であること」を鑑みて、Y1での業務と自殺の因果関係を否定し、請求を棄却した。そこで、Yらに対する不法行為と、選択的にY1に対する債務不履行（安全配慮義務不履行）を加えて控訴したのが本件である。

【判旨】 控訴一部認容

一 認定した事実によると、Aが退職する直前には、「Aは新しい仕事に対する不安、責任感、環境の変化などで精神的にも肉体的にも極度に疲労していたことが明らか

であるといえる。」

二 (一) 「一般的に、三カ月程度の期間ストレスが持続すればうつ状態に陥ることがあり、そしてうつ状態に基づく自殺は、うつ状態がひどい時期に起こることはあまりなく、外形的には元氣を取り戻したかのように見える回復期に起こることのようがむしろ多いことが医学的に広く承認されており、」さらに「Aはうつ状態になった結果自殺したものであり、そのうつ状態になった原因は、Aの日常の勤務そのものが過重であったことに加え、保母としての経験が浅く年若いAに重大な責任を負わせ、それに対する配慮を欠いていたY1における仕事の過酷さ以外には思い当たらない」ということが精神科医の意見書と弁論の趣旨から認められる。Aが入院した病院の医師の診断も、これと特に抵触するものではない（むしろ、右診断にいう回復に向かう時期にAが自殺したことは、うつ状態における自殺についての一般的な医学的見解に符合するものといえる。）」

(二) 「Y1では保母の定着率が極めて悪く、いつも保母を求人していたこともあわせ考えれば、Y1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言うほか

ないことなど、本件にあらわれた事情を総合すれば、AはY1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、園児や同僚保育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が自殺したのは約一カ月後であるが、前判示の通り、三カ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カ月間はY1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、Y1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。」

三 「もつとも、自殺は通常は本人の自由意思に基づいてなされるものであり、Aのような仕事の重圧に苦しむものであっても、その全員あるいはその多くの者がうつ状態に陥って自殺に追い込まれるものではないことはいうまでもなく、本件のような場合においても自殺する以外に解決の方法もあつたと考えられ、」Aがうつ状態に陥って自殺

するに至ったのは、多分にAの性格や心因的要素によるところが大きいものと考えられるところであり、これらの事情に照らすと、Aの死亡による損害については、その八割を減額し、Y1に対してはその二割を賠償しよう命じるのが相当である。」なお、Y2、Y3、Y4の三名については、不法行為責任があるとまで認めるに足る証拠はない。」

【検討】 判旨に基本的に賛成（一部疑問）

一 本判決の意義

長時間労働や過酷な労働の結果、うつ病に罹患するなどして労働者が自殺した事例のうち、使用者に対する損害賠償請求を行った裁判例は①電通事件（東京高判平九・九・二六、労判七二四号一三頁、東京地判平八・三・二八、労判六九二号一二頁）、②川崎製鉄（水島製鉄所）事件（岡山地倉敷支判平一〇・二・二三、労判七三三三号一三頁）、③協成建設工業ほか事件（札幌地判平一〇・七・一六、労判七四四号二九頁）がある。本判決も同種の事件であるが、その第一の意義は、自殺が在職中ではなく退職後であつても使用者の損害賠償責任が及ぶことを示したことにある。

前掲電通事件、川崎製鉄（水島製鉄所）事件は在職中の自殺であり、労働者が使用者および業務と継続的に関係を持っている状況にあったが、本判決は、うつ状態についての使用者責任があれば、労働契約終了後ある程度の期間を経ているも、在職中と同様に判断することのできる可能性を示した点で画期的である。第二に、本件は、常軌を逸した長時間労働や新入社員の海外出張勤務におけるトラブルの発生といった、因果関係の中断事由がほぼ排除されるような特別な労働関係になくとも相当因果関係を認定したという点で注目される。本件は労働時間、勤務形態とも劣悪ではあるが、電通事件のような異常性は強調されていないことから、客観的な勤務状況の判断に加えて、当該労働者にとつての実質的な過酷さを評価したものと見て大きな意義を持つ判決と言えよう。

一審判決では、退職後における生活状況およびAを診察した医師の診断から、Aがうつ状態にあったことを認めず、自殺についても業務との因果関係を認めていない。つまり、うつ状態を否定する理由からもわかるように、一審判決はAの診断医師以外、うつ病についての一般的な医学的見解をほとんど視野に入れず、客観的に現れた事象を中心に判

断している。そして自殺が退職後であったことも、自殺と業務との相当因果関係を認めなかった大きな理由としているのであるが、この点について、本判決では、退職後の期間をうつ状態の特性と一致するものとして処理し、重視していない。このように、本判決と一審判決はうつ病に対するアプローチを全く異にしており、これが相当因果関係の判断にも影響を与える結果となったといえる。一般的にうつ病診断には医師にも見解の相違がありえるとされており、うつ病罹患を判断する事例では、前掲電通事件一審判決、同控訴審判決、川崎製鉄（水島製鉄所）事件判決以外にも見られるように詳細な検討が行われるが、一審のとつたうつ病の判断アプローチは慎重さを欠いた面があったため、本判決ではこれを認めず、従来の判例の流れに沿った判断をしたものと思われる。

二 業務の過重性認定について

一審判決は、保母の業務を園児数、業務内容、労働時間から「比較的厳しいものであった」と評価するにとどまっております。本判決も基本的な事実認定は変更していません。あるが、当該業務が新人保母にとつて大きな心理的負担であった点、Yが非協力的態度をとっていた点、保母の定着

率の悪さ等を加えて、「勤務状態が劣悪」という判断をしている。本判決は、無認可の保育所という比較的狭い人間関係の中で、使用者がAのキャリアに不相当と思われるような業務を課していたことの評価が業務の過重性判断の重要な要素と捉え、客観的な在職期間・労働時間のみならず、当該労働者の年齢や経験などを重視しているのである。これは前掲電通事件、川崎製鉄（水島製鉄所）事件のように自殺の予兆であるかのような言動や、普段は行わないような粗暴な行動といった異常な言動が見られないとしても、うつ病等の精神疾患の特質からすると、罹患の有無の判断基準として、当該労働者の心理的・精神的状況も精査する必要があることを示していると解することができる。

三 過重業務とうつ病、自殺の因果関係について

(一) 業務とうつ病の因果関係の判断枠組み

本判決では「(Y1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、園児や同僚保育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」とし、うつ病を媒介に業務と自殺との間の因果関係を肯定している。そこで、まず業務とうつ病の発生に関する相当因果関係に

ついての判断について検討してみることにした。

まず、労災認定にかかる事例ではあるが、行政解釈として、業務と反応性うつ病との相当因果関係の存在を初めて認定した解釈例規（昭五九・二・一四基収三三〇号の二）の判断理由（労働省労働基準局補償課長より各都道府県労働基準局長あて「反応性うつ病等の心因性精神障害の取り扱いについて」昭五九・二・一四事務連絡第五号参照）がある。右判断基準は、業務と反応性うつ病との相当因果関係の有無の認定要件として、(1) 反応性うつ病として十分な強度の精神的負担があったこと、(2) 精神障害に罹りやすい性格的特性があったとしても、正常人の通常の範囲を逸脱しておらず、このような素因が反応性うつ病の発症に果たす役割が業務による精神的負担と比較して有力な要因とは認められないこと、(3) 反応性うつ病の原因となりうる業務以外の精神的負担は認められないこと、(4) 複数の専門医の審査等により心因性精神障害であることが明らかなこと、を挙げている。

この基準は、電通事件一審判決、同控訴審判決、川崎製鉄（水島製鉄所）事件判決においても採用されており、過重業務とうつ病の因果関係に関する基準が安全配慮義務の

認定基準と基本的に同一視して判断されている。本件一審判決では、うつ病罹患に十分な強度の精神的負担の有無について、業務の過重性を検討し、精神的負担はあったと認めながらも、その判断とは関係なくうつ病罹患の事実を否定しているため、因果関係の判断に立ち入らなかつた。これに対して、本判決では、強度の精神的負担となるような過重業務を詳細に検討した後、うつ状態になった原因として、「Y1における仕事の過酷さ以外には思い当たるものがない」という医師の見解を挙げることで業務とうつ状態の因果関係を認めている。ここでは、さらに別な精神科医師の見解も同様であるとして、複数の医師の見解により当該労働者がうつ状態にあったことを認めていること、そして労働者の性格特性が正常人の範囲内にあることを前提として、うつ病の原因となるような業務以外の要因はないということが示唆されている。よって、電通事件のように個別には言及されていないが、右四つの判断基準を前提にしていることが明らかであるから、業務とうつ病の相当因果関係においては、従来の判断枠組を基本的に踏襲して判断を行っているものと考えられる。

(二) うつ病と自殺の相当因果関係の認定について

労災保険法においては、一般に、自殺は本人の意思決定（故意）が介在するものとして、業務と死亡との間の因果関係が中断すると思われる。労働者が「故意に負傷、疾病、障害もしくは死亡またはその直接の原因となった事故を生じさせた時は、保険給付をしない」（労災保険法二条の二の二第一項）と取り扱われる。また、労災民訴の場合も「自由意思」の介在は因果関係中断事由となりうるため同様に解釈されよう。

佐伯労基署長事件（けい肺自殺）控訴審判決（福岡高判平六・六・三〇、判タ八七五号一三〇頁）では、自殺が業務上と認められるには、前記労災保険法規定があることを考慮して「『故意（自由意思）』の介在を排し得るような特別の事情、或いは、それ程までに明確かつ強度な因果関係が認められる場合に、初めて相当因果関係があるものとすることができると高度な判断基準を要求している。また、前掲電通事件控訴審判決でも「自殺には、一般的に行爲者の自由意思が介在しているといわれるが、『労働者』の自殺は：うつ状態の深まりの中で衝動的、突発的にされたものと推認するのが相当であり、『労働者』の自由意思の介在を認めるに足りない」と判示し、加古川労基署長（神戸

製鉄所) 事件(神戸地判平八・四・二六、労判六九五号三一頁)でも、自殺に至る過程を詳細に明らかにし、うつ病状態が認定されたことを条件に、業務と自殺との因果関係を認める判決が出されている。

つまり、ここではうつ病と自殺の相当因果関係を肯定するには、意思決定の契機が存しないことも条件としているのであるが、本件では、うつ状態に陥ったことから自殺との因果関係を認めており、自由意思の介在を排除するような事情についてとくに判断していない。これは、電通事件一審判決で詳細に認定されているように、「うつ病患者は健康人に比して自殺を凶ることが多いというのが医学的には定説」であるということ、さらに川崎製鉄(水島製鉄所)事件判決において「うつ病は、最も自殺しやすい疾病として古くから注目されている」ことに重点がおかれており、実際にはうつ病であれば、自殺に至るような他の事情の存在が明らかでない限り、ほとんど自由意思の介在は認められないとの判断傾向にのったものではないかと思われる。また、本判決における、医学的知見を重視したうつ病と自殺の相当因果関係の判断傾向は、自殺が退職後であることについての判断にも影響を与えている。本件一審判決に

おいては、自殺が業務から解放された退職後に行なわれていることが、業務と自殺との因果関係を認めない大きな理由としてあげられていた。うつ病などの精神疾患以外では、例えばじん肺のように症状が徐々に蓄積した場合など、受傷時から相当期間を経た後に後遺症が現れた場合、必ずしも労働者の退職と退職後の期間は相当因果関係を中断するものとはならないとされることがあるが、うつ病による自殺の場合にもこれと同視できるかが問題である。本判決では、この点について、「(うつ状態の)回復期に自殺が多いこと」から、退職後一カ月の期間は相当因果関係の中断事由とはならないとの判断を示している。電通事件一審判決においても同様の医学的見解を述べるなかで、特に「荷下ろし状態の時も自殺しやすい状況ということができない」との見解は、退職後、Aが求職活動を行っていたもののY1の他に保母の募集がなかったという本件の状況をこのように捉えることもできるのではないだろうか。

以上から、本判決では判断にあたって、うつ病の基本的認識が明らかにされていないが、うつ病が認定されれば、うつ病と自殺について相当因果関係を否定される可能性はほとんどないと示しているものと解することができよう。

本判決後、うつ病等の自由意思の介在を排除する条件を検討することなく、業務と自殺の相当因果関係を直接認めたと前掲協成建設ほか事件判決も見られる。しかし、うつ病と自殺の相当因果関係は、精神医学に依存するものであり、川崎製鉄（水島製鉄所）事件判決で示されているように「重症のうつ病でも自殺を企てる人は三分の一に過ぎない」「自殺は自らの意思に基づく行為であって、…その行為にあたっては本人の責任も五〇パーセント以上はあることを考えておくべき」であるとの見解も根強いことは、十分に考慮すべきである。したがって、本件で重視した医学的見解に依拠するとしても、電通事件控訴審判決、川崎製鉄（水島製鉄所）事件判決で見られるように、本人の自由意思の介在の有無を厳格に判断する必要性は残ると考えられる。

ただ、本件によって、うつ病を介在した業務と自殺の相当因果関係判断については、実質的にうつ病と業務過重性の相当因果関係判断が中心となる傾向が強まるものと思われるが、うつ病と自殺の因果関係は医師によっても見解の異なる可能性がある以上、判例の安定という点でも、本判決はうつ病と自殺に関する因果関係の中断原因を厳しく解

していた従来の因果関係における認定基準のハードルを低くしたものと評価することができよう。

四 安全配慮義務違反の認定

最高裁が陸上自衛隊事件（最三小判昭和五〇・二・二五、労判二二二二号一三頁）において初めて信義則を根拠として安全配慮義務を認めて以来、「…労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、または使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」（川義事件、最三小判昭和五九・四・一〇、労判四二九号一二頁）が使用者に課される、ということとは確立した法理となっている。近年の判例では、これをメンタルヘルスも含む労働者の健康に対する配慮にまで広げて解釈し、例えば、電通事件一審判決、川崎製鉄（水島製鉄所）事件判決では、労働者の「労働時間及び労働状況を把握し、同人が過剰な長時間労働によりその健康を侵害されないよう配慮すべき安全配慮義務」と示し、一般的な人的・物的環境整備にとどまらず、個々の労働者の状態に応じた具体的な措置として使用者に安全配慮義務を課している。一方、本判決では安全配慮義務として「日常の勤務そのものが過重であった

こと」と「保母としての経験が浅く年若いAに重大な責任を負わせ」たことを含め、「従業員であるAの仕事の内容につき通常なすべき配慮」を使用者に課しているが、これがどのような内容を示しているのかについて特定されていない。おそらく、本件では使用者が労働者の労働条件や健康状態にまったく注意を払っていなかったことが伺えるし、使用者もそのような主張をしていないことから、安全配慮義務不履行の判断自体に影響はないと判断し、具体的な言及を行なわなかったのではないかと推測されるが、判旨が指している義務内容が明らかでないことは、以下に述べるように、自殺について及び退職後についての使用者責任に対する判断を不明確にしているといわざるを得ない。

電通事件一審判決、川崎製鉄（水島製鉄所）事件判決では、使用者の安全配慮義務不履行が認められるには、結局、使用者が労働者の長時間労働を知らながら漫然と放置し、それによる被害の発生（うつ病ないしうつ状態の発症とその結果としての自殺）を回避するための具体的な措置を取らなかったことが共通の枠組みとして挙げられる。しかし、これらは業務従事中の自殺事例であるから、本件のような退職後、しかも医師にかかった後の自殺である場合、使用

者の責任を同様に問うことができるのかという問題がある。つまり、「電通事件では、鬱病状態になっていることが認識できる状況があったにも関わらず会社が何ら策を講じなかったという事実」があつたが、本件の場合には「うつ病状態になってから業務を離れ、しかも医師の手を経て」「鬱病を誘発した業務従事の時期の状態と、鬱病になってから自殺に至るまでの状態とはまったく異なつて」いる、という指摘である（野川忍「最近（平成十年）の労働判例について（下）」中央労働時報一九九九年七月号三頁）。

うつ病と自殺の相当因果関係の評価によっても異なるが、本来、安全配慮義務不履行に基づく損害賠償債務の時間的広がりには、安全配慮義務のそれと同一性を有するものではなく、「けだし、安全配慮義務は、特定の法律関係の付随義務として一方が相手方に対して負う信義則上の義務であつて、この付随義務の不履行による損害賠償請求権は、付随義務を履行しなかった結果により積極的に生じた損害についての賠償請求権であり、付随義務履行請求権の変形物ないし代替物であるとはいえない」（長崎じん肺第二事件・最三小判平六・二・二二、労判六四六号一二頁）と、解されている。よつて、本判決で認定された相当因果関係

を前提とすると、自殺時に使用者の安全配慮義務が消滅していても、自殺が使用者の安全配慮義務違反の結果生じた損害であればよく、その傷病によって二次的に損害が生じる過程において、一貫して安全配慮義務（とその不履行）があることまで必要としないと考えられる。本判決もこのような立場に立って、労働契約終了後一定期間を経た後に自殺したとしても、使用者責任に差異は生じないと示しているように思われるのである。うつ病による自殺が、既に述べたように回復期や荷下ろし状態期に多いということとは、自殺の可能性は退職後に高くなることも十分考えられよう。そうであれば、本判決のように退職後の自殺についても使用者責任に変化なしとすることは妥当であると考ええる。

次に、労働者が医師にかかったことによる使用者責任の変化について考えると、通常、医師にかかった場合には治療を受けるなどして症状は快方へ向かうから、使用者責任もその限度で負うことになろう。しかし、本件の場合には、入院しているにもかかわらずほとんど治療や投薬がなく、症状も軽減しなかったものである。使用者の安全配慮義務不履行状態によりうつ病に至った場合、その後の医師の手

を経た段階で労働者の状況は変化しているのであるから、相対的に使用者責任が軽減することが考えられるが、実際まだそこに何らかの損害が存在する以上は、使用者責任が問われなくなるわけではない。したがって、医師の手を経る前のうつ病罹患については明白であるが、その後の自殺については、使用者側の責任が及ぶ程度が低くなる可能性もあると考えられるから、使用者責任に変化がないということ肯定するには、一層明確な理由付けが望まれるであろう。

以上のことを考慮すると、本判決は結論としては妥当であるが、過重業務のストレスによる自殺に関する事例の中でも、自殺時期の問題を含んだ、特に精緻な判断が求められる事例であることを考慮すると、判断における具体的論拠を明らかにし、一般的に適用可能な判断枠組みを提示する必要があったと思われる。

五 過失自殺について

前掲の判例と比較した場合、本件において最も特徴的であるのが、過失自殺割合を大きく判断したことである。判旨では自殺は通常本人の自由意思に基づいてなされるもので、当該労働者の性格や心因的要素によるところが大きい、

と判断し、損害について八割を減額している。これは同種の判決の中では最も高い割合であることから、その正当性について検討する必要がある。まず、電通事件一審判決では、確かに当該労働者には「几帳面、完全主義といった性格があり、それが仕事の進行を送らせ、また仕事に対する時間配分を不適切にしたという側面はあり」、労働者の「長時間労働は、同人の性格に起因する一面は否定できないものの、基本的にはその業務の多さに由来する」として、さらに「うつ病は〔労働者〕の性格もさることながら、長時間労働及びそれに基づく睡眠不足による疲労という誘因が存在した結果である」と判示し、過失相殺を行っていない。ところが、同控訴審判決では、労働者に「いわゆるうつ病親和性ないし病前性格が存したこと」、労働者の両親もその「勤務状況、生活状況をほぼ把握しながらこれを改善するための具体的措置をとっていない」などを挙げ、「うつ病罹患ないし自殺という損害の発生及びその拡大について、〔労働者〕の心因的要素等被害者側の事情も寄与しているものというべき」として七割を減額している。更に、川崎製鉄（水島製鉄所）事件でも同様のうつ病親和性の存在を認め、加えて労働者が「毎晩相当量のアルコール

を摂取」したことが睡眠不足の一因となったこと、症状が改善されていないにもかかわらず会社の病院の受診を自らの判断で中断したこと、労働者の妻も「専門医の診察を受けさせる等適切な対応を怠った」ことなどの事情を斟酌して五割の過失相殺を認めている。協成建設ほか事件判決では労働者側の事情に一切言及せず、その他の理由も明らかでないが一割を減額する判断をしている。

電通事件一審判決で過失相殺を行なわなかった理由としては、使用者側が全面的に責任の有無を争い、損害額の減額を主張しなかったことに加えて、労働時間が極端に過剰な事例であったためではないかと考えられるが、同控訴審判決では、自殺については当該労働者の性格傾向や心因的要因が大きいとして、損害額の減額が主張されたために、これを認める形で過失相殺が行なわれたものである。

以上を総合すると、認められる損害額の割合は事例によりかなり異なるが、過失相殺の理由としては、主に労働者の持っている性格である「うつ病親和性」を挙げることができる。ここで斟酌される性格傾向というのは、損害の発生における労働者の寄与度を表わすものと捉えられるが、過失相殺は結果的に生じた損害の一部を被害者に負担させ

ることを意味するものであることからすると、過失相殺が認められるには単に損害の発生の一因となった性格傾向が存在したということにとどまらず、使用者との関係において労働者がその部分を負担すべきと考えられる根拠、すなわち広い意味での労働者の非難可能性が認められる場合に限られる。

そして、これは使用者の安全配慮義務不履行の程度と対応して考慮されることになるから、場合によっては使用者責任に労働者側の事情も吸収され、過失相殺を行なわないことも十分ありうるはずである。確かに、過重業務にあるものの全てがうつ病になり自殺するわけではなく、自殺には業務と労働者自身の性格等の心因的要素が複雑に絡み合って生じた結果であることが一般的であり、過失相殺によつて割合的解決をすることが事案の解決として妥当なことも多いであろう。よつて、基本的には労働者がその意思ではどうにもならないような形、すなわち、労働者の非難可能性がないような状況で過重な長時間労働を余儀なくされたような場合には過失相殺は不当であることを前提として、右記判決のように自殺者の心因的要因や家庭環境、配偶者・両親等が労働者の状況を知りえて自殺を回避するこ

とが要求できる場合には、過失相殺でバランスをとることが妥当と考えるべきである（西村健一郎「過重労働による労働者の自殺と使用者の損害賠償責任」労判七四七号一四頁）。

とはいえ、本判決はそのバランス自体に問題が残る結果となっている。つまり、労働者は一定の職責を負わされた場合、自らの性格や心因的特性を把握し、うつ病に罹患する可能性があることから業務の拒否や軽減を求めることは事実上不可能であるが、一方、使用者は業務を課す際に通常これを把握しており、場合によっては、これらの性格的特性を評価して雇用している場合も多いという点が反映されていらないのではないかと考えられるのである。損害の負担割合を判断するにあたっては、この点を踏まえて、使用者が当該労働者を自ら採用していることと、使用者がその健康に配慮すべき安全配慮義務を負っていることもあわせて考慮すると、労働者に一定の性格傾向や心因的要素があることを、労働者側の負担として課すことには十分慎重でなくてはならないであろう。本判決の過失相殺割合は、退職後の自殺に対する使用者責任を認めたこととのバランスングをしたものとみられるが、本体の判断部分でこれを

評価していない以上、使用者の安全配慮義務不履行の態様と労働者の性格や心因的要素を比較するに、八割もの過失相殺を行なうことが妥当であったのか、疑問が残る。

六 おわりに

労働省は、これまで認定基準のなかった精神障害等による自殺の労災認定の基準作成に着手し、従来うつ病による心神喪失状態での自殺のみならず、すべての精神障害を対象とする方針で認定の指針を出すとの報道がある（朝日新聞西部本社版朝刊平一年七月三二日）。このような労災基準の見直しは、これまでもそれほど数多くない労働者の自殺事例において厳格な判断枠組みの中で自殺の労災性を認めた、電通事件や加古川労基署長事件、更に本件のような判決が大きく影響していると考えられる。過重業務により、労働者が死亡した自殺以外の場合でも、使用者・企業による補償はほとんど行われておらず、労基署が労災認定した場合には労災保険に上積みして補償するが、不認定であった場合は一切行わないとの立場をとる所が多いことから、今後労基署によって、業務上のストレスによる自殺が労災認定されやすくなることの意義は大変大きいと思われる。

本判決は、本件原審に見られるように、ややもすると軽視されがちであった医師の意見書などの医学的見解を重視することで、業務によるうつ病とそれによる自殺に対する使用者責任を明らかにした点は評価できるが、他の事例に比べて大幅に過失相殺を認めている点には疑問を残す結果となっている。今後、労働形態がますます変容していく中で、特に労働者の生命が脅やかされるような苛酷な労働環境の増加が予想されるが、使用者責任の範囲が安易に軽減されることは許されないというべきであろう。

（参考文献） 本文に引用のものほか

- 山田省三「過重労働による自殺と使用者の安全配慮義務」労働判例七〇三号（一九九六年）十九頁
- 藤本正「過労による自殺と企業責任」労働法律旬報一三八六号（一九九六年）六頁
- 唐津博「労働者の長時間労働と自殺との間に相当因果関係が認められ、使用者の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が肯定された事例」ジュリスト一〇九八号（一九九六年）一一四頁
- 井上幸夫・柳沢尚武「精神障害と労災認定」労働法律旬報

一九九二号（一九八四年）二〇頁

根本到「自殺と労災認定」労働法律旬報一四二八号（一九八八年）四〇頁

保原喜志夫・山口浩一郎・西村健一郎『労災保険・労働衛生のすべて』（有斐閣、一九九八年）

安西愈『労働災害の民事責任と損害賠償（上巻）』（労災保険研究所、一九七六年）

本件原審の評釈として、

三井正信「労働者の退職後の自殺と使用者の損害賠償責任」労働法律旬報一四三三二号（一九九八年）二六頁がある。