

職員の自殺と市の安全配慮義務違反の有無

新潟市（市水道局）事件・新潟地判令4.11.24労判1290号18頁

井村 真己

I 事実の概要

亡Kは、昭和44年生まれの男性である。Kは、平成2年4月からY市（被告）が経営する地方公営企業である水道局の職員として勤務しており、平成16年4月にB課B₁係に配属され、平成17年4月からは副主査の地位にあった。平成19年4月にY市が政令指定都市となったことに伴い、水道局の組織改編により、D課D₁係が新設され、平成17年4月からKの属するB₁係の係長であったEがD₁係の係長となり、F主査、K（副主査から主査に昇任）およびH技師がD₁係へと異動した。E係長は、組織改編前の平成17年4月からKの死亡時まで、継続してKの直属の上司であった。

Y市水道局は、給水装置の修繕工事等の価格や工事時の事故の賠償額の算定に関して、単価表等の内部算定基準を設け、定期的に改定を実施していた。この改定業務は、平成18年度以前は、現場作業を行う部署が主として担当していたが、平成19年4月の組織改編に伴い、以降は、すべてD₁係が担当することとなった。

Kは、「給水装置修繕工事単価表」（以下、「修繕単価表」）および「配水管等事故賠償金算定表」（以下、「事故算定表」）の改定業務の主担当を命じられた。水道局内では、修繕単価表の改定業務は、当該業務を初めて担当する職員にとって比較的難しい部類の業務であると認識されていたが、Kは、それまで修繕単価表の改定業務に従事した経験はなく、その当時は業務に関する事務処理要領等も存在していなかった。

平成18年4月から19年4月までのKの時間外勤務時間は、最も多い月で24時間であり、月平均では7時間程度であった。19年3月の時間外勤務時間は16時間30分であり、同年4月は13時間30分であった。

Kは、平成19年5月7日、その日に有給休暇を取得する旨を職場に連絡し、翌日同月8日午前8時頃、職場への出勤の途中でY市O区所在のPタワーに赴いて、そこから飛び降りて死亡した。

Kの妻子であるX₁、X₂およびX₃は、Kの自殺の原因が水道局の上司のパワハラであるとして、平成19年10月10日、公務災害認定申請を行い、最終的に平成23年11月7日にKの自殺は公務上の災害である旨の裁決を受けた。

本件の主な争点は、Y市の安全配慮義務違反、因果関係および過失相殺である。

Ⅱ 判 旨

- ・請求一部認容

1 安全配慮義務違反、因果関係及び過失相殺について

(a) 前提事実等

裁判所は、Kが自殺に至るまでの事実として、「平成19年4月初めの時点で、Kには…修繕単価表の改定業務を、分からない点を前担当者や当該業務の経験がある他の職員に質問することなく主担当として単独で行うことができるような能力や経験はなく、…分からない点をその都度前担当者又は当該業務の経験がある他の職員に質問しながら当該業務に慣れていく必要がある状態であり」、「給配水係の職員のうちE係長及びI主査には…Kを指導する能力があったものの、E係長には、…仕事上、厳しい対応や頑なな対応を行う傾向や、時折、強い口調で発言する傾向があり、…これらの影響もあって、当時の給配水係内に…、職員の誰かが他の職員に対して業務に関する質問をするような雰囲気もな」く、「Kは、…自身の悩みを他者に余り相談しない性格であり、E係長から注意や叱責を受けて萎縮することが多く、E係長の自分に対する態度を『いじめ』であると感じて苦痛を感じ、E係長との接触をなるべく避けようとしていたこと」、「平成19年4月中に10回程度、…Kが当該業務の前担当者であると認識していたM主査に対し、当該業務に関して質問をしたが、M主査には、…Kを十分に指導できる能力はなく、Kの業務に対する理解は、新たな工種の追加を十分に行える程度にまで深まることはなかったこと」、「平成19年当時の修繕単価表の改定業務のスケジュールとしては、係内での作業を5月末頃までに終える必要があり、…主担当者であるKが4月中に新たな工種の追加等の業務を終わらせることができない場合、その後のスケジュールに悪影響が及ぶ可能性があったこと」、「Kは、平成19年4月末時点においても…修繕単価表の改定業務における新たな工種の追加等の業務を終了させることができず、5月の連休明けにE係長から叱責されることなどを恐れて精神的に追い詰められ、そのことが主たる要因で自殺を決意した」ことを認定した。

(b) Kの状況および職場環境

「死亡当時のKは、水道局における勤続18年目の中堅職員であり、主査という…肩書を付与されていたのであるから、上記のような業務上の困難に直面した場合であっても、前担当者…に対して業務の処理方法について質問したり、E係長及びI主査に対して…4月末までに行うべき業務を終了させる見込みがないことを率直に告げて助力を求めたり、E係長の上司…に対して直接、給配水係内のコミュニケーションの問題により担当業務に関して十分な助力を得られない状況を相談したりすることも、客観的に見れば、可能であったと考えられる」。

「当時の水道局内は、大部分が基本的に水道局以外…への異動が予定されていない職員ばかりで、水道局内の人間関係が定年で退職するまで継続するような状況にあって、…物静かでおとなしく、自身の悩みを他者に余り相談しないKが、上記のような積極的な対応を採ること、特に、給配水係内のコミュニケーション上の問題についてE係長を飛び越えて直接その上司であるL課長に相談することは、その性格上難しい部分があり、そのため、Kは、一人で悩みを抱え込むことになったのではないかと考えられる」。

(c) 安全配慮義務違反の有無および過失相殺

「これらの状況…に照らせば、平成19年4月当時、E係長には、自分自身のKを含む他の職員に対する接し方が係内の雰囲気には及ぼす悪影響や、Kとの人間関係の悪化による悪影響によって、Kが係内で発言しにくくなり、他の係職員に対し業務に関する質問をしにくくなっている給配水係内のコミュニケーション上の問題を踏まえて、初めて担当するKにとって比較的難しい業務であった修繕単価表の改定業務に関し、〔1〕Kによる業務の進捗状況を積極的に確認し、進捗が思わしくない部分についてはE係長又はI主査が必要な指導を行う機会を設けるか、…〔2〕E係長において部下への接し方を改善して給配水係内のコミュニケーションを活性化させ、KがE係長又はI主査に対して積極的に質問しやすい環境を構築すべき注意義務があったというべきである」。

「そして、E係長はこれらの措置を何ら実施していなかったものと認めることができるから…、本件では、上記の注意義務に違反した過失があったものというべきであり…、これによりKがその遺書に記載されたような心境に陥って自殺するに至ったものと認めるのが相当である」が、「Kにおいても、…自殺するに至る過程において、…自らの苦境を解消するために可能であると考えられる対応を十分に採らなかったものと認めることができるから、その点に関して過失相殺を免れることはできないところ、その割合は、本件における一切の事情を考慮して、5割と評価することが相当である」。

2 パワハラについて

裁判所は、E係長がKに対して、〔1〕有給休暇を取得について不当に叱責した、〔2〕長時間にわたる叱責や無視をした、〔3〕業務の打合せの際に、「あなたはこうできていないだろう」「これおかしいですよ」などと不当に叱責した、〔4〕Kの作成した会議の議事録について、些細な点を指摘して何度も議事録の書き直しを命じた、〔5〕Kによるパスワード通知ミスについて、他の職員の前でKを罵倒した、〔6〕連日、Kに対する説教を行った、といったパワハラやいじめが不法行為を構成するとのXらの主張に対しては、「これらの点に関して、…主張の主たる根拠は、公務災害の認定手続において審査会に提出されたF主査作成の陳述書」であるが、「F主査の陳述書の内容が、その後のYによる聴き取り調査の際に比較的大きく変遷して」おり、「F主査が、本件訴訟において証人として呼び出された際にも十分な理由を示すことなく出頭しなかったこと」から、「審査会に提出されたF主査の陳述書の記載内容を本件訴訟において直ちに採用することは困難であるといわざるを得ず、他に、本件において、Xらが主張するパワハラやいじめに関する上記各事実に関して、不法行為を構成するほどの違法性を有するE係長の行為を認めるに足りる証拠はない」とし、E係長のパワハラは認定されなかった。

Ⅲ 検 討

1 はじめに

本件は、過大な業務による負荷を苦にして自殺した労働者に対する使用者の注意義務が争われた事例である。近年、労働者が業務を遂行していく中で直面することが多いメンタルヘルスの問題については、労働安全衛生法において、ストレスチェック制度¹⁾、長時間労働を行っている労働者に対する医師の面談指導²⁾が定められ、ほかにもセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに対する使用者の職場環境調整義務³⁾やいわゆる働き方改革に伴って、時間外労働の上限規制につきこれまでの大臣告示から罰則付きの義務へ転換した労基法改正⁴⁾など、さまざまな対策が展開されてきている。

こうした対策にもかかわらず、労働者が長時間労働やハラスメントによりメンタル的に追い込まれてしまっていて精神障害を発症し、発作的に自殺する事例はそこまで減少しているわけではない⁵⁾。本件のような事例においては、認定された事実に基づけば、表面上は精神障害を発症したことが客観的には判定できないため、労働者が置かれていた職場環境の中で、業務あるいは人間関係においてどのような問題を抱えていたか、またそれに対して使用者はどのような対処が可能であったかを検討していくことを通じて、労働者の自殺を予防するために、使用者は適切な手段を尽くしていたか否かについて検討していくことが必要となる。

- 1) 従業員50人以上を使用する事業者は、労働者に定型的なストレスに関する質問票への回答という形でのストレスチェックの実施が義務づけている（安衛法66条の10）。チェックの結果、高ストレス者とされた労働者の申出に応じて医師による面談指導を実施し、必要な場合には作業転換、労働時間の短縮その他適切な就業上の措置を講じることを義務づけている。なお、ストレスチェック制度に関しては、2025年5月に可決された安衛法改正（令和7年法律33号）により、今後3年以内に従業員数にかかわらず義務化されることとなっている。
- 2) 時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者については、労働者からの申出に応じて医師による面接指導を行う必要がある（安衛法66条の8第1項、安衛則52条の2）。また、事業者は、かかる面談指導を実施するにあたって、適切な方法により労働者の労働時間の実態を把握しなければならない（安衛法66条の8の3、安衛則52条の7の3第1項、第2項）。
- 3) セクシャル・ハラスメントについては均等法11条、パワー・ハラスメントについては労働施策総合推進法30条の2において、労働者の就業環境が害されることのないよう労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨定めているほか、各法に基づき厚生労働省が指針を定めている（セクシュアル・ハラスメント：平成18年厚労省告示615号、マタニティ・ハラスメント：平成28年厚労省告示312号、パワー・ハラスメント：令和2年厚労省告示5号）。
- 4) この改正によって、法律上の時間外労働の上限は月45時間・年360時間とされ、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができない（労基法36条4項）。臨時的な特別の事情がある場合においても、時間外労働は年720時間を超えてはならず、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月以内などの上限が設けられている（労基法36条5項・6項）。
- 5) 厚生労働省「令和5年度過労死等の労災補償状況」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40975.html）（最終アクセス日時：2025年6月7日）によれば、精神障害による自殺（未遂も含む）による令和5年度の労働災害の請求件数は212件（前年度比29件増）であり、支給決定件数は79件（前年度比12件増）となっている。

2 労働者の自殺と労災補償⁶⁾

労働者が過重労働やハラスメントを苦にして自殺した場合、労働災害という観点からは、労働者が業務を起因として何かしらの精神障害を発症していたか否かが問題とされることが多い。これは、労働者が故意によって死亡の原因となった事故を招来させた場合には、原則として補償を行わないこととし（労働者災害補償保険法12条の2の2第1項）、ただし、業務に起因する精神障害のために自殺した場合には、「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」（労基法施行規則別表第1の2第9号）として、当該自殺につき業務起因性が認められるとして労災補償が肯定されるという建て付けとなっていることによるものである⁷⁾。そして、労災補償の認定にあたっては、厚労省によって「心理的負荷による精神障害の認定基準⁸⁾」が作成されており、1) 精神障害を発症していること、2) 疾病の発症前おおむね6ヵ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、3) 業務以外の心理的負荷および個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと、という「ストレス-脆弱性理論」に依拠して、労働者の自殺が業務を起因とする精神障害によるか否かを判断すべしとされている。労働災害（および公務員の公務災害）が認定されなかったことを争う行政訴訟の事例では、裁判所は、おおむねこの基準に則して判断していくことになる。

最近の事例である国・岡崎労基署長事件⁹⁾では、労働者（中学校教員）がうつ病を発症するまでの業務上の心理的負荷事由として考慮すべき事項として、1) クラス運営の困難さ、2) 保護者からのクレーム対応、3) 副担任担当教員との関係性、の3つを挙げた上で、それぞれの心理的負荷を「中」が2つ「弱」が1つに認定し、それに加えて発症前6ヵ月において60時間に近い時間外労働を、さらに発症前1ヵ月において90時間近い時間

6) なお、事実の概要で示したように、本件においては労働者の公務災害補償は認められているため、以下の議論の対象ではない。

7) なお、公務員の公務災害に関しては、国家公務員には国家公務員災害補償法が、地方公務員に地方公務員災害補償法がそれぞれ規定されており、精神障害に対する公務災害の認定については、国家公務員に関しては、人事院事務総局職員福祉局長名で「精神疾患等の公務上災害の認定について（平成20年4月1日職補-114、令和7年3月31日最終改正）」が、地方公務員については、地方公務員災害補償基金により「精神疾患等の公務災害の認定について（平成24年3月16日地基補第61号、令和6年3月22日最終改正）」がそれぞれ公表されている。

8) 令和5年9月1日基発0901第2号。現在の認定基準は旧基準（平成23年12月26日基発1226第1号）を改定したものであるが、主な改定点としては、1) 業務による心理的負荷評価表の見直し（いわゆるカスタマー・ハラスメントの追加、具体的出来事「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」の追加、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充）、2) 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し（悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める）、3) 医学意見の収集方法を効率化（専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更）などが挙げられる。認定基準の改定と法的課題については、阿部未央「精神障害の労災認定基準」季労284号54頁以下（2024年）、同基準に関する医学的見地からの評価として品田充義ほか「精神障害の認定基準改正をめぐって」産保法学2巻2号11頁以下〔荒井稔発言、田中克俊発言〕（2023年）を参照。

9) 名古屋地判令5.1.25 LEX/DB文献番号25595049。本件では、中学校教員がうつ病から自殺に至ったことが公務災害に該当するかが争われた。

外労働をしていたことに鑑みるならば、本件発病前の心理的負荷の強度は「強」であり、個別的事情による心理的負荷を及ぼすような事情は認められないため、うつ病発症について業務起因性を認めるのが相当であり、うつ病と自殺との関係についても「本件労働者の死亡前において、本件疾病を急性増悪させる業務以外の事情はうかがわれないことに照らせば、本件労働者は、本件疾病の自然経過により本件疾病を増悪させ、自死するに至ったと認めるのが相当である」とした¹⁰⁾。

このように、裁判所による労働災害（公務災害）の認定については、その多くは認定基準に即して、うつ病エピソードの発症と当該労働者の業務（あるいは各種ハラスメント）との間に相当因果関係があるかどうかによって業務起因性の有無を判断している。ただし、裁判所は、認定基準では救済から漏れる事案について、個別事案として認定基準から外れた形での判断を行うこともあると指摘されている¹¹⁾。

3 労働者の自殺と安全配慮義務

労災補償は、労基法上の使用者の災害補償責任（労基法75条以下）を社会保険化したものであり、災害補償責任自体は無過失責任となっている。したがって、当該労災の発生について使用者側の過失の有無は問題とならず、労災補償は傷病により業務に就けなかったことに対する定型的な補償のみを行い、精神的損害に対する慰謝料に関しては補償の対象とはならない。労働災害に対して使用者の責任を追及する場合には、民事訴訟（いわゆる労災民訴）によることになるが、この場合、当該労働者の置かれた状況に対する使用者の安全配慮義務が問題となる。安全配慮義務は、一般に労働者の生命・身体を労働災害などの危険から保護すべく配慮する使用者の労働契約上の付随義務を指す。自衛隊八戸車両整備

10) 本件と同様に業務による心理的負荷が「強」であるとして労働者の自殺に業務起因性を認め、労災補償（および公務災害補償）請求が認容された最近の事例として、国・豊田労基署長（アイシン高丘）事件・名古屋地判令7.3.26 LEX/DB文献番号25622418、国・堺労基署長（ホンダモビリティ近畿）事件・大阪地判令6.7.31 LEX/DB文献番号25620755、地方公務員災害補償基金・地方公務員災害補償基金愛知県支部長事件・名古屋地判令5.3.8 LEX/DB文献番号25594661、国・豊田労基署長（トヨタ自動車）事件・名古屋高判令3.9.16労働判例ジャーナル117号2頁、国・笠岡労基署長事件・岡山地判令4.3.30労経速2508号8頁、国・出雲労基署長事件・松江地判令3.5.31労判1263号62頁、国・福岡中央労基署長（新日本グラウト工業）事件・福岡地判令3.3.12労判1243号27頁、国・名古屋北労基署長（ヤマト運輸）事件・名古屋地判令2.12.16労判1273号70頁などがある。逆に心理的負荷が「中」または「弱」として請求が棄却された事例として、国・東大阪労基署長（近畿大学）事件・大阪地判令5.3.23判タ1521号169頁、国・天満労基署長（大広）事件・令4.6.15労判1275号104頁、国・日立労基署長事件・東京地判令4.5.19労経速2508号26頁、国・釧路労基署長事件・釧路地判令4.3.15判時2557号45頁、国・津労基署長（中部電力）事件・令3.10.11判時2617号98頁、地方公務員災害補償基金・地方公務員災害補償基金北海道支部事件・札幌地判令3.1.13労経速2469号25頁などがある。

11) 品田ほか・前掲註8座談会8-9頁〔水島郁子発言〕。例えば、座談会でも引用されている国・京都上労基署長（島津エンジニアリング）事件・大阪高判令2.7.3判タ1231号92頁では、認定基準が「行政処分の迅速かつ画一的な処理を目的として定められたものであって、改善が重ねられた上、さらに精神医学、心理学及び法学等の専門家により作成された「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」（平成23年11月）の医学的専門的知見を踏まえて作成されたという作成経緯および内容等に照らし、合理性を有するものということができる。したがって精神障害に係る業務起因性の有無を判断するに当たっては、認定基準を参考にしつつ、個別具体的な事情を総合的に考慮して行うのが相当である」と述べており、個別具体的な事例判断について、認定基準を踏まえつつも独自の判断を行う可能性を示唆している。

工場事件¹²⁾において、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随的義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められる」と判示されて以降、労働災害に関する民事訴訟においては、安全配慮義務違反による債務不履行の有無を問題とするのが学説・判例の主流となっている¹³⁾。現在では、労契法5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」とされており、これは上記の判例法理を法制化したものと解されている¹⁴⁾。

問題は、安全配慮義務の具体的内容、すなわち労契法5条にいう「必要な配慮」をどのように解するかである。これについては「労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によつて異なるべきものである¹⁵⁾」とされており、個々の事例ごとに判断されることになる¹⁶⁾。本件のような労働者の自殺に関しては、電通事件最高裁判決¹⁷⁾において、「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る」として、長時間労働によりうつ病を発症して自殺した労働者に対する安全配慮義務について一定の判断を示し、これ以降の裁判例においても踏襲されている。自殺という一種特殊な状況であっても、原則的には、労働者の自殺に至るまでの経緯の中で、使用者側にかかる自殺につき予見可能性があったか否かを問題とし、予見可能性が肯定されるのであれば、自殺を防止するために、使用者は必要な配慮ないし注意を尽くしていたかが問われることになる。そして、多くの事例では、労働者が自殺前にうつ病エピソードを発症していたことを認定した上で、労災認定の場合と同様に、労働者の自殺と労働者が担当していた業務あるいは労働者が受けたハラスメントとの間に相当因果関係があるかを判断していくことになる。例えば、山田製作所（うつ病自殺）事件¹⁸⁾では、「長時間労働の継続などにより疲労

12) 最三小判昭50.2.25民集29巻2号143頁。

13) 上記自衛隊八戸車両整備工場事件は公務員に関する事例であるが、民間の労働者に関しても川義事件・最三小判昭59.4.10民集38巻6号557頁において、「使用者は、…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又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（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である」と判示されており、以後の裁判例でも継承されている。

14) もっとも、「配慮をするものとする」という文言には正面から安全配慮義務を認めたというには曖昧な部分が残るが、これは債務不履行として構成される安全配慮義務について、その履行請求の可否が判例法上確立されていないことを考慮したものと解されている。荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法〔第2版〕』（弘文堂・2014年）93頁、同旨・土田道夫『労働契約法〔第3版〕』（有斐閣・2024年）687頁。

15) 川義事件・最三小判昭59.4.10民集38巻6号557頁。

16) 労働法の観点から分類を行ったものとして、土田・前掲註14書688頁-701頁、産業医の視線から分類した書籍として岡田邦夫『安全配慮義務 判例とその意義』（産業医学振興団・2024年）がある。

17) 最二小判平12.3.24民集54巻3号1155頁。本件に関する評釈は多数存在しているが、さしあたり、土岐将仁「判批」岩村正彦ほか編『社会保障判例百選（第6版）』142頁（有斐閣・2025年）、鈴木俊晴「判批」村中孝史ほか編『労働判例百選（第10版）』100頁（有斐閣・2022年）を参照。

18) 福岡高判平19.10.25労判955号59頁。本件に関する評釈として、中園浩一郎「判批」主判解25号294頁（2009年）がある。

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。……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」として、本件自殺3ヵ月前から過重な長時間労働に従事したことによる肉体的・心理的負荷に加えて1ヵ月前からは新たな品質管理基準への対応やリーダーへの昇格などの心理的負荷が加わるという状況の中で、十分な支援体制が取られないまま、過度の肉体的・心理的負担を伴う勤務状態にて稼働していたことから、使用者には結果の予見可能性があると判示した。

このように、使用者が労働者の労働環境（労働時間やハラスメントの有無を含む）を客観的に把握した上で、労働者の健康状態が悪化するおそれがあると認識することが可能であれば、労働者の自殺という結果に対する予見可能性が肯定されることになる¹⁹⁾。労働者が自殺する前に体調の異変を感じさせる言動を示しているような場合には、その異変の原因が何であるのか、その問題を解消するために使用者には何ができたのかが問われることになるが、少なくとも認定された事実からは自殺の前に労働者が何かしらの異常な言動を職場で示していたとはいえない本件のような事例においては、予見可能性の有無の判断は難しいものとならざるを得ない。

この点、本判決は、上司のほかの職員への接し方や、労働者との人間関係の悪化等によって職場の雰囲気にも悪影響を及ぼしていたことから、これらを改善して職場内でのコミュニケーションを活性化させ、労働者が積極的に質問しやすい環境を構築すべき注意義務があり、これに違反した過失があったと判示している。一般論としての使用者の職場環境の構築としてはその通りであるとはいえ、本件において労働者の自殺を防ぐための使用者の義務という観点から検討するならば、これはあまりにも抽象的すぎるといわざるを得ず、この点に若干の疑問が残る。このような抽象的な注意義務違反のみで使用者側の損害賠償責任を認めざるを得なかったのは、裁判所が本来想定していたであろう上司のパワハラを理由として精神障害を発症したという法的構成が、証人の不足等により認定でき

19) 同様の趣旨で損害賠償請求が肯定された比較的最近の事例として、古河市事件・水戸地下妻支判令6.2.14判時2614号34頁、国・高松刑務所事件・高松高判令4.8.30判時2620号16頁、奈良県（うつ病自殺）事件・奈良地判令4.5.31労判1330号53頁、新潟市（新潟市民病院）事件・新潟地判令4.3.25判例自治512号76頁、社会福祉法人むつみ福祉会事件・長崎地判令3.1.19判時2500号99頁、青森三菱ふそう自動車販売事件・仙台高判令2.1.28労判1297号147頁、福井県・若狭町（町立中学校教員）事件・福井地判令1.7.10労判1216号21頁、岐阜県厚生農協連事件・岐阜地判平31.4.19労判1203号20頁、Y歯科医院事件・福岡地判平31.4.16労経速2412号17頁、ディーソールNSP・ディーソール事件・福岡地判平30.12.11労経速2382号12頁、ゆうちょ銀行事件・徳島地判平30.7.9労判1194号49頁、加野青果事件・名古屋高判平29.11.30労判1175号26頁、A庵経営者事件・福岡高判平29.1.18労判1156号71頁、さいたま市（環境局職員）事件・東京高判平27.11.18労判1172号26頁などがある。また、予見可能性がないとして安全配慮義務違反が否定された事例として、山口県厚生農業協同組合連合会事件・神戸地判令6.12.18労判1331号47頁、A総合研究所事件・東京地判令4.3.28労判1310号118頁、ヤマダデンキ事件・前橋地高崎支判平28.5.19労判1141号5頁など。

なかったという事情が大きな要因となっているものと考えられる。

こうした本判決に特有の事情は、過失相殺の判断においても現れているといえよう。上述の電通事件最高裁判決において、最高裁が「ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、……裁判所は、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因としてしんしゃくすることはできないというべきである」と判示して以降、多くの裁判例において、過失相殺は、労働者が仕事上の失敗が多く、それゆえに叱責を受けた結果として精神を病んでしまった²⁰⁾、あるいはうつ病の既往歴があり、同居の家族が労働者の異変を察知していたにもかかわらず対応を怠ったといった場合²¹⁾には認められているが、労働者の性格や、仕事に熱心で几帳面であるといった程度では、労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲内であるとして認められていない²²⁾。本判決は、労働者が職場の同僚や上司に相談することを躊躇しがちな性格であったことを過失相殺の事情として挙げているが、17年間勤務してきた労働者がどんな人物であるか、またそのような労働者が業務の内容が荷重でストレスをためているかを使用者が客観的に把握することは容易であったといえ、労働者が相談していないことのみを理由として5割の過失相殺を認めたことには疑問があり、むしろこうした労働者の性格は、労働者の個性の多様性の範囲内として過失相殺を認めるべきではなかったと思われる。

20) 前掲・A庵経営者事件では、長時間労働と暴行を含む厳しい叱責を受けていた労働者の自殺に対して、使用者側の不法行為を認めたが、都度重なる注意を受けても何十回以上も同じ仕事上の間違いを繰り返す労働者に対して使用者が厳しい叱責を含む注意をしてきたことにはやむを得ない面もあるとして5割の過失相殺を認めた。同様の理由で過失相殺を認めた事例としては、ネットワークインフォメーションセンター（コンパテス・ジャパン）事件・東京地判平28.3.16労判1141号37頁などがある。

21) 前掲・さいたま市（環境局職員）事件では、上司からのパワハラに対する安全配慮義務違反を認めた上で、労働者にうつ病の既往歴があり、自殺に至ったことに対してはその脆弱性が大きな素因となっていたこと、同居の家族がうつ病の症状が悪化しないように配慮すべき義務があったとして、7割の過失相殺を認めた。同様に本人の資質ないし心因的要因が自殺の一因であったとして過失相殺を認めた事例として、川崎市水道局（いじめ自殺）事件・東京高判平15.3.25労判849号87頁、三菱電機サービス事件・浦和地判平13.2.22労判800号5頁、みくまの農協（新宮農協）事件・和歌山地判平14.2.19労判826号67頁などがある。ほかにも、使用者がうつ病に罹患した労働者の職場復帰等に関して相当の配慮をしていたこと、死亡労働者が使用者に対して正確かつ十分な情報を提供していなかったことを理由として3割の過失相殺を認めたJFEスチール（JFEシステムズ）事件・東京地判平20.12.8労判981号76頁や、死亡労働者が管理職としての勤務姿勢やメンタルヘルスへの認識の低さを理由として8割の過失相殺を認めた糸島市事件・福岡高判平28.11.10労判1151号5頁などがある。

22) 例えば、前掲・奈良県事件では、自殺した労働者にうつ病の既往歴や希死念慮を訴えていたことから性格や精神的傾向に脆弱性があるとの使用者側の主張に対して、裁判所は、真面目で几帳面な性格が労働者の個性の多様さを逸脱するものではないとして過失相殺や素因減額を認めなかった。同旨、前掲・岐阜県厚生農協連事件、萬屋建設事件・前橋地判平24.9.7労判1062号32頁、スズキ（うつ病自殺）事件・静岡地浜松支判平18.10.30労判927号5頁、エージーフーズ事件・京都地判平17.3.25労判893号18頁など。

Ⅳ 結びにかえて

本件は、労働者がうつ病エピソードを発症することなく、外観的にはあたかも突然自殺をしてしまったように見える事例である。これまでの多くの事例が自殺に至るまでに何かしらの兆候を示していたことと比較するならば、そのような兆候を示すことのない自殺を防止するために使用者は一体何ができるのかを安全配慮義務の問題として検討していかなければならない。労働者の自殺に関しては、自殺という手段を選択している時点で何かしらの精神障害を発症している可能性が高いとも言われており、労働者の精神障害の発症の兆候を見逃さないのはもちろんのこと、挙動が怪しい労働者に対しては産業医や保健師、主治医との連携によって、業務に関して必要な配慮を行い、職場環境を整えていくことも重要であろう。そのためには、従来の労働法的な枠組みに対して、「予防」という観点から産業保健・安全衛生にかかる法的枠組みを学際的に構築していく必要がある²³⁾。本件のような事例に関しても、使用者のみならず産業保健に携わる当事者がどのように対応していけば予防が可能であったか、さらなる検討を進めていきたい。

23) こうした学際的な取り組みとして、日本産業保健法学会 (<https://jaohl.jp/>) が2022年に発足し、法学者のみならず、産業医、保健師、心理職など多様な当事者により、産業保健の学際的な学究活動が進められており、今後の展開が注目される。