

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第33回 東京地裁平成26年9月17日判決

(国・八王子労基署長(東和フードサービス)事件)〔労判1105号21頁〕



労働法制特別委員会委員 近藤 麻紀 (52期)

1 事案の概要

(1) 本件は、Xが、Y労働基準監督署長(以下「Y庁」)に対し、Xの子Kの自殺が、勤務先T社での過重業務による精神障害の発症または悪化による業務上災害であるとして、遺族補償給付及び葬祭料の各支給を請求したが、Y庁がいずれも支給しない旨の各処分(以下「本件各不支給処分」)をしたため、その取消しを求めた事案となる。

K(死亡当時25歳)は、大学入学後、軽度のうつ病と診断され、自殺の数日前まで通院しており、自殺に至る主な経過は(2)のとおりである。

(2) Kは、うつ病発症後も、大学生活は特段の支障もなく平成17年3月に卒業し、同年5月、飲食店を経営するT社にアルバイト(以下「メイト」)として入社した。Kは、喫茶店(以下「本件店舗」)で主に接客業務に従事し、同18年8月31日には正社員となり、同年9月から本件店舗の責任者として店舗の運営全般にかかる管理業務に従事し始めたが、同年12月9日朝、自宅マンションのベランダから飛び降り自殺した。

本件店舗の正社員はKのみで、店舗運営にはメイトらとシフトを組む必要があるが、Kの店舗責任者就任後に退職者が続出し、上司や他店舗からのヘルプの要請も受け入れられず、自殺前日には2名から退職申出を受け、上司らにメールや電話で相談し、上司らと面談することとなった日の朝、自殺した。

2 争点及び裁判所の判断

本件の争点は多岐にわたり、紙面の都合上、T社入社前に発症したうつ病(以下「本件精神障害」)の評価に関わる部分について検討するが、裁判所は、概ね以下のとおり判示し、本件各不支給処分を取り消した。

(1) 業務起因性の判断基準

ア 裁判所における業務起因性の判断は、行政庁の通達等に拘束されるものではないが、「心理的負荷によ

る精神障害の認定基準」(平成23年12月26日基発1226第1号)(以下「認定基準」)は、平成23年11月8日付け「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」(以下「検討会報告書」)の内容を踏まえ、その合理性を基本的に引き継いでいると考えられるから、基本的には認定基準に従いつつこれを参考としながら、必要に応じてこれを修正する手法を採用する。

イ 認定基準では、業務以外の原因により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、原則としてその悪化について業務起因性は認めず、ただし、業務上、「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について、業務上の疾病として取り扱うとしている。

ウ しかし、認定基準における「特別な出来事」とは、「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした」や「業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く)」という極めて稀な出来事であり、このような事実が存在しなければ精神障害の増悪部分についての業務起因性が認められないという解釈は、健康者であれば、「特別な出来事」がなくても業務起因性が認められる場合があることとの対比において、著しく正義・公平に反する結果を招来することになりかねない。

したがって、認定基準が規定するところの「治療が必要な場合」とは、「精神障害で長期間にわたり通院を継続しているものの、症状がなく(寛解状態にあり)、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者」を含まないと限定解釈し、「安定していた状態」であるか否かを具体的事案に即して判断することが相当であり、「安定していた状態」であった者については、業務における心理的負荷の程度を

具体的状況に即して検討し、業務起因性を判断するのが相当である。

(2) 業務起因性の具体的判断

ア Kの精神障害は、T社における勤務を含めて、社会生活を特段の支障なく送ることができる程度には安定していたものであって、少なくともT社に就職した年には、本件精神障害の症状が精神障害の発病と寛解を繰り返していた状況にあったと評価すべきではなく、おおむねその症状が消失していたとみるべきである。

本件精神障害の症状は、自殺した12月の時点では、安定していた状態にあったから、通常の場合の認定基準に則して、業務の過重性について検討する。

イ 12月8日までにメイトの多くが退職を申し出た出来事の心理的負荷の程度が「強」である等を全体評価すると、業務による強い心理的負荷の存在を認めることができる。Kは、業務による強い心理的負荷によって、安定した状態にあった本件精神障害を増悪させたことが認められる。

3 検討

(1) 自殺の業務起因性

労働者の故意による死亡は、労働者災害保険給付の制限事由（労災保険法12条の2の2第1項）に該当するが、業務に起因して精神障害を発病した者が自殺をした場合には、原則として業務起因性が認められると解されている。

(2) 業務外で精神障害を発病し治療が必要な状態が悪化した場合

検討会報告書は「既に精神障害を発病して治療が必要な状態にある者」は、「病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応する」、「自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合」もあるとし、認定基準は、精神障害の悪化の業務起因性に「特別な出来事」を求める。国・天満労基

署長（明生病院）事件（大阪地判平成26年1月15日労判1093号57頁）も、「特別な出来事」を求め、同出来事が存在しないとして業務起因性を否定した。

(3) 本判決について

本判決は、認定基準を限定解釈して通常の認定基準に則して判断し業務起因性を認めた。認定基準を形式的にあてはめた場合の結論の不都合性を回避し、個別事案に即し判断したものと考えるが、このような限定解釈の当否は今後の議論となろう。

なお、心理的負荷の程度の判断基準となる者をどこに置くかという議論と関連するが、本事案と同様の事案での精神障害の「悪化」「発病」の認められやすさが、健常者と同様か、健常者より認められやすいかは、個別事案によらざるを得ないと思われるところ、健常者と同様の心理的負荷の基準が適用される一方、「悪化」「発病」が健常者より認められやすくなると、これまで以上に業務上災害と認められる事案が増えることが想定される。使用者が労働者の精神障害を知らずに就労させ、事故後に病歴が判明することも多いが、業務上災害となると、通常は使用者の安全配慮義務違反の問題への影響を受ける可能性が高まることは否めない。使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っており、安易な過失相殺の主張も否定されている（東芝（うつ病・解雇）事件：最2小判平成26年3月24日労判1094号22頁）。平成27年12月1日から施行される労働安全衛生法のストレスチェック制度も、面接指導については労働者の申出にかかる制度ではあるが、指針等により、衛生委員会等において調査審議すべき事項にストレスチェックの受検の勧奨の方法や全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいという制度の趣旨を事業場内で周知する方法を含めるものとされ、事業者は、ストレスチェックを受けていない労働者に対して受検を勧奨することができることなどからも、今後は、益々、心理的負荷の程度に配慮した労務管理に留意することが求められるものと考えられる。