

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策

弁護士 庄司俊哉

8



裁判所が考える「従業員の自殺事件」における常識

従業員が過労等で自殺した事件で、安全配慮義務に関して、最近の裁判所の考えをうかがい知ることができると事例がありましたのでご紹介します。

【事例】K（女性、死亡時22歳）は、A病院臨床検査科に、臨床検査技師として勤務を開始した。勤務開始4か月半ころから（習得の難しい）超音波検査の研修・実技を始めたが、慣れない作業のため、勤務開始5か月半～6か月半の時期には、時間外労働と自習時間を合わせると約96時間にもなった。6か月半後のある朝、Kは出勤時間に2時間遅刻したところ、上司BがKの出勤前に、Kの携帯電話の留守電に「早く起きろ、ばかもの、死ね」というメッセージを残した。同日、Kは午後10時ころに自宅で自殺をした（札幌高裁判平成25年11月21日判決・労働判例1086号22頁の事例）

この事例では、Kは一度も精神科を受診したことはなかったのに、裁判所は、Kの生前の様子（体重減少や、職場外の友人への自信喪失的な発言）や遺書の記載から、「Kは自殺1か月前までには、うつ病にかかっていた」と認定しました。体重減少以外は、いずれも職場では判明しにくい私的な



場面での出来事を理由としています。しかし、裁判所のうつ病認定のやり方を正しいものとするならば、使用者（特に上司）は、業務上の大きなプレッシャーを感じ長時間労働となつていく従業員について、些細な変化に目を凝らし、「最近どうしたんだ」などと声をかけ、おせっかいであつ

ても、従業員の心理内部にまで立ち入って、精神的・肉体的状況を把握すべきことが求められていると言えます。もっとも、これは使用者にとつては大変ハードルが高い要求でしょう。

さらに安全配慮義務違反の事例では、使用者（上司等）に、「結果発生についての予測可能性」

が必要とされています。ところが従業員が自殺事件において、上司どころか同僚でも、自殺を予想できた事例はほとんどありません。ところが札幌高裁は本事例で、「上司等は自殺を予測することができたはずだ」としました。その理由につき、次のように述べています。「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が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険性のあることは周知の事実であり、うつ病等精神障害を発症した者に自殺

念慮（＝自殺願望）が出現して自殺に至ることは社会通念に照らして異常な出来事とはいえないから、（略）使用者が、長時間労働等の実態を認識し、又は認識し得る限り、使用者の予見可能性に欠けるところはない」。つまり使用者は、労働者を長時間労働（月60～80時間以上の時間外労働）させているならば、「精神障害を発症し自殺するかもしれないこと」はいわば常識といえるので自殺を予測できたはずだ、としているのです。このように「長時間労働→精神障害→自殺」という因果の流れは、裁判所では常識的な考え方にまでなっているのです。十分に注意をしてください（なお本事例では使用者は約5800万円の賠償金を命じられました。上告中のため未確定です）。

（福岡宗也法律事務所 所長、元愛知労働局紛争調整委員）