

日本企業におけるメンタルヘルス問題と日本的雇用慣行：過労自殺裁判を通して

大石, 雅也
九州大学大学院経済学府

<https://doi.org/10.15017/3000405>

出版情報：経済論究. 126/127, pp.17-33, 2007-03. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：

日本企業におけるメンタルヘルス問題と日本の雇用慣行

—過労自殺裁判を通して—

大 石 雅 也

目次

1. はじめに
2. 過労自殺裁判の概要
3. 「電通事件」の意義
4. 「金谷事件」
5. 労働者のメンタルヘルスと日本の雇用慣行
6. おわりに

1. はじめに

わが国の企業で働く労働者のメンタルヘルスの状態は、年々悪化を続けている。これに対し、これまで行政は様々な指針を示し、それらの指導の下、各企業も従業員へのメンタルヘルス対策の実施を図ってきた。しかしながら、行政による指導、企業の取組みにも関わらず、わが国企業で働く労働者の「心の健康」の悪化は止まるところを知らない¹⁾。

厚生労働省・労働安全衛生研究班の調査によると、心の病で休職している労働者は全国で約47万人にものぼり、賃金ベースの損失は年間約1兆円と推定されている²⁾。このような状況に、働かされる側である労働者だけではなく、働かせる側である経営者にも危機感が生じている。

日本経団連の『経営労働政策委員会報告』の2006年版では、「メンタルヘルス(こころの健康づくり)の重要性」と題して、「職場内のメンタルヘルス問題は、従業員本人のみならず、職場

の作業能率・モラルの低下を招き、経営上の重要な問題となる可能性がある」と述べられている。また、従業員が職場でストレスを感じる要因の一番目に職場の人間関係を挙げ、「よい人間関係が存在しない荒涼たる職場に、高い生産性は望めないし、問題解決能力を期待することはむずかしい」としている。また2007年版でも、「すべての従業員がその能力を最大限発揮できる職場環境をつくり上げ、働きがい、生きがいを実感してこそ、企業成長と生産性向上は可能となる」とし、「従業員の心身の健康の維持は、健全な企業経営の遂行に欠くべからざる課題である」と述べ、従業員の心身の健康の重要性を力説している。

労働者のメンタルヘルスの悪化について、これまでの研究では主に過重労働にその原因を求めるものが多かった。これは、わが国の企業における雇用慣行が長時間労働や働き過ぎを引き起こしているとされてきたこと、そして、世の注目を浴びた「電通事件」を始めとする過労自殺裁判が、その争点として過重労働の面に焦点をあててきたためであろう。たしかに、過重労働は労働者のメンタルヘルスを悪化させる原因ではあるが、労働者のメンタルヘルス問題の根本的解決を図るには、より深い要因について考察しなければならない。

労働者のメンタルヘルスの悪化が進み、それが行き着いた先に最悪の形で顕在化した姿が過労自殺である。本稿では、この過労自殺の悲惨な実態に焦点を当て、過労自殺裁判の初期と現

1) 大石【2007】を参照のこと。

2) 全国の主な製造業の事業所2100カ所に2002年9月、心の病による休職や復職の実態を郵送で調査。

在のそれぞれの意義を概観し、それらがどのように変化してきているのか、そして、その違いから労働者のメンタルヘルスの悪化を引き起こした背景をどう捉えるべきかについて考察する。

2. 過労自殺裁判の概要

(1) 過労自殺裁判とは

1990年後半頃から、わが国では過労自殺に關する係争事件が多発するようになり、過労自殺を労災と認める判決が相次いで下されるようになってきた。このような裁判には行政訴訟と民事訴訟の二種類があり、行政訴訟とは労働基準監督所等を相手に労災認定を求める訴えを、そして民事訴訟とは会社を相手取り損害賠償を求める訴えを起こすものである。

労働者が業務遂行によって傷病にかかった場合や死亡した場合、本人あるいは遺族は所轄の労働基準監督署長の認定（労災認定）を受けることが必要となる。ここで労災認定を受けることができれば、労災補償³⁾を受給することができ、民事訴訟においても有利に裁判を進めることができることとなる。しかしながら、過労死・過労自殺の場合は、この時点で労災認定を受けることは極めて困難であり、認定を受けることができなかった場合は、より上級の機関である労働者災害補償保険審査官、続いて労働保険審査会に対して、審査請求あるいは再審査請求といった不服申し立てをすることとなる。そして、この労働保険審査会の決定に対しても不服である場合に、行政を相手取った行政訴訟が起こされる。

行政訴訟において求められる労災補償の中に

は精神的損害等に対する慰謝料や逸失利益に対する損害賠償などは含まれておらず、これらを求める際には、被害者（過労自殺した労働者）が勤務していた企業等を被告とする民事訴訟が遺族らによって提起される。この民事訴訟で被告企業等に過失があったと認められると、裁判所から被告に対してその責任に見合った損害賠償の命令が出されることとなる。

ここでいう企業等の過失とは、企業等が従業員に対する健康管理上の安全配慮義務を怠ったというものである。安全配慮義務とは、労働基準法等によって規定されているものではなく、これまでのいくつもの判例によって積み上げられ形成されてきたものである。過労自殺事件について、この安全配慮義務違反を理由として企業に損害賠償を命じた初めての判決は、1996（平成8）年の電通事件であった。これを契機に、過労自殺をめぐる民事訴訟が数多く提起され、企業の損害賠償責任を認める判決が相次いで出されることとなった。

また、大野【2003】がいうように、過労自殺が社会問題化しはじめた1990年代後半における過労自殺裁判では「性格やうつ病といったところのあり方は、どうしても個人の側の落ち度や責任として問題化されて」いた。そこで、このような裁判では、自殺したことやうつ病になったことと本人の過失責任との関係が争点となり、遺族側は個人の性格が過労自殺の原因ではないことを立証しようと努めた。「このことは、企業責任の追及や労災認定基準の前進にとっては、はかりしれない意義があ」り、電通事件における最高裁判決は、その立証が初めて認められたという意味においても非常に重要な判例となった⁴⁾。

3) 療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償、葬祭料等。労働基準法第八章に規定される。

4) 大野【2003】を参照。引用はp.30から。

先にも述べた企業等の安全配慮義務についてもそうであったように、過労自殺裁判において、企業等の責任の追及や労災認定の基準といったものは、法令等によって規定されているのではなく、先例に従った判例の積み重ねによって現在に至っている。そこで、現在にまで繋がる過労自殺裁判の歴史において、非常に重要な意味をもっている「電通事件」について、以下に簡単に概説し、その判決の意義について記述する。

(2) 「電通事件」

この事件はわが国における過労自殺裁判において非常に重要な意味をもつものであり、「まさに過労自殺を判例上確立した事件」とされている⁵⁾。また、「この判決は、単に過労自殺・過労死事案にとどまらず、日本の人権裁判史、労働裁判史に残る歴史的判決と言える」とさえいわれるものである⁶⁾。

(A) 事案の概要⁷⁾

1990（平成2）年4月、大学を卒業した被災労働者（大嶋一郎、以下「一郎」）は、大手広告代理店である株式会社電通に入社し、ラジオ局ラジオ推進部に配属となった。主な業務内容は、企業に対してラジオ番組の提供主となるように企画書等を用いて勧誘することと、企業が宣伝のために主催する行事等の企画立案及び実施することであった。ここでの勤務実態は常軌を逸したものであった。

ラジオ推進部に配属されてしばらくの間こそは出勤した当日中に帰宅していたが、90年8月頃から翌日の午前一時、二時頃に帰宅すること

が多くなった。さらに同年11月頃までには出勤した翌日の午前四時、五時頃に帰宅するようになり、それ以降は帰宅しない日や、一郎の父親が利用していた東京都港区区内所在の事務所に泊まる日があるようになった。

一郎の父親らは、一郎が過労のために健康を害するのではないかと心配するようになり、一郎に対し有給休暇を取るよう勧めたが、一郎は「自分が休んでしまうと代わりの者がいない」、「かえって後で自分が苦しむことになる」、「休暇を取りたい旨を上司に言ったことがあるが、上司からは仕事は大丈夫なのかと言われており、取りにくい」と答えて、これに応じなかった。90年度に被災労働者が取得することができるものとされていた有給休暇の日数は10日であったが、一郎が実際に取得したのは0.5日であった。91（平成3）年7月に至るまでラジオ推進部推進部には新入社員の補充はなく、このころ、一郎は出勤したまま帰宅しない日が多くなり、帰宅しても翌日の午前六時三〇分ないし七時頃で、午前八時頃までに再び自宅を出るという状況となっていた。

この間、職場の上司（部長、班長）の一郎に対する業務遂行における評価は概ね良好であった。部長が一郎について90年8月頃に作成した文書には、業務に対する姿勢や粘り強い性格を評価する記載が、翌年1月頃の文書には、非常な努力家であり、先輩の注意もよく聞く素直な性格であるなどと評価する記載があった。一郎自身も業務に充実感を覚えるなど、業務に関してある程度の満足感を得ていたようであるが、90年秋頃には慢性的に残業が深夜までであること、翌年1月には仕事の量がやや多いこと、上司に提出した文書の中で繰り返し訴えていた。

また、一郎が過労気味であることは上司も認

5) 小池【2001】を参照。引用はp.11から。

6) 川人博【2000】p.6から引用。

7) H12.3.24 最高二小 平成10(ワ)217等 電通損害賠償事件判決文を参照。

識しており、91年3月には、部長は班長に対し、一郎が社内で徹夜していることを指摘し、班長は一郎に対し、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くようにと指導している。しかし、一郎の業務量が減ることはなく、同年7月頃には一郎は前述のような業務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り、業務遂行中は元気がなく、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た。この頃、班長は一郎の健康状態が悪いのではないかと気付いていた。

そして91年8月27日、一郎は午前六時頃に長野県内で行われた取引先企業によって行われたイベントの現場から帰宅して、弟に病院に行くなどと話し、午前九時頃に職場に体調が悪いので会社を休むと告げた後、午前一〇時頃、自宅の風呂場において自殺（縊死）した。享年24歳であった。一郎が亡くなった91年8月は、1日から死亡した23日までの間、同月3日から5日まで旅行に出かけた他は、休日を含めて、ほぼ毎日出社していた。

(B) 裁判の経過⁸⁾

一郎が亡くなってから後、遺族両親は息子の死の原因を調査・分析し、その上で電通社長宛てに關係資料を添付した書簡を送付している。このなかで遺族両親は同社社長に対し事件の正しい理解と誠意ある対応を求めたのであるが、これに対する返答は一切なく、1993（平成5）年1月29日、やむなく遺族両親は電通を被告として損害賠償約2億2200万円を求める民事訴訟を提起することとなった。

この訴えに対して、東京地裁は1996（平成8）年3月28日、被告の安全配慮義務違反による債務不履行責任、および管理監督者の懈怠による民法715条1項の使用者責任による不法行為責任を認め、電通に対して約1億2000万円の損害賠償を命ずる一審判決を出した。この判決は、朝日新聞が一面トップで報道するなど、全国的に非常に大きな反響を呼んだ。しかし、被告側は損害の過失相殺を主張し、損害額減額を求め控訴、さらに原告側も損害額の増額を求め付帯控訴した。

1997（平成9）年9月26日、東京高裁は引き続き電通の責任を明確に認める二審判決を出した。しかし、ここでは一郎のメランコリー親和型性格⁹⁾や、遺族両親が被災労働者の勤務状況等を改善しなかったことなどを理由として、原告側に三割の過失相殺を適用し、賠償額を約8900万円と減額した。この判決に対し、被告側は会社の安全配慮義務不履行による民法415条の債務不履行責任、および民法715条の不法行為を認めたことは法令の解釈適用の誤りがあるとして、そして原告側は三割の過失相殺を認めた東京高裁判決は民法722条2項の解釈適用を誤っているなどとして上告し、最高裁に係属することとなった。

そして、2000（平成12）年3月24日、最高裁第二小法廷は、裁判官全員一致で被告側の上告を棄却し、原告側の上告理由であった二審判決の過失相殺部分を破棄し、高裁へと差し戻す判決を言い渡した。その後、東京高裁第7民事部の和解勧告により、同年6月23日に和解が成立

9) ドイツの精神科医であるH.Tellenbachが提唱した、鬱病にかかりやすい病前性格。テレンバッハ【1978】では、この性格をもつ者は、日常的な事物とのかかわりにおいては、周到な整理整頓が目立つ。職業生活は、勤勉、良心的、責任感、堅固などの標識によって規定しつくされており、鬱病にかかりやすいとされている。

8) ストレス疾患労災研究会他編【2000】pp.13-39、小池【2001】p.11、岡村【2002】第3部IV節等を参照。

した。その和解内容は、電通が被災者遺族に対し謝罪を行うとともに、総額約1億6860万円の損害賠償金を支払うというものであった。

3. 「電通事件」の意義

当事案における最高裁判決は、以下に述べる三つの意味において非常に大きな意義をもつものであった。

第一に、労働裁判史上初めて過労自殺について雇用主の賠償責任が認められ、それが広く社会に伝達されたということがある。一審・二審に引き続き、最高裁判決によって一郎の自殺が長時間労働等の過重な業務によって発生したと認められ、かつ電通の雇用主としての安全配慮義務違反による損害賠償責任を認めたことはきわめて重要な意義をもつ。

また、同裁判は地裁の段階からマスコミにも大きく報道され、「そのあまりに非人間的な労働実態から大きな社会的反響を呼び、過労自殺が社会的に認知されていく流れも作り出した」(小池【2001】p.11)。労働裁判において「過重業務→うつ病→過労自殺」という因果関係が確立し、企業の安全配慮義務違反が初めて認められ、その事実が広く社会に伝えられたことによって、それまでの精神障害や自殺を隠しておこうとするわが国の風潮に変化をもたらし、業務によって引き起こされた精神障害や過労自殺の被災者・遺族の救済への道が開かれたという点において非常に大きな意味があった¹⁰⁾。

労働省はこの判決を重くみて、2000(平成12)年4月8日付同省労働基準局長名で日本経営者団体連盟に対し、所定外労働の削減や適正な労働時間管理の徹底を要請した。また、同時に都道府県労働基準局長に対し、「所定外労働の削減及び適正な労働時間管理の徹底について」と題

する通達(基発第226号)も発している。

第二に、過労自殺事案における「結果の発生を意図した故意」が否定されたことがある。当時、労働省は精神障害を有する労働者が自殺した場合、それは「労働者が、故意で負傷、疾病、障害若しくは死亡」したケースに当てはまるものとして、保険給付を行わないとする立場を続けていた。その当時の労災保険法においては、労働者の自殺が「業務上の負傷又は疾病により発した精神異常のために、かつ心神喪失の状態において行われ、しかもその状態が当該負傷または疾病に原因していると認められる場合」には例外的に労災補償の対象となるとの解釈がなされており、業務に起因する自殺者に対しても労災認定を行い得ることを認めてはいた。しかしながら、その認定要件は非常に厳格であり、業務により精神障害を引き起こし自殺を図った労働者に労災補償が認められることは極めて稀であった¹¹⁾。

そのような中で、同裁判一審判決において業務とこれに起因する精神障害のためになされた自殺との因果関係が認められ、「行政機関の過労

10) このことは、過労死弁護団の過労死110番相談窓口への精神障害・自殺に関する相談件数が1996年を境に激増していることが分かる。岡村【2002】p.351によると、その件数は1991年から95年までの5年間ではそれぞれ14件、7件、4件、4件、7件であったのに対し、96年には一気に44件へと跳ね上がり、その後、97年から2001年までの5年間では、それぞれ90件、86件、128件、76件、87件と数多くの相談が寄せられ続けている。

11) 労働省労働基準局編【1985】は次のように精神障害を成因別に分類している。

- ①内因性精神障害…精神分裂病、うつ病等原因の明らかでない精神障害
- ②外因性精神障害…外傷性痴呆、中毒精神病等の外傷、薬物等による精神障害
- ③心因性精神障害…神経症、心身症、反応性うつ病等の心因による精神障害

戦後約40年間、労働省は外因性精神障害だけに限定してわずかの件数のみを労災認定してきたが、1983年になって初めて心因性精神障害についての労災認定(中央労基署・遠藤反応性うつ病自殺未遂事件)を行った。

自殺切捨て政策」¹²⁾に激震を与えた意義は非常に大きいものであった。この判決をうけて1996（平成8）年4月には、加古川労基署長事件において行政訴訟としては戦後初めて心因性精神障害による業務上の自殺が認められた。そして民事訴訟でも1998（平成10）年2月の川崎製鉄事件、同年7月の協成建設工業ほか事件など、続々と業務と自殺との因果関係を認める判決が出されることとなった。

同一審判決をきっかけに、行政も精神障害に起因する自殺に対するこれまで以上の対策の必要性を認めざるを得なくなり、「過労自殺切捨て政策」の転換を余儀なくされた。そして、労働省は1998（平成10）年2月から精神医学等の専門家で構成される「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」を開催し、1999（平成11）年に「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」¹³⁾を策定した。

第三に、使用者の安全配慮義務が明確に認められ、特に、使用者（あるいは指揮監督者）による業務軽減措置がなければ過失ありとの判断が下されたことにも大きな意義があった。

同最高裁判決では「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである」とされている。つまり、雇用主には労働者が「心身の健康」を損なうこ

とがないように注意する義務があることを明示しているのである。これは画期的な判断であり、身体的な怪我や病気といった労災事故に対してだけでなく、心の健康に対しても雇用主の安全配慮義務が存在するということが初めて明確に示されたのである。

さらに、指揮監督者であった上司（下記D及びE）が一郎（下記B）に対して、「業務は所定の期限までに遂行すべきことを前提として、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などと指導したのみで、Bの業務の量等を適切に調整するための措置を採ることはなく、かえって、同年七月以降は、Bの業務の負担は従前よりも増加することとなった。…（中略）…。Bの上司であるD及びEには、B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、単に口頭で「残業をしないように」と指導するだけでは不十分で、具体的に業務の量等を調整するなどの措置（「業務量の調整義務」¹⁴⁾）を採らなかったことの責任を追及した意味は大きい。

また、これに加え、「使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができるのである」として、労働者の性格をも考慮に入れた上で人員配置や業務の配分等を行なう責任も使用者側にある、ということを示している点にも注目する必要がある。

12) 岡村【2002】第3部に詳しい。

13) この判断指針の意義と問題点については、岡村【2002】第3部III「精神障害・自殺新認定指針の意義と問題点」ならびに、小池【2001】に詳しい。

14) 森岡他【2006】p.50より引用。

4. 「金谷事件」¹⁵⁾

「電通事件」の最高裁判決は非常に大きな意味をもっていた。これを契機に過労自殺等の被災者・遺族の救済への道が開かれ、過労自殺を労災と認める判決が相次いで出されるようになったのは、先に述べたとおりである。

この流れを受けて、福岡地方裁判所において先日判決の出た「金谷事件」の事例を次にみることとする。この裁判では、被災者の自殺を引き起こしたと考えられる精神障害の業務起因性が争われるなど、これまでの過労自殺裁判に共通する争点を踏襲しただけにとどまらず、日本の雇用慣行の問題点について、大いなる示唆を含むものであった。

(1) 事案の概要

1970（昭和45）年3月、高校を卒業した被災労働者（金谷亮一、以下「亮一」）は、鐘淵化学工業株式会社（以下「鐘化工業」）に入社し、合成樹脂製造部発泡スチレン課に配属された。その後、1980（昭和55）年8月に施設部施設課¹⁶⁾に転属した。さらに、1994（平成6）年11月、カネカエンジニアリング株式会社（以下「カネカ」）へと出向し高砂工業所第1プラント部に配属され、続いて1999（平成11）年8月に九州カネライト株式会社¹⁷⁾（以下「カネライト」）への出向となった。

亮一は1999年当時、兵庫県神崎郡香寺町須加院に妻一美と子供2人と共に居住していた。出

向先であったカネライトは福岡県筑後市大字上北島であったが、諸々の家庭の事情もあり、亮一は単身で同社に赴任することとなった。出向後の住居は、亮一の希望を入れて、カネライトが借り上げたワンルームマンションであり、同社から自転車で10分弱の距離にあった。

カネライトへの出向前にて、亮一の業務内容は食品関連の設備設計であり、現場での工事管理を行なうこともあったが、機械のメンテナンスを行なうことはほとんどなかった。ただし、1980（昭和55）年8月から1989（平成元）年3月まではエンジニアリング部に配属されており、その間、保全業務に当たった経験があった。また、勤務時間は午前8時30分から午後5時00分までで、完全週休2日であった。残業時間は、1月から7月頃において、一ヶ月当たり3時間から6時間程度であり、休日に出勤することはなかった。

亮一は1999（平成11）年8月2日にカネライトへの出向を命じられ、同月4日から20日まで鐘化工業大阪工場において樹脂加工関連機械についての実習を行った後、同月23日にカネライトに赴任した。カネライトでは、前任者で同年12月に退職することになっていた永井係長の後任として業務を引き継ぎ、設備係としての業務を担当することとなった。

その引継ぎが計画されていた業務内容は、主に各種官庁の実施する検査への対応、日常業

15) 筆者は2004（平成16）年から金谷訴訟を支援する会に参加し、当裁判の傍聴、支援を続けている。本節は平成15年（行ウ）第31号 遺族補償年金等不支給決定処分取消請求事件判決文を参照。

16) 数度の組織改訂を経て、平成6年11月当時は、高砂工業所生産技術部設備計画グループという名称であった。

17) 当時、カネライトの従業員は、男性22名、女性2名の合計24名であった。その事業内容は、発泡ポリスチレンを素材としたボード、建材、畳芯の製造、加工及び販売である。カネライトの工場には、社長、工場長以下、製造課長、技術課長があり、製造課長の下に、製造係長、設備係長が配置されていたが、整備係は係長のみであった。当時の社長は上野與志隆、工場長は横井昭夫であり、横井工場長が製造課長、製造係長を兼務していた。当時、設備係長は永井辰夫であったが、同人は平成11年12月に退職することを予定しており、亮一は、その後任として、同人から業務の引継ぎを受けていた。設備係長の下には部下はいなかった。

務・定期的業務（設備の定期検査，注文書発行等の設備関係業者との対応，安全パトロールの実施，巡回点検，休転作業，新規導入設備の据え付け，稼動，既存設備の能力向上，増設等），各種機械の整備・保全業務であった。ひととおりの引継ぎが終了したのは赴任から同年12月の初めであった¹⁸⁾。

カネライトに赴任後，亮一が実際に従事していた主な業務は，メンテナンス業務，新規機械の導入，ISO認証取得のための資料作成及び看板塔の設置であった。亮一はカネライトへの出向以前にメンテナンス業務に従事した経験が全くなかったわけではないが，長く設計業務に従事していたことや，鐘化工業やカネカとは異なりカネライトの製品が樹脂加工であり，鐘化工業やカネカにおいて長く扱っていた設備とは種類が異なっていたことなどから，亮一のメンテナンス技術は十分なものとはいえなかった。

勤務時間は午前8時30分から午後5時までで，休日は隔週週休二日であった。ただし，カネライトの製造部門は1日3交代制で24時間生産ラインが稼動しており，機械に突発的な故障が発生した場合には，設備係（永井係長及び亮一）が勤務時間外であろうと呼出を受け，時間外労働¹⁹⁾に従事することも想定されていた。

このような状態にあるなかでも，亮一にかか

18) 当初，引継ぎ期間を4ヶ月として引継ぎのスケジュール表が作成されたが，工場長の指示により最終的に引き継ぎ期間を2ヶ月としてスケジュールが組まれた。しかし，途中，新規に導入した二次加工サイザーの導入に伴う機械の調整作業が予定よりも長かったことや，亮一のメンテナンス技術が十分なのではなく，カネライトに着任してから2ヶ月を経過した頃においても，引継ぎ計画において想定されていたほどの習熟は見られず，最終的に引継ぎには約4ヶ月間を要した。

19) カネライトでは，時間外勤務・休日勤務については自己申告制であった。もともと，亮一は，夕食を社内の食堂で取ることが多かったため，永井係長が帰宅した後も，夕食の時間までは社内に残り，その後も週時間，会社内に残ることがあった。

る業務の負担は軽減されることはなかった。12月11日及び12日には休日出勤し，ISO認証取得のための資料作成を一人行なっている。また，14日には，担当していた看板塔設置工事業務においてトラブル²⁰⁾が発生し，その対応に忙殺されていた。

そして，この頃には，出向に伴う労働並びに生活環境や業務内容の変化，そして長時間労働などを要因とする精神疾患に罹患していた亮一は，同疾患の症状として正常の認識，行為選択能力，抑制力が著しく阻害されていたとみられる。その結果，看板塔設置工事業務におけるトラブルが発生した翌日である1999（平成11）年12月15日，亮一はカネライトの倉庫内において自殺（縊死）した。享年49歳であった。

(2) 本件処分並びに裁判の経過

一美は，亮一の死亡は同人が従事していた業務に起因して発生した業務災害であるとして，労災保険法に基づき，八女労働基準監督署長に対して遺族補償年金給付及び葬祭料の支給を請求した。しかし，これに対し，八女労働基準監督署長は2001（平成13）年9月11日，この請求を受理しない旨の決定（以下「本件処分」）をした。

これを受けて，一美は，同年11月2日，福岡労働者災害補償保険審査官に対し，本件処分を不服として，その取消しを求めて審査請求をした。しかし，同審査官は2003（平成15）年1月28日，同審査請求を棄却した。このため，一美は同年3月19日，労働保険審査会に対し，上記の決定を不服として，本件処分の取消しを求め

20) 亮一はカネライトの看板塔設置費用の見積りをカネカから提出してもらい，上野社長に対し，予定より安く施工できる旨報告していたが，12月14日になって，その見積りにはカネカの担当者のミスがあり，見積価格がより高額となることが判明した。

て再審査請求をした。しかしながら、3ヶ月を経過したにもかかわらず裁決がなかった²¹⁾ため、八女労働基準監督署長を被告として、本件処分の取消しを求める行政訴訟を提起することとなった。

裁判では、主に、(1)精神疾患の業務起因性判断の基準、(2)精神疾患が業務に起因したものであるか、の二つを争点に争われた。

争点(1)精神疾患の業務起因性判断の基準については、原告の主な主張は次の二点であった。第一は、精神疾患の業務起因性を判断するに当たっては、業務上の要因による心理的負荷と業務以外の要因による心理的負荷、当該労働者の性格傾向等の側面要因を具体的かつ総合的に検討し、社会通念に照らして判断するのが相当であり、それは当該労働者を基準として判断されるべきであることであった。そして、第二には、厚生労働省判断指針は一定の合理性を持つてはいるが、密接不可分に結びついている一連の出来事が項目ごとに分離して個別的に評価されるなど、極めて不十分で形式的な基準となっていることが主張された。

これに対して、被告の主張も大きく二点に絞られた。第一には、法的にみて労災補償を認める場合には、業務と疾病との間に相当因果関係の存在することが必要であり、精神障害の発症において業務起因性が肯定されるには、①当該労働者と同程度の職種、地位、経験等を有し、特段の勤務軽減までを必要としないで通常の業務を支障なく遂行できる程度に健康状態にある労働者を基準として、業務の性質及び勤務態様が過重であるために当該精神障害を発症させ得る程度に強度の心理的負荷が加えられたと認められること(業務の危険性)、及び②当該業務に

よる心理的負荷が、業務以外の心理的負荷や側面要因に比して相対的に有力な原因となって当該精神障害を発症させたと認められること(危険の具現化)が必要であると解されるべきであると主張した。

そして第二に、ストレス-脆弱性理論に則って精神障害の発症を判定する場合、ストレスの強度を判断するに当たっては、環境からくるストレスを多くの人々が一般的にどう受け止めるかという客観的な評価を基準とするべきであり、このような考え方を基本として評価している厚生労働省判断指針は医学的にも承認されており、適正妥当な判断指針であることを主張した。

争点(2)精神疾患が業務に起因したものであるかについては、原告は、ア. 本件出向及びこれに伴う単身赴任、イ. 業務内容の変化、ウ. 業務形態の変化及び過度な業務要求、エ. 勤務時間の著しい長時間化、オ. 周囲の支援等、カ. 本件自殺のきっかけとなった業務上のミス、の六点を挙げ、極めて不十分ともいえる現行の厚生労働省判断指針に従って判断したとしても本件精神疾患は業務に起因するものと判断されるべきだと主張した。その内容については以下のとおりである。

そもそも、厚生労働省判断指針の「出向した」は、その心理的負荷の平均強度をIIとしており、また、本件の出向に伴う業務内容等の変化は、同指針の「仕事内容・仕事量の大きな変化があった」に該当し、その心理的負荷の平均強度もIIである。亮一には大学生の子供が二人おり、住宅ローンの支払いもあったことから、上記出向命令を断ることはできなかった²²⁾。また、業務の

21) 労働保険審査会は、2005(平成17)年12月16日、上記再審査請求を棄却する旨の決定をしている。

22) 亮一が出向命令の後、一美に対して、辞令が出た以上断れない旨の話したことは、裁判所に認定されている。

内容については、本件出向前は、設備・保全等の設計、業者との打ち合わせ等であったが、出向後は、実際に機会の整備、メンテナンスを行なう設備・保全業務であるなど、非常に大きな変化があった。これに加え、カネライトではISO認証取得のための業務も任され、そのために生産ラインの機会の構成から技術上のシステムまですべてを把握する必要があり、その業務を実質的に一人で担当させられた。

業務形態をみると、カネライトにおいては、24時間稼働している生産ラインで故障が発生した場合、それが亮一の勤務時間外であっても休日であっても、常に呼び出され、業務に従事しなければならなかった。また、亮一がカネライトに着任したのとほぼ同時期に、カネライトの機械設備が新たなものに切り替えられたことから、初期トラブルが続発しており、同時期に導入された新規の機械の設置及び微調整等の作業も必要であった。亮一には、左手薬指と小指の感覚が鈍麻しているという障害があり、そのため、整備、メンテナンス業務を効率的に遂行できないにもかかわらず、これらの業務に忙殺された。

さらに、勤務時間は亮一の本件自殺前3ヶ月における各日の時間外労働時間は、平成11年9月16日から同年10月15日までの間は合計60時間08分、同年10月16日から同年11月14日までの間は合計81時間29分、同年11月15日から同年12月14日までの間は合計108時間24分であり、過重であった。また、このように勤務時間は長時間化し、永井係長からの業務引継ぎ等に強い焦りと不安を感じていた亮一に対して、「頑張ってくれ」と言ったのみで、人員の増員や業務の割換えなどの必要な支援を得られなかった。そして、最終的に、カネライトの看板塔の設置業務におけるミスがきっかけとなり、自殺へとつながった。

た。

これに対し、被告は、亮一にかかった業務上の心理的負荷は、いずれも大きなものとはいえず、その負荷の程度をより強いものであったと修正すべき事情もないことから、本件精神疾患は業務上の心理的負荷を主な原因として発症したものとはいえず、業務に起因するものとはいえないと主張した。

亮一は全国異動が前提となっている総合職を自ら選択し、平成9年度の自己申告書においても、転籍等の要請があれば、柔軟に対応する旨回答している。カネカの上司が、亮一に対し、本件出向を打診した際にも、拒否等を示すことはなく、全く抵抗感はなかった。また、カネカにおいて、亮一と同年代の社員の出向、転勤は珍しくなかった。昇進面、居住面、給与面のどれにおいても不利益な取扱いはなく、亮一に大きな心理的負荷がかかる出来事であったとはいえない。

業務内容については、亮一は鐘化工業入社以来、一貫して機械設備関係の部署に所属し、機械設備に関する知識と経験についてはベテランの技術者といえることから、機械の分解修理を行なうことに不慣れであっても、経験や慣れにより自然に解消できると考えられる。また、亮一はカネライトに赴任する前に鐘化工業大阪工場で実習を受けており、相当の準備を行っていた。左手指の障害は、特に作業に支障となるようなものではなく、これによって仕事上のトラブルが発生したこともない。また、ISO認証取得のための業務は亮一にとって難易度の高い仕事ではなく、一般的な報告期日は指定されていたが、ノルマ、強制、ペナルティ等は設定されておらず、作業は平成11年12月14日頃までにおおむね終了していた。

業務形態については、カネライトが24時間生

産の体制を取っていたものの、亮一は日勤勤務であり、故障が発生した場合には設備係が時間外労働に従事したり呼出しを受けることはあったが、事前に予見できていたことであり、心理的負荷が強いとはいえない。また、生産ラインのトラブルは、まず生産ラインで勤務中のものがその処理にあたり、対処できない場合に初めて永井係長及び亮一に連絡がいくことになっていた。実際、亮一が帰宅後に呼出しを受けたのは2回のみであって、トラブルに対する対応は、永井係長が主体的に行なっていたから、一時的に精神的な緊張があったとしても、これが継続していたとは考えられないとした。

時間外労働時間については、原告の主張と大きく異なる部分が多かった。カネライトでは、時間外勤務及び休日勤務は自己申告制であったが、亮一は自らの意思でこれを申告することがなかった。亮一とともに業務を行っていた永井係長の時間外勤務時間、機械の故障修理の実施状況、鍵の返却時間等から認められる亮一の時間外勤務及び休日勤務は、平成11年9月は合計14時間43分、同年10月は合計60時間50分、同年11月は合計51時間49分、同年12月（ただし、同月14日まで）は合計33時間16分であり、本件自殺前の30日間の合計は61時間35分であった。

原告は、亮一が会社内に滞在していた時間を時間外勤務時間として計上しているが、永井係長が超過勤務を行っていない時間については、亮一が超過勤務を要する具体的な職務に従事していたことを示す証拠がなかった。このことから、亮一自身が超過勤務の申告をしていない時間は、亮一の自由意思で退社することも選択できたのであり、亮一が単身赴任であったことからすれば、誰もいない自宅に帰宅するよりは会社に滞在していた方が心理的に落ち着くものであったといえるから、心理的負荷として評

価すべき時間外労働時間に含めるべきではない。

周囲の支援等としては、カネライトに赴任する前に鐘化工業大阪工場において実習も行なわれ、赴任後は4ヶ月にわたり永井係長とマンツーマンで行動をとるとし、現場で時間をかけて指導を受けていた。また、上野社長及び横井工場長は、亮一の悩みを聞いたり、不安を解消するための対応をとっていた。

本件自殺のきっかけとなったとされる看板塔設置工事の見積り額の誤りについては、カネライトは工事を発注する立場にあることから、その見積り額の誤りによりカネライトの信用が害される状況にはなく、その他の理由からも亮一が間違った見積り額を上野社長に報告したことについて責任を問われることはない。また、そのミスを指摘されて後も、亮一は迅速かつ確かな対応を行っており、亮一が責任を追及される状況になかったことは明らかである。

以上が、争点(2)精神疾患が業務に起因したものであるかにおける被告の主張の主な内容であった。これら二点を主な争点として、三年に渡って裁判が続けられたのであるが、2006（平成18）年4月12日、ついにその判決が下されたのである。

福岡地方裁判所（木村元昭裁判長）は、原告の主張を認め、八女労働基準監督署長による労働者災害補償保険法に基づく遺族補償年金及び葬祭料給付をしない旨の各処分をいずれも取り消すとの判決を言い渡した。

(3) 福岡地方裁判所の判断

判決では、業務と精神障害との発症、増悪との相当因果関係の判断に当たっては、精神障害の発症の原因と見られる業務の内容、勤務状況、常務上の出来事等を総合的に検討し、当該労働

者の従事していた業務に、当該精神障害を発症させる一定程度以上の心理的負荷が認められるかを検討することが必要であるとされた。また、業務内容、勤務状況及び業務上の出来事等による心理的負荷の有無及びその強度を検討するに当たっては同種の労働者を基準として検討すべきであるが、その同種の労働者という概念は、通常想定される労働者の多様性の範囲において、心理的負荷となり得る出来事等の受け止め方に幅があることを前提とした概念であることを考慮する必要があることも併せて認定された。

これらのことから、争点(1)において争われていた厚生労働省判断指針について、一定の合理性があることが認められるが、基準に対する当てはめや評価に当たっては、判断者の裁量の幅が広いことや各出来事に対する心理的負荷の判定を基礎としており、各出来事相互間の関係、相乗効果等を評価する視点が十分でないことを認めた。そして、この基準のみをもってして精神障害の業務起因性が判断されるべきものといえず、同指針は精神障害の業務起因性を判断するための資料の一つに過ぎないと解すべきであるとした。

争点(2)についても、福岡地方裁判所は原告の主張を認め、精神疾患が業務に起因したものであったことを認定した。ここでは、精神障害の発症に寄与する、業務以外の出来事による心理的負荷や亮一の側面要因がなかったことを認めたとうえで、本件出向に伴って、単身赴任を余儀なくされたこと、業務内容が大幅に変わったこと、業務の範囲が非常に広がる予定になっていたことなどによって相当の心理的負荷を受けたと認定された。

時間外労働については、亮一が会社に申告した時間外労働以外にも、会社に残って、引継ぎ

内容の確認、資料作成、技術の習得等を行っていたと認めた。その各月の合計時間は、9月につき46時間58分、10月につき76時間38分、11月につき88時間20分、12月につき（ただし同月14日まで）55時間52分であった。

また、被告の、本件出向が一般的なものであり亮一にとって特に不利益な取扱いではなかった、出向後の業務内容も特に過大・困難なものとはいえなかった、時間外労働も一般的な労働者が従事する程度のものであったなどとして、これらの心理的負荷が精神障害を発症させるおそれのあるものとはいえないとした主張を退ける判断を下した。

これは、出向、単身赴任、業務内容の変化、長時間労働等、複数の心理的負荷の要因となる業務上の出来事が存在する場合においては、これらの要因が相互に関連して精神障害の発症に寄与していることに鑑み、それら個々の出来事の心理的負荷ではなく、それらを総合的に判断し、検討する必要があるためだとされた。その際には、当該労働者自身の経歴、職歴、職場における立場、性格等を考慮する必要のあることも併せて示された。

以上のことから、本件精神障害が上記の業務上の心理的負荷を主因として発症したということができ、亮一の従事した業務と精神障害の間には相当因果関係が認められると認定された。これにより、亮一の精神障害及びこれに基づく自殺に業務起因性がないとして行われた本件処分は、その前提の判断を誤ったものであり、違法であるとの判決が下されたのである。

5. 労働者のメンタルヘルスと日本の雇用慣行

「金谷事件」の判例は以下の点に大きな意味がある。すなわち、①厚生労働省判断指針を精神

障害の業務起因性を判断するための資料の一つにすぎないと認めたこと、②心理的負荷の要因となる業務上の出来事が複数存在する場合においては、それらを総合的に判断して、精神障害を発症させるおそれのある強度のものであるかを検討する必要があるとしたことである。この二点において、これまで積み重ねられてきた業務に起因する精神障害に関わる判例に上積みする意味で非常に大きな意義がある。

さらに大きな意味をもつのは、この事案において、日本の企業によくみられる複数の人事・処遇制度や慣行が相互に作用しあうことにより従業員のメンタルヘルスの悪化を引き起こしたこと、そして、そのことに対する責任が企業側にあるということが、裁判によって明確に認められたことである。

具体的に挙げれば、出向を命ぜられたことにより、単身赴任を余儀なくされ、人間関係の希薄な職場にただ一人放り込まれ、業務内容も大幅に変わり、それに加えて長時間労働を強いられたことなどがそれであった。このような、わが国企業で働く労働者にとっては“普通に”行なわれている事によって金谷氏はメンタルヘルスが悪化し、精神障害を引き起こされ、ついには自殺にまで追い込まれてしまったのである。

これらのことは、判決文の被告の主張にもあるように、多くの企業が「亮一と同年代の社員の出向、転勤は珍しくなく、…通常のことと認識」しているものであろう。業務内容の変化についても、「経験や慣れにより自然に解消できると考えられる」と“普通に”考えられている。そして、このようにわが国の一般的な企業において“普通に”受け止められ、“普通に”行なわれている様々な人事諸制度や処遇によって従業員が大きな心理的負荷を受けるはずが無い、というのが被告の主張であった。しかしながら、

今回の判例によって、そのような企業側の主張は完全に否定されたのである。

これまでみてきたように、電通事件に始まった過労自殺裁判は、金谷事件に至るまでにいくつもの判例を積み重ね、過労自殺の原因を単に長時間労働に求めるのではなく、労働者の企業における働かされ方全体にまで求めるようになってきた。これに加え、大石【2007】で指摘したように、行政の指導、企業のメンタルヘルス対策の取組みが進められているにも拘らず、わが国の労働者のメンタルヘルスの状態が悪化し続けていることを、われわれは注視しなければならぬ。

この点に関して、廣尚典【2006】は、「労働者のメンタルヘルスにとって、人事労務管理上の諸問題は、まぎれもなく強い影響因子のひとつ」であり、「企業の変革は、必ずしも労働者のメンタルヘルスを考慮した形になっていない」としたうえで、従業員のメンタルヘルス対策として導入が進んでいる産業保健スタッフの活動についても、「個別の適正配置や業務負荷をめぐる問題の対処に留まっていることが多く、諸制度の見直しにまで関与している例はわずかである²³⁾」とし、現状の企業によるメンタルヘルス対策とは、「急場しのぎを試みているという表現が過言でないところが少なくない」と断じている²⁴⁾。

つまり、われわれに必要なことは、メンタルヘルス問題が単に長時間労働や過重労働のみならず、わが国の労働者の働かされ方全般に及ぶ問題であることを認識することである。そして、単に新たな制度(例えばカウンセリングをする、

23) 筆者が産業医に対して行った聴取り調査においても、まったく同様の指摘がなされている。

24) 引用部は、廣尚典【2006】pp.5-6。

産業保健スタッフを揃えるなどといった)を考察し、それらを導入することで解決を図ろうとするのではなく、わが国の労働者の働かされ方全般、すなわち日本の雇用慣行のあり方にまで立ち入り、労働者のメンタルヘルス問題の根本的な改善を求めることが必要なのである。

これまでのいわゆる日本の雇用慣行研究においては、その日本の雇用慣行の下での労働者の働かされ方が、彼らのメンタルヘルスにどのように影響するのかということに関しては、ほとんど考察がなされてこなかった。

雇用管理が与える悪影響に関する概念としては、三戸公教授の所説である「随伴的結果」(三戸【1994】)がある。しかしながら、これは組織の目的意識的行為によるその副作用的結果についての考察であり、日本の雇用慣行が労働者のメンタルヘルスに与える悪影響について直接踏み込んだものではなかった。ただし、「目的合理性・機能性の追及に奉仕して来た管理学は、目的的结果のみを注視する単眼的管理の追及をやめ、随伴的結果をも積極的に注視、留意、配慮する複眼的管理に転換しなければならない」(p. iv)とする指摘は非常に重要である。

また、三戸【1991】において「ひとたび雇用されればその企業を出れば不利となり、その企業が優良企業となればなるほどその企業の全従業員の賃金・労働条件はよくなり社会的地位が上がるとなると、全従業員は自ら企業を優良企業にするために、一生懸命働かざるをえない。それは上役が命令しようとするまいと、全従業員が自ら働く体制下におかれており、働かない労働者に対しては、相互に冷たい目でみ、相互看視をするようになる」(p. iv)とされるように、わが国企業の特徴によって労働者の働かされ方が既定されていることについての着目はなされている²⁵⁾。

この相互看視(監視)と労働者の職場ストレスを関連させた最近の研究には大野【2005】がある。日本的経営の特徴を評価するための概念として「水平的管理」という用語を用い、その一要素であるピア・プレッシャー(仲間・同僚の圧力)と労働者の職場ストレスについてが論じられている。ここでは、わが国企業のみならず、欧米企業のジャパナイゼーションにともない職場におけるピア・プレッシャーが欧米企業でも強まり、それによって、「かつてなかった問題…、職場でのストレスやメンタルヘルスの問題化」(p.16)が生み出されているとされる。この研究における、日本的経営のあり方が職場の人間関係や労働者の心理的側面に与える影響についての視点は、非常に鋭いものがある。

しかしながら、大野【2005】は日本的経営を「水平的管理」と「職場集団」という概念で特徴づけているが、その根拠は曖昧であり、また、それら概念がどのように職場のメンタルヘルスに負の影響を与えており、それをどう改善すれば良いのかといった部分における考察がやや不十分である。職場におけるピア・プレッシャーは、一面においては職場ストレスの原因として当てはまる部分も多くはある。しかし、それはあくまで職場ストレスの原因の一部でしかない。同僚の目とは無縁であった金谷氏の自殺の例をとってみても、それは明白である。ピア・プレッシャーのみでは、職場のストレスを十二分に説明することはできないのである。

金谷事件では職場におけるピア・プレッシャーは皆無に近かった。電通事件においても、ピア・プレッシャーはあったにせよ、それが自殺の主要因になったとは考えにくい。それよりもむしろ、金谷事件において裁判所も認めてい

25) 津田【1988】もいち早くサラリーマンのストレスに着目している文献のうちの一つである。

るように、拒否できない出向、単身赴任²⁶⁾、業務内容の曖昧さ、そして長時間労働などといった、わが国企業の労働者が“普通に”経験するような働かされ方²⁷⁾が相互に悪影響を及ぼしあって強いストレスとなり、それが労働者のメンタルヘルス悪化を起こすと考えるべきであろう。

わが国企業の労働者が“普通に”経験するような働かされ方というものは、日本的雇用慣行下での働かされ方ということである。日本的雇用慣行の特徴と「過労死」の関係を明確に関連づけ、それを提示したともものとしては、経済企画庁経済研究所【1994】がある²⁸⁾。この研究では、日本的雇用慣行の特徴を「長期の個人間競争」とし、日本の企業における労働者は「長期にわたる努力と結果が重視され」、「個人間の競争は激しく、退職するまで努力することが要請される」と捉えている。これにより、わが国の労働者が長時間労働を余儀なくされ、その結果として、日本的雇用慣行の下で「働き過ぎ」が生じ、過労死が起こるとしている。

本稿では、いわゆる「過労死」と「過労自殺」を区別して捉え考察している。「過労死」は長時

間過密労働により、身体的反応として突然死するものである。それに対し「過労自殺」とは、職務に起因する高度のストレスによって労働者のメンタルヘルスが極限まで悪化し、精神的に追い込まれ、自ら命を絶つものである。わが国企業の職場におけるメンタルヘルス問題を考える際には「過労死」と「過労自殺」を区別し、後者に焦点を当てる必要がある²⁹⁾。

経済企画庁経済研究所【1994】における、日本的雇用慣行の特徴と「過労死」の関係を関連付ける視点は非常に重要であった。われわれが「過労自殺」に焦点を当てて労働者のメンタルヘルスについて研究を行うにあたって、日本的雇用慣行に立ち入る必要がある。日本的雇用慣行の下でわが国の労働者がそれぞれの職場でどのような働かされ方をしているかを考察することによって初めて、彼らのメンタルヘルスがひどく損なわれている現状を「急場しのぎ」ではなく、根本から改善することができよう。

しかしながら、経済企画庁経済研究所【1994】が日本的雇用慣行の特徴を「長期の個人間競争」とし、その結果として起こるものを「働き過ぎ」だとして、これによる長時間労働を問題としていることをそのまま「過労自殺」及び労働者のメンタルヘルス問題に当てはめることには問題がある。

わが国の企業における雇用慣行の特徴がどのようなものであったのかということについては、これまでに非常に多くの研究がなされてきたが、その特徴の捉え方には様々なものがあり、いまだ統一をみない³⁰⁾。大石【2005】では、日本

26) それらの要因うち、単身赴任によるストレスに関する研究は少ないが、田中【1991】は、単身赴任問題の研究の一環としてアンケート調査を行い、単身赴任が労働者本人、妻や家族にどのようなストレスを与えるかについて、詳細な分析を行っている。また、労働者健康福祉機構【2002】の調査でも、単身赴任により仕事上のストレスに加えて日常生活上のストレスが増強するという結果も指摘されている。また、小田【1989】は、いくつかの調査研究において単身赴任によるストレスやその影響による生産性の低下が現れにくくなっているのは、調査方法に問題があるためだと指摘している。

27) 労働者の「働かされる構造」については、櫻井【2002】が、日本社会や日本企業の諸制度がもたらしている「強制的」なものと、労働者自身の「自発的」な意思によるものの両面から捉え検証している。しかしながら、この指摘も、長時間労働の問題としての働かされ方についてののみが述べられており、その他の要因が労働者に与えるストレスに関する部分は曖昧なままとなっている。

28) 他にも牧野【1991】、佐久本【1997】等。

29) 「過労死」という用語を初めて表現したのは上畑他【1982】といわれる。当初から、(過労)自殺は「その背景にある労働の過重さ、精神的・心理的圧迫などの実態から過労死として取り上げられて」おり、「過労自殺」は「過労死」の一部として扱われることが一般的である。

企業の人事システムの構築構造を以下のように指摘した。すなわち、採用制度や昇進制度、賃金制度、教育訓練制度から定年退職制度まで、正規従業員に関わる人事諸制度がすべて、従業員が長期安定的に自社企業内に留まり続けることを前提に作られており、そのような制度原則により作られた諸制度が一体化して人事システムを構築しているという指摘である。このような人事システムのあり方は、何も一部の大企業においてのみにみられるものではない。そして、このような構築構造によって形成される人事システムをもつ企業の集団、つまり日本の企業社会における雇用のあり方こそが日本的雇用慣行なのである。言い換えると、「長期的に自社に居続けた場合に最も上手く機能する」ことが、それぞれの人事制度に一本の芯として貫かれ、それがわが国の社会にも遍く広がっていることが日本的雇用慣行の特徴だといえる。

日本的雇用慣行の下で労働者を働かせることには、いくつものメリットがあるといわれてきた。しかし、それと同時に労働者に背負わせる大きな負担もあった。人事諸制度がすべて、従業員が長期安定的に自社企業内に留まり続ける場合に最も上手く機能するように構築されていること、そして、それがわが国の企業に広く共通して浸透していることによって、労働者は職場においてどれほどのストレスを受けようとも、簡単にはその職場を去ることができない。これは日本的雇用慣行の「随伴的結果」の一つであり、労働者を自殺にまで追い込む大きな要因の一つなのである。また、労働者は自社の中のみでステップアップしていくより他はなく、無理を重ね、働き続けざるを得なくなる。

日本的雇用慣行は、安定的な労使関係を築く

30) 日本的雇用慣行の諸説のレビューに関しては、大石【2004】を参照のこと。

ことや、長期的視点による教育訓練ができること、チーム制を容易にするなどメリットも多い。そのようなメリットを維持したまま、負の側面である労働者のメンタルヘルスの悪化を防ぐには、先述した人事システムの構築構造に貫かれる一本の芯に「人間らしく働くこと」といった意味合いを含めた上で人事諸制度を見直し、これを基本に据えた人事システムへと改善していくことが必要となろう。それぞれの人事制度はそのままにして、人事制度の一つとして、メンタルヘルス対策制度を付け加えることによる、いわば表層的な解決を図るのでは、自社従業員のメンタルヘルス悪化に対する根本的な解決にはならないのである。

6. おわりに

本稿では、まず、初期と最新の過労自殺裁判の事例を挙げ、自殺にまで追い込まれる労働者の実態がいかに悲劇的なものであるかをみた。そして、それぞれの判例のもつ意義と、初期と最新の判例の比較により過労自殺事件における企業に求められる責任がどのように評価されるよう変化してきたのかを概説した。

ここから分かったことは、第一に、初期の過労自殺裁判においては、企業の責任を認めさせることが第一義であり、そのために争点が客観的で分かり易い長時間労働・過重労働の面に集中されていたことであった。第二に、しかしながら、積み重ねられてきた判例の結果、最近の過労自殺裁判では、企業の責任が従業員の働かせ方全般にまで及ぶようになってきたということであった。

これにともない、過労自殺にまで追い込まれる労働者のメンタルヘルスの悪化という問題について考察する際には、もはや長時間労働や「働

き過ぎ」によるストレスについてのみではなく、わが国の労働者の働かされ方そのもの、つまり日本的雇用慣行のあり方にまで立ち入る必要性があることを述べた。

次稿では、ただでさえ悪かったわが国の労働者のメンタルヘルスの状態が、近年さらに急激な悪化をみせている現状を鑑み、その原因と、その背景にある日本的雇用慣行の変容との関連性について考察する。

参 考 文 献

- 上畑鉄之丞・田尻俊一郎編著【1982】『過労死：脳・心臓系疾病の業務上認定と予防』労働経済社。
- 大石雅也【2004】「日本的雇用慣行と長期安定雇用」『経済論究（第120号）』九州大学大学院経済学会。
- 大石雅也【2005】「日本的雇用慣行の捉え方に関する一考察—企業の人事諸制度と「終身雇用の原則」—」『経済論究（第121号）』九州大学大学院経済学会。
- 大石雅也【2007】「日本の職場におけるメンタルヘルス対策に関する一考察—労働者の心の健康の現状と行政・企業によるこれまでの取組とを中心に—」『経済論究（第126号）』九州大学大学院経済学会。
- 大野正和【2003】『過労死・過労自殺の心理と職場』青弓社。
- 大野正和【2005】『まなざしに管理される職場』青弓社。
- 岡村親宜【2002】『過労死・過労自殺救済の理論と実務—労災補償と民事責任—』旬報社。
- 小田晋【1989】『職場ストレスとメンタル・ヘルス』日本生産性本部。
- 川人博【2000】「日本の人権裁判史，労働裁判史に残る歴史的判例」『労働法律旬報（No.1479）』旬報社。
- 熊沢誠【1992】「日本的経営における働かせ方の論理」基礎経済科学研究所編『日本型企業社会の構造』労働旬報社。
- 経営労働政策委員会【2005】『経営労働政策委員会報告〈2006年版〉』日本経団連出版。
- 経営労働政策委員会【2006】『経営労働政策委員会報告〈2007年版〉』日本経団連出版。
- 経済企画庁経済研究所編【1994】『働き過ぎと健康障害（経済分析第133号）』大蔵省印刷局。
- 小池和男【1993】「己を知るむつかしさ」『ESP（1993年4月号）』経済企画協会。
- 小池純一【2001】「過労自殺」『労働法律旬報（No.1507）』旬報社。
- 佐久本朝一【1997】『日本の経営と過労シンドローム』中央経済社。
- 櫻井純理【2002】『何がサラリーマンを駆りたてるのか』学文社。
- ストレス疾患労災研究会，過労死弁護団全国連絡会議編【2000】『激増する過労自殺 彼らはなぜ死んだか』皓星社。
- 田中佑子【1991】『単身赴任の研究』中央経済社。
- 津田眞激【1988】『企業は人を捨て国を棄てる』ネスコ。
- テレンバッハ，木村敏訳【1985】『メランコリー（改訂増補版）』みすず書房（Hubertus Tellenbach【1961】*MELANCHOLIE*, Springer-Verlag）。
- 廣尚典【2006】「労務管理とメンタルヘルス」『職リハネットワーク（58巻）』日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター。
- 牧野富夫【1991】『「日本の労使関係」と過労死』学習の友社。
- 三戸公【1991】『家の論理 第二巻 日本的経営の成立』文眞堂。
- 三戸公【1994】『随伴の結果—管理の革命—』文眞堂。
- 労働者健康福祉機構【2002】「単身赴任が労働者の健康に及ぼす影響に関する調査研究結果報告書」
- 森岡孝二，川人博，鴨田哲郎【2006】『これ以上，働けますか？』岩波書店。
- 労働省労働基準局編【1985】『業務災害及び通勤災害認定の理論と実際 下巻』労働法令協会。