

# 使用者の安全配慮義務について

上 田 達 子

## 目次

- 一 はじめに
  - 二 安全配慮義務に関する諸問題
  - 三 安全配慮義務の内容
  - 四 おわりに
- 
- 一 はじめに

近年、過重な業務（長時間労働）による脳血管疾患及び虚血性心疾患死（いわゆる過労死）、あるいは過重な業務（長時間労働）による精神障害（うつ病）を経由した自殺（いわゆる過労自殺）の労災補償件数が増加している。<sup>1</sup> 一方で、このようなケースについては、使用者に対して、労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を怠った、あるいは労働者の生命、身体を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）に違反するとして、

民事損害賠償請求訴訟が提起されている。こうした現象は、労働内容・態様等の変化を受け、労働災害として、突発的な「災害・事故」よりも職務遂行過程に関連する「病弊の蓄積・疾病への罹患」(職業性疾病・作業関連疾病)がクローズアップされるようになったことを示すものであろう。

ところで、前述の通り、労働災害を被った被災者及びその遺族は労災補償請求をなすとともに、民事上の要件をみたせば使用者等に対して不法行為責任もしくは債務不履行責任に基づき損害賠償請求をなすことができる。そこで本稿では、後者の場合を検討対象とし、安全配慮義務をめぐる諸問題につき判例ないし学説を簡単に整理した後、安全配慮義務の内容に関して、代表的な裁判例をもとに検討を行うことにしたい。

## 一 安全配慮義務をめぐる諸問題<sup>②</sup>

### 1. 安全配慮義務の法的性質・内容

安全配慮義務については、雇用契約ないし労働契約上の付随義務とする見解のほか、給付義務そのものであるとする見解など諸説あり、債権法上の位置づけ等とも関連して定説はない。<sup>③</sup>しかしながら、公務員については、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件<sup>④</sup>、民間労働者については川義事件<sup>⑤</sup>の最高裁判決において、「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を危険から保護するよう配慮すべき義務」であり、その具体的内容は、「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って異なるべきもの」と判示されたことにより、安全配慮義務

法理が形成・発展することとなる。学説では反対説もあるが、通説は判例を支持しており、安全配慮義務を「物的環境を整備する義務」、「人的配備を適切に行う義務」、「安全教育・適切な業務指示を行う義務」、「安全衛生法令を実行する義務」の四つに類型化する見解もみられる。<sup>7)</sup> 詳細については三において検討する。

## 2. 安全配慮義務の適用領域

前述の陸上自衛隊八戸車両整備工場事件において最高裁は、安全配慮義務を「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」と述べた。これにより、安全配慮義務は「ある法律関係に基づく特別な社会的接触の関係」があればよく、「雇傭・労働契約の存在を前提としておらず、労働関係においては、使用者が労働者を物的・人的に支配管理下に置くことがそうした接触関係を基礎付けると解されている。<sup>8)</sup> たとえば、元請企業が下請企業の従業員に対して安全配慮義務を負うか否かについて、最高裁は、「雇傭契約に準ずる法律関係」あるいは「特別な社会的接触の関係」があるとして安全配慮義務を負うことを認めている。<sup>9)</sup> 最近の研修医のケースにおいては、研修医と研修病院との間には「労働契約関係と同様な指揮命令関係」が認められるとし、研修病院は研修医に対して安全配慮義務を負うとしている。

## 3. 帰責事由・因果関係・立証責任

安全配慮義務違反の責任を問うためには、使用者に帰責事由（民法四一五条、「故意・過失または信義則上これと

同視すべき事由<sup>11)</sup>が認められなければならない。傷病等が発生する可能性を使用者が予見できなかった場合や予見しえたのに結果を回避する措置が講じられなかった場合(予見可能性、結果回避可能性が存在する場合)に帰責事由が認められる<sup>12)</sup>。なお、履行補助者に関しては、履行補助者が「法令上当然に負うべきものとされる通常の注意義務」を怠った場合には使用者は安全配慮義務違反に問われない<sup>13)</sup>。

また、使用者の安全配慮義務違反(債務不履行)と損害(傷病等)との間に相当因果関係がなければならぬ。頸肩腕症候群、急性脳心臓疾患、自殺等の疾病型の労働災害の事案においては、これに代えて又はこれと並行して業務の性質・内容・負担と傷病等との相当因果関係の有無が検討されている<sup>14)</sup>。

次に、立証責任に関しては、使用者が自ら安全配慮義務を尽くしたことを、すなわち、労働災害の発生に対して故意・過失その他帰責事由の存在しないことを立証する責任を負う(立証責任の転換)。従来、この点が不法行為責任に基づく場合と比較して一つのメリットと考えられてきたが、最高裁により、安全配慮義務の内容を特定し、かつ義務違反に該当する具体的事実を主張・立証する責任は、原告たる労働者にあると判断された<sup>15)</sup>。本最高裁判決に関しては、具体的な安全配慮義務は、労災・職業病を防止しない予防すべき基本的な安全配慮義務から当該職場や職務の状況のなかで具体化されるのであり、通常のケースについては、使用者の負うべき具体的安全配慮義務の内容を特定し、義務違反に該当する具体的事実を主張・立証することにさほど困難が伴うとは思われない、との見解もある<sup>16)</sup>。

#### 4. 安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求権

損害賠償請求権は、不法行為の場合は三年（民法七二四条）、安全配慮義務違反の場合は一〇年（同一六七条）で時効により消滅する。安全配慮義務違反の場合の消滅時効の起算点は、損害賠償請求権を行使できるときであり（同一六六条）、具体的には、損害が発生したときが起算点となる。<sup>16</sup> なお、じん肺等のような進行性疾病（職業病）の損害賠償請求権の消滅時効について、最高裁はじん肺法における管理区分についての最終の行政上の決定を受けたときから時効が進行すると判断している。<sup>17</sup> じん肺以外の行政上の管理区分制度がない進行性疾病に関しては、何を消滅時効の起算点となる客観的基準となすかが問題となろう。<sup>18</sup>

労働者が死亡した場合の遺族固有の慰謝料については、不法行為の場合には認められるが（民法七二一条）、債務不履行には規定がなく安全配慮義務違反には認められない。<sup>19</sup> しかしながら、裁判実務上は遺族に慰謝料請求権の相続を認めているので、実際には差は生じないと指摘される。<sup>20</sup> 遅延損害金請求権は、不法行為の場合は事故の日から発生するが、債務不履行の場合は請求がなされた翌日から発生する。<sup>21</sup> 損害の公平な分担の観点から、過失相殺（民法四一八条、七二二条二項）が認められているが、最高裁は、後述するいわゆる過労自殺のケースである電通事件<sup>22</sup>において、労働者の性格が通常想定される範囲を超えない限り、それを損害発生・拡大の要因として考慮することはできないとしている。

### 三 安全配慮義務の内容

前述したように、安全配慮義務とは、「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を危険から保護しよう配慮すべき義務」であり、その具体的内容は、「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って異なるべきものである。しかしながら、とりわけ最近、疾病型の労災が急増していることに伴い、使用者はどのような安全配慮（健康配慮）義務を負うべきなのか、具体的な内容を把握しておく必要性が高まっている。そこで、代表的なケースである電通事件<sup>23)</sup>、システムコンサルタント事件<sup>24)</sup>を紹介し検討することにした。

#### 1. 電通事件

##### (1) 事実の概要

平成二年四月に大手広告会社Y（被告、控訴人、上告人）に採用され、ラジオ局ラジオ推進部に勤務していた訴外Aは、平成三年以降、少なくとも四〇社のスポンサー会社を担当して、ラジオ番組の放送時間枠の売込みを行うタイムセールス、各種イベントの企画、営業部長との打ち合わせ、スポンサー会社への訪問等をほとんど単独で行っていた。Yでは、就業規則上、労働時間は午前九時三〇分から午後五時三〇分まで、休憩時間は正午から午後一時まで、休日原則として毎週二回とされた。また、各労働日における男子従業員の残業時間の上限は、六時間三〇分とされた

が、長時間にわたる残業が恒常的に見られた。Aの労働時間については、午前二時以降に退社した日は、平成二年六月から一二月までは月平均四回程度であったのが、平成三年には著しく増加し、一月から三月には月平均八回（うち徹夜は計八回）、四月から六月は月平均六・三回（うち徹夜は計三回）、七月は一二回（徹夜八回）、八月は一〇回（徹夜六回）に及んでいた。

Aは心身ともに健康であったが、平成三年に入ると、常軌を逸した深夜労働と休日出勤等による睡眠不足のため、七月ごろには心身共に疲労困憊するにいたった。同年八月には労働時間がさらに増加し、イベント開催までの二二日間は、三日に一度は午前六時三〇分まで残業し、ほとんど帰宅しなくなった。Aの上司は、同年三月初、Aが徹夜をしていることにつき、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とり、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等を指導したのみで、Aの業務の量を適切に調整するための措置を採らなかった。また、同年七月初ころには、Aの健康状態が悪化していることに気付いていた。Aは八月二日から同月二六日までの三日間のイベントに出張し、イベント終了後二七日午前六時頃帰宅し、自宅において自殺した。

Aと同居していた両親Xらは、Yに対し、AはYから長時間労働を強いられてたためにうつ病に陥り、その結果自殺に追い込まれたとして、民法四一五条又は七〇九条に基づき、Aの死亡による損害賠償として約二億二千二百万円を請求した。

第一審は、Aの「常軌を逸した長時間労働」による過度の心身の疲労状態とうつ病及びうつ病と自殺との相当因果

関係を肯定し、Yの履行補助者である上司がAの状態を認識しつつも具体的措置をとらなかったことに安全配慮義務不履行の過失があるとしてYの使用責任（民法七一五条）を認め、約一億二六〇〇万円の支払いを命じた。

原審は、Yの賠償責任につき第一審判決を支持したが、損害額の算定では、Aのうつ病親和的性格、病院に行く等の合理的行動をとらなかったこと、Aの状態に対する具体的措置をとらなかったXらの落ち度などを考慮しA側の過失を認め、過失相殺（民法七二二条二項）を類推適用してその三割を減額した。

そこで、Xら、Yらとともに上告したのが本件である。

## (2) 判決要旨

Xらの敗訴部分を破棄差し戻し。<sup>(26)</sup>

### (a) Yの責任

「労働者が労働日に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、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。」労働基準法の労働時間規制や労働安全衛生法の健康配慮・作業適切管理規定（六五条の三）は、当該危険発生の防止をも目的とする。「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注意する義務」を負い、業務上の指揮監督を行う上司も当該注意義務の内容に従って権限を行使すべきである。Aの業務遂行とうつ病罹患による自殺との間の相当因果関係を認め、



当該上司はA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つたことにつき過失がある」として、Yの民法七一五条に基づき損害賠償責任を肯定した原審の判断は正当である。

(b) 過失相殺の範囲

身体に対する加害行為を原因とする被害者の損害賠償請求において、損害の公平な分担の理念に照らし過失相殺を類推適用して、損害の発生・拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を斟酌することができる<sup>(28)</sup>。しかし、労働者の性格は多様であるから、「(ある)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はない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、」その事態は使用者として予想すべきものである。使用者や業務上の指揮監督権限を有する上司は、労働者の適性を判断して配置や業務内容の決定を行うのであり、その際に、労働者の性格をも考慮することができる。したがって、労働者の性格等が前記の範囲を外れない場合、裁判所は、当該労働者の性格等を心因的要因として斟酌することはできない。本件の場合、Aの性格は社会人一般にしばしば見られるものであり、上司は業務との関係でAの性格を積極的に評価していたのであるから、前記範囲を外れたとはいえず、またAは「独立の社会人として自らの意思と判断に基づきYの業務に従事していた」のであるから、Xらが両親としてAと同居していたとはいえ、Aの勤務状況を改善する措置を採り得る立場にあったとは容易にいうことができない。

## 2. システムコンサルタント事件

### (1) 事実の概要

昭和五四年四月、大学を卒業して被告会社Yに入社し、コンピュータ・システムエンジニアとしてコンピュータのシステム開発の業務に従事していた訴外A(三三歳)は、平成元年三月頃からは、業務の質量ともに遂行が困難な大手銀行システム開発のプロジェクトに従事し、同年五月にはそのプロジェクトリーダーとなっていたところ、平成二年五月二〇日、自宅で倒れ、脳幹部出血で死亡した。

Aの労働時間については、昭和五年から平成元年までの間は、年平均労働時間がほぼ三〇〇時間に達し、死亡一週間前を見ると、五月一三日(日)七時間三〇分、一四日(月)一時間一七分、一五日(火)二時間一八分、一六日(水)一時間五七分、一七日(木)九時間三二分、一八日(金)九時間一五分、一九日(土)二時間三六分であった。

Xら(Aの両親及び妻)は、Aの死亡がYにおける過重な業務によるもので、Yには安全配慮義務違反があったとして、本件損害賠償請求をした。これに対してYは、Aの業務は過重ではない、Aの基礎疾患である二次性高血圧症がある確率が高く、また可能性は低いものの副腎性高血圧症の可能性も否定できない、Aは入社直後から高血圧であったことからAの高血圧の原因が業務以外の疾病であることは明らかである、と主張した。

第一審<sup>29)</sup>は、「Aは脳出血発症は同人の基礎疾患である本態性高血圧と、Yにおける過重な業務とが共働原因となつて生じたものというべきであり、Aの死亡と業務の間には相当因果関係がある」とし、Yは、「Aに精神的に過重な負担がかかっていることを認識していたか、あるいは少なくとも認識できる状況にあるにもかかわらず、特段の負担

軽減措置をとることなく、過重な業務を行わせ続けた」結果、Aの基礎疾患とあいまって高血圧を憎悪させ、高血圧性脳出血の発症に至らせたものであるから、安全配慮義務に違反したものであるとしたが、Aの精密検査や治療を受けるなどの健康の保持に配慮しなかった過失を認めて、損害賠償額を五〇％に減額した。

(2) 判決要旨<sup>30)</sup>

一部変更、一部棄却。

(a) Aの労働の過重性

「AがYに勤務して以来、恒常的に過大な労働をしてきたが、本件プロジェクトにおいてプロジェクトリーダーに就任してから死亡するまでの約一年間は、時間的に著しく過大な労働を強いられたのみならず、きわめて困難な内容の本件プロジェクトの実質的責任者としてスケジュール遵守を求める（発注者）と、増員や負担軽減を求める協会のS Eらの双方からの要求及び苦情の標的となり、いわば板ばさみの状態になり、高度の精神的緊張にさらされ、学生時代に行っていたスポーツをしなくなり、死亡する一年くらい前からはドライブにすら行かず疲れたと述べて夕食後早々に寝てしまうような状態になるほど、疲労困憊し…Aの死亡前業務（は）著しく過重であった」。

(b) 業務と死亡との因果関係

「高血圧患者は血圧正常者に比較して精神的緊張等心理的ストレス負荷によって血圧が上昇しやすいこと、しかるところ、Aの基礎疾患たる本態性高血圧は、昭和五四年以降の長時間労働により、自然的経過を超えて急速に増悪し

ていたところ、これに加えて、平成元年三月以降の本件プロジェクトに関する高度の精神的緊張を伴う過重な業務により、さらに前記高血圧が増悪していたこと、死亡する直前の平成二年三月ないし五月の労働時間が一ヶ月換算で約二七〇時間ないし約三〇〇時間と過大であり、特に、死亡直前の一週間の労働時間が七三時間二五分（週四八時間の法定労働時間の一・五三倍、週四〇時間の所定内労働時間の一・八四倍）と著しく過大であったこと、したがって、Aは、当時、長時間労働の影響で疲労困憊していたこと、Aは、死亡前日において、「休日に呼び出しを受けて、午後八時ないし九時頃までトラブル処理に当たったことなどの事実を考慮すると、「Aは、これらの要因が相対的に有力な原因となつて、脳内出血症に至つたものであると解するのが自然であり、Aの業務と脳内出血発症との間には、相当因果関係があると認められる。」

(c) 安全配慮義務違反

YがAに対して負う安全配慮義務の「具体的内容としては、労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、さらに健康診断を実施した上、労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する作業時間及び内容の軽減、就労場所の変更等適切な措置をとるべき義務を負うというべきである。」

「高血圧患者は、脳出血などの致命的な合併症を発症する可能性が相当程度高いこと、持続的な困難かつ精神的緊張を伴う過重な業務は高血圧の発症及び増悪に影響を与えるものであることからすれば、使用者は労働者が高血圧に罹患し、その結果致命的な合併症が生じることがないように、持続的な精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようになるとか、業務を軽減するなどの配慮をするべき義務があるというべきである。」

Yは、Aが入社直後から高血圧に罹患しており、昭和五八年ころからは心拡張も伴い高血圧は相当程度増悪していたことを、定期健康診断の結果により認識していた」のに、特段の負担軽減措置をとることなく、基礎疾患とあいまって、高血圧性脳出血の発症に至らせたのであるから、前記安全配慮義務に違反したというべきである。

「少なくとも、使用者は、高血圧が要治療状態に至っていることが明らかな労働者については、…健康な労働者よりも就労内容及び時間が過重であり、かつ、高血圧を増悪させ、脳出血等の致命的な合併症を発症させる可能性のあるような精神的及び肉体的負荷を伴う業務に就かせてはならない義務を負うというべきであり、このことは労働者から業務軽減の申し出がされていないこと」、また、医師による業務軽減の指示がないことよって消長を来たすものではない。

(d) 過失相殺及び素因減額五〇%

Aはほぼ毎年、「Yから健康診断結果の通知を受けており、自らが高血圧であって治療が必要な状態であることを知っていた上、Yから精密検査を受けるよう指示されていたにもかかわらず、全く精密検査を受診したり、あるいは医師の治療を受けることを（せず）、…自らの健康の保持について、なんら配慮を行っていない」。

「また、Aは、Yに入社した直後である昭和五四年一二月頃には、既に最高血圧一四〇、最低血圧九二の境界域高血圧症であったのであり、このようなA自身の基礎的要因も、その後の血圧上昇に対しなんらかの影響を与えていたと解することが相当であるから、Aの血圧の上昇から脳出血発症についての全責任をYに負わせることは衡平を欠き、相当ではなく」、損害額の五〇%を減ずることが相当である。

### 3. 検討

#### (1) 電通事件について

まず、電通事件であるが、睡眠も十分にとれない過重な長時間労働により、うつ病に陥り自殺に至ったことにつき、使用者の安全配慮義務ないしは不法行為の注意義務の違反があると見て損害賠償請求がなされた事案である。<sup>(31)</sup> 本件は、初めて最高裁において労働者が長時間労働によりうつ病に陥り自殺したことに対する使用者の不法行為責任を認めたことから、社会的にも注目を集めた。本件の争点は、①労働時間の過剰性、②長時間労働と自殺との間（長時間労働→矢印うつ病→自殺）の因果関係、③長時間労働と使用者の安全配慮義務違反等の過失の有無であった。ここでは、主として③について検討することになるが、①及び②についても重要な点を整理しておきたい。

①については、Yではタイム・カードによる時間管理は行っておらず、残業時間については労働者の自己申告制をとっており、勤務時間報告表において過少申告されることも常態化していたが、監理員巡察実施報告書及び深夜退館記録簿（午前二時以降の退館者がサインするもの）によれば、長時間にわたる残業が恒常的に見受けられることは明白であり、長時間労働については労働組合との間の協議においても問題となっていた。こうした中、Aも類に漏れず、常軌を逸した長時間労働を行っていたと判断された。この点は妥当であろう。

②については、自殺は、通常「故意による死亡」であることから、自殺と業務との間の相当因果関係が肯定されるためには、故意（行為者の自由意思）の介在を排し得るような特別の事情が必要と解される。本件の場合、長期の慢性的疲労、睡眠不足等によって抑うつ常態が生じ、反応性うつ病に罹患することがあり、うつ病に罹患した者は、健

常な者と比較して自殺を図ることが多く、うつ病が悪化し又は軽快する際や、目標達成により急激に負担が軽減された状態の下で、自殺に及びやすいといった医学的知見に基づき、Aの長時間労働とうつ病、うつ病と自殺との間の相当因果関係が認められた。この判断も妥当と考えられよう。

③については、使用者には、労働者に対して「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注意する義務を負うのが相当であり、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」とされた。そして、Aの上司が、A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ながら、その負担を軽減させるための措置を採らなかつたことにつき過失」があり、Yに対して民法七一五条の使用責任を認めている。ポイントとなるのは、Y及びAの上司の「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注意する義務」、具体的にはYの上司が採るべきとされた「負担軽減措置」ないし「業務の量等を適切に調整するための措置」である。措置の内容については、割り当てる課題の量を減少させること（不要な課題の削減、課題処理の手順の見直し等）、課題の処理期間に余裕をもたせること、業務の担当者を増加させること等が考えられている。<sup>32</sup> こうした負担軽減措置は、労働安全衛生法六五条三に基づくものであるが、労働者の志気を削ぐことにもつながるから慎重に行わなければならないものと考ええる。本件の場合には、Aの上司は、平成三年三月の時点では、Aが徹夜で業務を行っていることに気づいていたが、Aは支障なく業務を遂行することができると考えており、同年七月の時点になってはじめてAの健康状態が悪化していることに気づくのであ

る。では一体、YないしはAの上司はいつの時点で業務の「負担軽減措置」を採るべきであったのだろうか。本件では、同年三月の時点で採るべきであったとしているようであるが、このことは、当該職場が恒常的な残業状況であり、労働者の申告した労働時間が必ずしも実情に沿うものではないことが認識されていたことも重要な判断要素となつたものといえるだろう。また、Aの内定時及び入社二ヶ月前、入社した年の秋に健康診断が実施されているが、色覚異常以外の疾患はなかつたこと、深夜業務を行った者に対する労働時間の配慮や宿泊施設の手配等はなされていたが、形式的なものであり実質的なものでなかつたこと等も留意すべき点であろう。

なお、うつ病の発症には患者側の種々の要因が関係しているため、原審においては、損害の公平な分担の理念に照らし過失相殺を類推適用して、損害の発生・拡大に寄与した労働者の性格等の心因的要因を斟酌することができるとして、損害額を減額しているが、上告審においては、労働者の性格やこれに基づく業務遂行の様態等が通常想定される範囲を外れるものでない限り斟酌することはできないとした。この判断は妥当と考えるが、本件では、常軌を逸した長時間労働であったこと、Aが入社一年五ヶ月後に自殺をしたことが、結論に大きく影響しているようにも思われる。

(2) システムコンサルタント事件について

一方、システムコンサルタント事件は、高血圧の基礎疾患を有するシステムエンジニアAが恒常的な長時間労働により脳出血死したことに對して、使用者の安全配慮義務違反を理由に損害賠償請求がなされた事案である。<sup>34</sup> 本件の特色は、Aは裁量労働制下で業務に従事していたこと、高血圧の基礎疾患を有しており、健康診断の結果、精密検査を



受けるよう指示されていたにもかかわらず受診しなかったこと、これらの点と使用者の安全配慮義務違反との関係が問題となつてゐることである。争点は、①業務の過重性、②業務と死亡との因果関係、③安全配慮義務違反の有無であり、順次みていこう。

まず、①については、昭和五五年から平成元年までの年平均労働時間は約三〇〇〇時間に達し、プロジェクトの實質的責任者として高度の精神的緊張にさらされたこと等により、Aの労働の過重性を認めている。この点は妥当と考えられる。

②については、高血圧患者は血圧正常者に比較して精神的緊張等心理的ストレス負荷によつて血圧が上昇しやすいが、Aの高度の精神的緊張を伴う長時間労働により高血圧症が増悪していたこと、死亡直前の一週間の労働時間が七三時間二五分と著しく過大であつたことにより、業務と脳出血発症（死亡）との間に相当因果関係を認めている。この点については、業務以外の諸要因が考えられ得るが、高度の精神的緊張を伴う恒常的な長時間労働であつたことが重要な判断要素となつており、妥当であらう。

③については、YがAに対して安全配慮義務、具体的には（a）労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、（b）健康診断を実施した上で、（c）労働者の年齢、健康状態に応じて従事する作業時間及び内容の軽減、就労場所の変更等適切な措置を採るべき義務を負うが、高血圧患者については、持続的な精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようになるとか、業務を軽減するなどの配慮をすべき義務があるとの一般論を提示した。その上で、本件ではYがAの高血圧の基礎疾病があり、昭和五八ころからは高血圧が相当程度増悪している

ことを認識していたのに、特段の負担軽減措置をとることなく、高血圧性脳出血の発症に至ったとして、安全配慮義務に違反するとしている。高血圧症を有する労働者に対する負担軽減措置については、Aの業務が裁量労働であったも、Aから業務軽減の申し出がなされていなくとも、またYが選任した産業医がYに対して業務軽減の指示をしなかつたとしても、なすべきであったと判断されたことに留意すべきである。<sup>(36)</sup> 電通事件においても検討したように、本件においても、「負担軽減措置」のあり方が問題となる。<sup>(37)</sup> この点については後述するが、いずれにせよ、恒常的な長時間労働により死亡に至ったことが重視された結果といえよう。

なお、Aは、健康診断の結果、精密検査を受診したり、医師の治療が必要であるにもかかわらず、自らの健康の保持について何ら配慮を行っていないこと、Aの基礎疾患たる高血圧も脳出血発症について何らかの影響を与えていたと考えられるとして、損害の衡平な負担の観点から、損害額の五〇%が減じられている。この点は、電通事件と異なり、本件では過失相殺を認めているが、労働者自身も健康に配慮すべきことは自立的働き方を実現する上でも当然のことと考えられるから、本件における損害額の減額は妥当であろう。<sup>(38)</sup>

### (3) 小括

これまで電通事件及びシステムコンサルタント事件といった長時間労働を原因とする自殺・死亡の事例を見てきたが、使用者は労働者に対していかなる安全配慮義務を負っているといえるのだろうか。電通事件では、不法行為法上の注意義務として、「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

いよう注意する義務」を負うとされたのに対して、システムコンサルタント事件では、(a) 労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、(b) 健康診断を実施した上で、(c) 労働者の年齢、健康状態に応じて従事する作業時間及び内容の軽減、就労場所の変更等適切な措置を採るべき義務(安全配慮義務)を負うとされた。そして、具体的には、使用者が労働者に対して(業務)「負担軽減措置」をいつ、どの程度、採るべきかが問題となった。いずれも長時間労働が原因となった事案であるから、使用者は労働者に対して業務「負担軽減措置」を適切な段階で適切な指示を出さなければならない。その際に、参考とされるのは、労働安全衛生法上、事業者(使用者)に課された義務であり、健康管理義務と呼ばれるものである。これらは公法上の義務ではあるが、事業場で常時使用される労働者の規模に応じて、総括安全衛生管理者(一〇条)、衛生委員会(一八条)、衛生管理者(二二条)、安全衛生推進者(二二条の二)、産業医(二三条)の選任を行い、職場の健康管理体制を整備し、健康診断の実施(六六条)、健康診断実施後の措置(六六条の五)を採ることがまず不可欠と考えられよう。<sup>40)</sup>

#### 四 おわりに

本稿では使用者の安全配慮義務をめぐる諸問題について判例・学説を簡単に整理した上で、安全配慮義務の内容について、長時間労働による自殺・死亡(いわゆる過労自殺・過労死)の代表的な事案を通じて検討を行った。昭和五〇年の最高裁判決は、安全配慮義務について災害事故と職業性疾病の双方とに關する包括的な定義を与えていたが、その後の最高裁判決は圧倒的に災害事故をめぐるものを念頭において判断がなされてきた。<sup>41)</sup>したがって、職業性疾病

の事案が目ざされている現在にあつては、その判断枠組みも再検討が求められているといえよう。

職業性疾病の場合において使用者に課せられる安全配慮義務は、疾病の防止段階と増悪の回避段階（罹患後の措置段階）に分けて考えられているが、いずれにせよ、どのような使用者の安全配慮義務ないしは健康配慮義務が要求されるのかを検討する必要がある。安全配慮義務は事後的な金銭解決を目的とする損害賠償法理の中に位置づけられていることから、労災民訴事例で示された安全配慮義務として具体化された義務のすべてが、労働契約上の義務として通常の労働関係においても使用者の負うべき義務となることに疑問を感じるとの見解もある<sup>43</sup>。確かに、労働者の健康を配慮する場合には健康情報にかかるプライバシーや管理の問題は生じており、筆者も使用者が積極的に健康情報を収集して労働者の健康管理を図る必要があるとは考えていないが、少なくとも、公法上の義務であるが労働安全衛生法において課せられた事業者の義務の履行（健康診断の実施、産業医の選任など）を十全に行うようにすべきことは現在、最も求められていることではなからうかと考えている。

(1) 平成一三年に新認定基準である「脳血管疾患および虚血性心疾患等の認定基準」（平成一三年二月二日付基発第一〇六三号）、また平成一一年に「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」（平成一一年九月一日付基発第五四四号）が示されたことにもよるが、脳・心臓疾患の二〇〇二年度の請求件数は八一九件、うち認定件数が三七七件、二〇〇三年度はそれぞれ七〇五件、三二二件、二〇〇三年度の脳・心臓疾患死はそれぞれ三〇六件、一〇五件となっている。また、精神障害等の二〇〇二年度の請求件数は三四一件、認定件数は一〇〇件、二〇〇三年度はそれぞれ四三八件、一〇八件、二〇〇三年度の精神障害による自殺（未遂を含む）がそれぞれ二二一件、四〇件となっている（労政時報三二六三五号二二七頁（二〇〇四年））。

- (2) 安全配慮義務に関する文献は多数存在するが、たとえば、中嶋士元也「安全配慮義務論争の課題(上)(下)」日本労働協会雑誌 三三八号・三四〇号(一九八七年)(同「労働関係法の解釈基準(上)」(信山社、一九九一年)二五一頁以下に収録)(以下、中嶋①論文という)、下森定編『安全配慮義務法理の形成と展開』(日本評論社、一九八八年)三頁以下、新美文文「安全配慮義務の存在意義」再論』法律論叢六〇巻四・五号五八三頁以下(一九八八年)、奥田昌道「安全配慮義務」(石田・西原・高木先生還暦記念論文集・中巻『損害賠償法の課題と展望』(日本評論社、一九九〇年)一頁以下、和田肇『労働契約の法理』(有斐閣、一九九〇年)八一頁以下、高橋眞「安全配慮義務の研究」(成文堂、一九九二年)一頁以下、宮本健蔵「安全配慮義務と契約責任の拡張」(信山社、一九九五年)一一七頁以下、中嶋士元也「職業性疾病・作業関連疾病と安全配慮義務」花見先生古稀記念論集「労働関係法の国際的潮流」(信山社、二〇〇〇年)(以下、中嶋②論文という)一一五頁以下、品田充儀「使用者の安全・健康配慮義務」日本労働法学会編『講座二二世紀労働法(第七巻)健康・安全と家庭生活』(有斐閣、二〇〇〇年)一〇九頁以下等を参照した。
- (3) 奥田昌道編『注釈民法(40)』(有斐閣、一九八七年)三六六頁〔北川善太郎執筆〕、西村健一郎「使用者の安全配慮義務」『労働法の争点(新版)』(有斐閣、一九九〇年)二五六頁を参照。
- (4) 最一小判昭和五〇・二・二五民集二九巻二号一四三頁。
- (5) 最一小判昭和五九・四・一〇民集三八巻六号五五七頁。
- (6) 学説については、西村・前掲注3解説二五六―二五七頁参照。
- (7) 保原喜志夫・山口浩一郎・西村健一郎編『労災保険・安全衛生のすべて』(有斐閣、一九九八年)二九八頁〔中嶋士元也執筆〕。
- (8) 山川隆一『雇用関係法 第三版』(新世社、二〇〇三年)二一九頁。星野雅紀「安全配慮義務とその適用領域について」下森編前掲注2書三九頁。
- (9) 大石塗装・鹿島建設事件・最一小判昭和五五・一二・一八民集三四巻七号八八八頁、三菱重工業神戸造船所事件・最一小判平成三・四・一一労判五九〇号一四頁。
- (10) 関西医科大学研修医(過労死損害賠償)事件・大阪地判平成一四・二・二五労判八二七号一三三頁。
- (11) 林野庁高知営林局事件・最一小判平成二・四・二〇労判五六一六号六頁。

- (12) 陸上自衛隊三三一会計隊事件・最二小判昭五八・五・二七民集三七卷四号四七七頁。
- (13) 横浜市立保育園事件・最三小判平成九・一一・二八勞判七二七号一四頁等。
- (14) 航空自衛隊航空救難群芦屋分遣隊事件・最二小判昭和五六・二・一六民集三五卷一五五六頁。
- (15) 西村・前掲注3解説二五七頁。
- (16) 日鉄鉱業(労働者側上告)事件・最三小判平成六・二・二二民集四八卷二四四一頁。
- (17) 日鉄鉱業(労働者側上告)事件・前掲注16。最近のケースとして、筑豊炭田(じん肺・日鉄鉱業)事件(最三小判平成一六・四・二七勞判八七二号一三頁)がある。
- (18) 土田道夫「安全配慮義務の最近の動向」経営法曹二〇号二四頁(一九九五年)参照。
- (19) 大石塗装・鹿島建設事件・前掲注9。
- (20) 岩村正彦「安全配慮義務」労働判例百選(第七版)一四一頁。
- (21) 大石塗装・鹿島建設事件・前掲注9。
- (22) 最二小判平成一二・三・二四民集五四卷三号一一五五頁。
- (23) 東京地判平成八・三・二八勞判六九二号一三頁、東京高判平九・九・二六勞判七二四号一三頁、最一小判平一二・三・二四勞判七七九号一三頁。
- (24) 東京地判平一〇・三・一九勞判七三六号五四頁、東京高判平一一・七・二八勞判七七〇号五八頁、最二小決平一二・一〇・一三勞判七九一号六頁。
- (25) 東京地判平成八・三・二三勞判六九二号一三頁。
- (26) 東京高判平成九・九・二六勞判七二四号一三頁。
- (27) 差戻審において、一億六八〇〇万円を支払うことで和解が成立した。
- (28) 最一小判昭和六三・四・二二民集四二卷四号二四三頁。
- (29) 東京地判平成一〇・三・一九勞判七三六号五四頁。

(30) 東京高判平成一一・七・二八労判七七〇号五八頁。原審判決は、最高裁に上告されたが、上告棄却、上告申立不受理となった(最  
二小決平成一二・一〇・一三労判七九一号六頁)。

(31) 本件の判例評釈として、八木一洋・法曹時報五二巻九号三三三頁(二〇〇〇年)、高橋眞・判例評論五〇二号二二四頁(二〇〇〇  
年)、大内伸哉・法律のひろば五三巻一〇号四三頁(二〇〇〇年)、小畑史子・民商法雑誌一三〇巻二号三五八頁(二〇〇四年)等  
を参照した。

なお、精神疾患による自殺が使用者の注意義務・安全配慮義務違反によるものであるとして争われた事案は、川崎製鉄(水島製  
鉄所)事件・岡山地倉敷支判平成一〇・二・二三労判七三三三号一三頁、協成建設工業ほか事件・札幌地判平成一〇・七・一六労判  
七四四号二九頁、オタフクソース事件・広島地判平成一二・五・一八労判七八三三号一五頁、東加古川幼児園事件・最三小決平成一  
二・六・二七労判七九五号一三頁、三洋電機サービス事件・浦和地判平成一三・二・二労判八〇〇号五頁、みくまの農協(新宮農  
協)事件・和歌山地判平成一四・二・一九労判八二六号六七頁、川崎市水道局(いじめ自殺)事件・東京高判平成一五・三・二五  
労判八四九号八七頁等がある。

(32) 八木・前掲注三一評釈三四〇―三四一頁、小畑・前掲注三一評釈三六六頁参照。

(33) 労働安全衛生法六五条の三は、職場における労働者の健康の保持増進を図るために、作業環境の管理、作業量等の管理、労働者  
の健康状態の管理について使用者の努力義務を定めたものと解されている(八木・前掲注31評釈三四〇頁)。

(34) 本件の判例評釈として、柴田洋二郎(東北大学労働法研究会)・法学五六巻五号一四〇頁(二〇〇一年)、保原喜志夫・月刊ろう  
さい二〇〇二年一月号四頁(二〇〇二年)等を参照した。

なお、長時間労働による死亡が問題となった事例として、前掲注一〇関西医科大学研修医(過労死損害賠償)事件がある。

(35) 同義務の内容については、すでに富士保安警備事件・東京地判平成八・三・二八労判六九四号三四頁で述べられている。

(36) 柴田・前掲注34評釈一四六頁等。

(37) 大内・前掲注31評釈四八―四九頁は、労働者の自立的な働き方である裁量労働のメリットを活かすためには、裁量労働に従事す  
る労働者の健康に対して、使用者の広範な配慮義務を課すべきではないと指摘する。水島郁子「ホワイトカラー労働者と使用者の

健康配慮義務」日本労働研究雑誌四九二号（二〇〇一年）三三―三五頁は、渡辺章「健康配慮義務に関する一考察」花見忠先生古稀記念論集『労働関係法の国際的潮流』（信山社、二〇〇〇年）七七頁以下を引用し、安全配慮義務と健康配慮義務を峻別し、疾病労働者の適正労働配置義務（業務の軽減や配置換え等）は健康配慮義務の問題であるとし、使用者は労働者の健康保持への協力が求められるが、積極的な作為義務は生じないと指摘される。

- (38) 労働安全衛生法六九条二項において、労働者の健康保持増進に関する努力義務が規定されている。
- (39) 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（一）」（三・完）法学協会雑誌一一二巻二号、三号、五号（一九九五年）参照。
- (40) 岩出誠「従業員の健康管理をめぐる法的諸問題―業務軽減措置の内容とその履行上の問題および健康配慮義務とプライバシー秘匿権の二面性」日本労働研究雑誌四四一号二二頁以下（一九九七年）参照。
- (41) 中嶋・前掲注二②論文一一六頁参照。
- (42) 同一二二頁以下参照。
- (43) 水島・前掲注三七論文三三三頁等。