

身体障害のある技術者の精神障害悪化による自殺の業務起因性が否定された事案

国・厚木労基署長(ソニー)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

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『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令) など。

第1審 東京地裁 平成28年12月21日判決(労働判例1158-91)

第2審 東京高裁 平成30年2月22日判決(労働判例1193-40)(本判決)¹⁾

本件は、身体障害のある技術者の精神病悪化による自殺の業務起因性が争点となった事案である。本判決は、①障害のある者の業務に内在する危険性の判断基準及び②すでに発症した精神障害が増悪した場合の判断枠組みについて言及している。事例判断ではあるものの、実務上参考となろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(1審原告・控訴人)

訴えたのは自殺をしたKの両親であるXらである。

(2) 訴えられた側(1審被告・被控訴人)

訴えられたのは労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)に基づく遺族補償給付及び葬祭料の不支給決定をした厚木労働基準監督署長(以下「Y」という。)の各処分を取り消しを求められた国である。

2) Xの請求の根拠

Xらは、息子であるKの自殺は、上司によるパワハラ、退職強要等の業務に起因するとして、Yのなした遺族補償給付等の各不支給処分の取消を求めた。

3) 事実関係の概要

(1) K(昭和52年生)は、昭和59年(当時6歳)に脳腫瘍になり、水頭症も併発し継続的に治療を受けていたところ、脳腫瘍等の影響による頭痛、左手の麻痺、眼及び顔面に若干の障害があり、平成15年4月には、脳原性上肢障害により身体障害者等級6級の認定を受けた。

(2) Kは、大学院卒業後の平成16年4月に、ソニー株式会社(以下「本件会社」という。)に正社員として入社し、同社の厚木テクノロジーセンターで勤務を開始した。採用面談や配属面談で、Kは、非常に細かい作業や重量物を扱う作業は左手の握力が弱くできないが、その他は制限がないと申告した。Kは、入社以後、主に製品の設計や開発を担当する部署に配属された。

(3) 平成20年10月頃、Kはセンサーデバイスの画素や回

路を扱う部署に異動となり、画素を取り扱う業務について。直属の上司Dは、業務指導につき厳しい言い方をすることもあったが、周囲からみてもDの指導は的を射ていた。

(4) 平成21年10月頃、Kはデバイスの回路を取り扱う業務を担当することになった。

(5) 本件会社では、春と秋に人事評価面談が行われていたところ、Kは、平成20年秋の面談以降、自らの評価に納得せず、長時間不満を述べたり、自らの考えに固執する発言をして注意を受ける等していた。

(6) Kは、平成21年11月頃から、Q部Gからの勧めにより臨床心理士の面談を受けるようになり、平成22年5月まで合計18回にわたり面談をした。

(7) Q部のJらは、同年2月22日から、同年8月19日までの16回にわたりKと面談をした。この間、Jらは、臨床心理士や産業医の意見も聴取した上で、7月23日の面談では、本件会社で勤務を続けたいのであれば、気づきを説明するよう促し、将来について考えるよう指示した。8月6日の面談でも入社から現在までの棚卸しの提出を求め、19日にはその再提出を指示した。

(8) この間の同年6月8日、Kは神経精神科を受診し適応障害との診断を受けた。

(9) 同年8月20日、Kは薬物を使用し自宅で自殺した。

(10) Xらは、Yに対し遺族補償給付等の申請をしたが、Yはこれを支給しない旨の決定をした。

2. 第1審判決の要旨

適応障害の発症に業務起因性はなく、適応障害発症

後に「特別な出来事」に準ずる出来事があったとも認められず自殺についても業務起因性は認められないとして、原告らの請求を棄却した。

3. 控訴審(本判決)の要旨

本判決は、以下のように概ね1審判断を維持してXらの控訴を棄却した。

(1) Kが発症した精神障害の病名及びその発症時期

Kは、平成22年6月時点で適応障害を発症し、同年7月下旬から8月頃にかけて、軽症うつ病エピソードの診断基準を満たしたものと認められる。

(2) 業務起因性の判断基準

「業務上死亡した場合」に当たるためには、「業務と当該死亡との間に、……相当因果関係があることが必要であり、当該死亡が……業務に内在する危険が実現したものと認められる必要がある^①。」この「業務に内在する危険性」の判断に当たっては、「被災労働者と同種の平均的労働者」を基準とすべきであり、「障害者の保護の必要性を加味すべく当該被災した労働者である障害者を基準として出来事による心理的負荷の強弱を評価

することは相当ではない^②。」もっとも、「障害の故に所要の労務軽減がされているような場合は、そのような労務軽減が必要とされているという属性について、年齢、経験等に準ずる属性として考慮したところの労務軽減を受けている労働者を平均的労働者と捉えてこれを基準とすることが適切であると考えられるが^③、Kの障害は労務軽減を必要とするものではなく障害にかかる属性について考慮すべきではない。

(3) すでに発症した精神障害が増悪した場合の業務起因性の判断枠組み

認定基準において、すでに発症した精神障害が悪化した場合に、悪化の業務起因性の判断において「特別な出来事」を要するとすることには合理性がある^④。

(4) 業務起因性の有無について

適応障害発症前のKに対する上司の言動等は、「中」程度の負荷にとどまるから適応障害発症に業務起因性はなく、発症後に「特別な出来事」があったと認められないから本件自殺について業務起因性を認めることはできない。

ワンポイント解説

1. 障害のある者の業務に内在する危険性の判断基準

本判決は、従前の裁判例同様²⁾、労働者の自殺に業務起因性が認められるには、業務と自殺との間に相当因果関係が必要であることを指摘した上で（**下線①**）、Xらの、障害者保護の観点からも業務に内在する危険性の判断にあたっては、障害者を基準に判断すべきとの主張に対して、**下線②**の1審の意見を維持し、労災保険給付は、業務に内在する危険性の実現に対する給付であって客観的に把握すべき以上、政策的な障害者保護を考慮すべきでないとした。裁判例には、身体障害に関する事案であるが、本判決と異なり、障害者であることを考慮して本人を基準に業務起因性の判断をしている事案もある³⁾。もっとも、本判決も、平均的労働者の属性の考慮においては、**下線③**の1審の

意見を維持しており、障害者であることの考慮の余地を残したとも評価し得よう。

2. すでに発症した精神障害が増悪した場合の判断枠組み

認定基準⁴⁾は、業務以外の原因で発病し治療が必要な疾病が悪化した場合は、例外的に「特別な出来事」があり、その後自然的経過を超えて増悪したと認められる場合を除いては業務起因性を認めていない。これは、精神障害の特性等から、悪化前に心理的負荷となる業務上の出来事が認められたことをもって、それが悪化の原因と判断することは医学的に困難であること等によるが、本判決は当該基準の合理性を肯定した（**下線④**）。当該基準によれば、発病の時期と出来事が生じた時期の先後が重要な意味を持つことになる。後日のためにも、心理的負荷となり得る出来事が生じた場合は時期を特定して記録を残すことも一考であろう。

1) 本判決に対しては、上告及び上告受理申立がなされたが、最高裁で上告棄却及び上告受理申立却下決定がなされて確定している（最高裁第2小法廷 平成30年9月28日決定）。

2) 熊本地裁八代支部延更事件 最高裁第2小法廷 昭和51年11月12日判決、地公災基金東京支部長(町田高校)事件 最高裁第3小法廷 平成8年1月22日判決等

3) 国・豊橋労基署長(マツヤデンキ事件)(名古屋高裁 平成22年4月26日判決)

4) 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(基発1226第1号 平成23年12月26日)