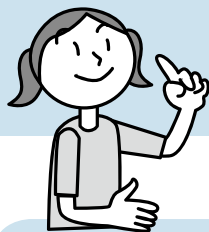


労災認定された金融公庫職員の自殺につき、業務との因果関係が否定された事案

日本政策金融公庫(うつ病・自殺)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

大阪高裁平成26年7月17日判決(労判1108号13頁)

大阪地裁平成25年3月6日判決(労判1108号52頁)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

本判決は、金融公庫の職員が、うつ病により自殺したことについて、同職員の遺族である妻と両親が、安全配慮義務違反または不法行為に基づいて損害賠償を請求した事案の控訴審判決¹⁾である。

本件は、同職員のうつ病発症の時期および早出残業に関する評価の違い等²⁾から、原審と控訴審で異なる判断がなされた点に特徴がある。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側 (Xら) 訴えた(原告ら・控訴人ら/被控訴人ら³⁾)のは、自殺をした金融公庫職員(以下「A」という)の遺族であるAの妻(X1)およびAの両親(以下、総じて「Xら」という)である。

(2) 訴えられた側 (Y) 訴えられた(被告・控訴人/被控訴人)のは、Aの使用者であったB金融公庫である。なお、同公庫は、第1審継続中に解散し、株式会社C金融公庫に承継された(以下では、便宜上、総じて「Y」という)。

2) Xらの請求の根拠

Xらは、Aが自殺をしたのは、Yにおける過重業務によりうつ病を発症したことにあるとして、安全配慮義務違反(民法415条)または不法行為(民法709条)に基づく損害賠償(総額約1億8,000万円)を請求した。

3) 事実関係の概要(認定された事実関係)

(1) Aは、大学卒業後の平成2年4月にYに就職し、平成13年7月からはYの甲支店で勤務していたが、平成17年4月1日(自殺の3カ月前)からは乙支店で勤務した。

(2) Aは、甲支店および乙支店で農業融資業務に従事し、筆頭調査役であった。Aは、まじめで丁寧な仕事を進めていたが、計画的、効率的な事務処理が不得手であった。

(3) 甲支店においては、厳しい労働時間管理はなさ

れておらず、Aは、「生活スタイル」であるといつて、早出出勤をする等していた。甲支店におけるAの自殺前の時間外労働時間は、自殺8カ月前が109時間15分、7カ月前が49時間43分、6カ月前が37時間22分、5カ月前が99時間38分、4カ月前が64時間3分であった。一方、乙支店では、厳しい労働時間管理がなされており、Aの時間外労働時間は、自殺3カ月前が0分、2カ月前が31時間35分、1カ月前が24時間10分であった。

(4) AとX1は、いわゆる週末婚であり同居をしていなかったが、Aが乙支店に転勤になったのを機に、平成17年4月18日から同居を始めた。

(5) Aは、同年7月7日、うつ病により自殺した。

(6) 本件について、労働基準監督署長はAの自殺を業務災害と認め、遺族補償年金等の支給決定をした。

2. 1審(原審)判決要旨

1審はAが従事した業務が過重であったとはいえないとしながらも、自殺前5カ月目(平成17年2月)の時間外労働時間が、月約100時間近かったこと等から、Aの業務による心理的負荷は、同年3月末の段階で相当重なっており、^④その疲労を解消しないまま、乙支店において、新しい案件の対応や事実上自由に残業ができなくなり業務の遅れが顕在化する等が重なり、同年5月下旬には、うつ病を発症したとした。

その上で、YはAに合った適切な対応をとらなかったとしてYの安全配慮義務違反等を認め、総額約

8,900万円の支払いを命じた(過失相殺3割)。

3. 本判決の要旨

1) Aが従事した業務の過重性

本判決も、Aが従事した業務は過重ではないと評価した。その上で労働時間については、甲支店勤務当時、Aの時間外労働時間が100時間前後の月が2回あったものの、これらは早出出勤による始業時刻までの時間外労働時間が含まれているところ、早出出勤については、Aは、職場で朝食をとる等、仕事の準備等をしていたと見るのが相当であり、終業時刻後の時間外労働時間についてみれば、平成16年11月分が約72時間、平成17年2月分が約71時間となり、長時間労働が恒常的であったということはできず、労働時間から見てAの業務が過重であったとは認められない^①とした。

2) Aのうつ病発症の時期

また、Aが同年5月中旬以降も、業務に関しても積極的な意欲等を持っていたこと等から、この時期

のうつ病発症を否定し、6月20日頃にうつ病を発症したとした。

3) 業務と自殺との相当因果関係

そして、「業務に起因した傷病であると評価するには単に当該業務と傷病との間に条件関係が存在するのみならず、社会通念上、業務に内在したまたは通常随伴する危険の現実化として傷病等が発生したと評価されること」が必要であるとした上で、『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』⁴⁾および『ストレス・脆弱性理論』に照らし、Aの業務が過重であったとは認められないとした。一方、業務外の心理的負荷については、平成17年4月以降のX1との同居等による生活の変化が一定程度心理的負荷をもたらしたとし、Aの業務とうつ病発症との因果関係を否定した。

(なお、「念のため」として、Yにおいて、Aの健康が損なわれることを具体的に予見することは困難であったとして、安全配慮義務違反も否定している。)

ワンポイント解説

1. 労働時間管理と長時間労働

本件では、原審と控訴審で、前記下線部①と②のように、始業時刻前の時間外労働に対する評価の違いもあって、労働時間から見た業務の過重性にかかる評価が異なっている。一般に早出をしたとしても業務の必要性があったとは限らず、労働時間と評価することが適さない場合もあろう。とはいえ、時間管理が厳格ではなく、時間外命令がなくとも早出出勤をして業務をすることも黙認しているような場合には、始業時刻前の在社時間を含めて労働時間と評価され、その結果、長時間労働があったとして、業務の過重性が認定される可能性がある。かかるリスクを招来しないためにも、

業務の効率化を図り、時間外労働の削減に努めた上で、時間外命令がない場合の在社を禁止する等の時間管理の厳格化を図ることも重要であろう⁵⁾。

2. 労災申請書類と文書提出命令

民事訴訟手続きにおいては、当事者の証拠収集方法の一つに、文書送付嘱託⁶⁾や文書提出命令⁷⁾の制度がある。本件のような労災民事訴訟においても、労災認定をした労働基準監督署長等に対して、労災認定にかかる文書等の送付嘱託等が申し立てられ、その結果、これらの文書等が提出されることが少なくない。労災認定の手続きの際には、後日、このように利用される可能性があることを十分に認識した上で対応すべきであろう。

1) 本判決は、平成27年8月26日付で上告不受理が決定し、確定している。

2) 控訴審では、Yが申立てた文書提出命令が認められ、Xらが労災申請時に労基署に提出した陳述書等が提出されている。このことが控訴審の判断に影響したことは否めないであろう。

3) 本件では、1審原告らも、過失相殺がなされたことを不服として控訴しているため、1審原告らは、被控訴人らであるとともに控訴人らでもある。同様に、1審被告は、控訴人であるとともに、被控訴人でもある。

4) (平成11年9月14日付け基発第544号)この基準は、精神障害にかかる労災認定の旧基準である。労災認定に関しては、現在は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平成23年12月26日付け基発1226第1号)に基づいて認定されている。

5) 本件でも、乙支店では、一定の期間の試行を踏まえて、①原則、時間外勤務は命令しない、②役職者による出退勤管理を徹底する等の取組みをしていた。

6) 当事者の申立てに基づいて、裁判所が、文書の所持者に対して文書の送付を嘱託し、これに基づいて送付された文書を証拠とする制度(民訴法226条)。

7) 文書を証拠として利用しようとする当事者(拳証者)がその文書を所持しておらず、相手方または第三者が所持している場合に、拳証者の申立てにより、裁判所が文書の所持者に対しその提出を命ずる制度(民訴法221条1項)。