

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第52回 東京地判平成28年3月16日判決

(ネットワークインフォメーションセンターほか事件)(労判1141号37頁)

出向従業員に対する出向元の安全配慮義務

労働法制特別委員会委員 野田 広大 (67 期)



1 事案の概要

本件は、出向先での長時間労働等で精神障害を発症し自殺した労働者Aの遺族が、出向先Y2、出向元Y1及び双方の代表取締役を兼務するY3に対して、逸失利益等の損害賠償を請求した事案で、裁判所は、Y1～Y3に連帯して賠償金を支払う義務を認めたものである。

2 事実関係

(1) Aの勤務状況について

Aは、平成13年6月にY1にアルバイトとして入社し、平成16年に同社の正社員となりY1コールセンター業務に従事していたが、平成23年10月1日、チョコレート販売を業とする被告Y2に在籍出向を命じられ、従前の職務とは大きく異なる店舗管理・在庫管理を担当するようになった。Aは、在庫管理システムが構築されていない状況下での物流管理や、新規出店の準備、納品業者のトラブルへの対応等で、平成23年10月20日までの20日間の時間外労働時間は69時間、同年11月20日までの1か月は172時間、同年12月20日までの1か月は186時間という長時間労働をしたことで精神障害を発症し、同月23日にY2社屋の非常階段に索状物をかけて自殺をした。労基署は、Aの自殺を業務上災害と認定した。

(2) 被告らの関係と出向者の取り扱いについて

Y3は、Y1の創業者兼代表取締役であり、Y2はY3の支援もとで平成22年に設立され、同23年6月からはY3がY2代表者を兼任するようになっていた。Yらでは、出向者に対する賃金はY1が支払い、会計上はY1からY2への貸付として処理されていた。

両社の本店は仕切りのない一室を共同使用しており、出向者にはY1の就業規則及び労使協定を適用し、出向者の勤怠管理や労働時間の集計はY1の人事部が行っていた。Aに対する指揮命令は、Y1の指揮命令系統とは区別され、Y2における直属の上司及びY3が行うという形がとられていた。

3 本件の争点

本件の争点の一つは、出向元との労働契約を維持した在籍出向社員の出向先での過重労働を原因とする精神疾患・自殺という事態の発生防止について、出向元が安全配慮義務を負うかという点にあった。以下、この点に絞って解説する。

4 争点に対する判断

裁判所は、Aの自殺を、長時間労働を原因とする労災とした上で、出向元は、「出向先・労働者との出向に関する合意で定められた出向元の権限・責任、及び、労務提供・指揮監督関係の具体的実態等に照らし、出向元における予見可能性及び回避可能性が肯定できる範囲で、出向労働者が業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないように注意する安全配慮義務を負う」との一般論を提示し、本件では、Y1とY2の間には、Aの給与の負担以外の義務の分担について明示的な合意が無かったことから、労務提供・指揮監督関係の実態から、Y1の安全配慮義務の内容を判断した。

そして、本件では、出向者の時間管理はY1の人事部が行っていたこと、Y1の人事部がAの勤務場所と同じフロアにあったこと、Y3がY1とY2の代表者を

兼務し、Aに業務指示をしていたこと等を重視し、Y1には、長時間労働をしている出向労働者がいるときは、その業務負担の軽減の措置を取ることができる体制を整える義務があり、その義務に違反があったとした。

5 出向元の責任に関する これまでの裁判例

従来の裁判例は、出向元も労働者に対して何らかの安全配慮義務を負うことは認めながらも、出向者の危険に対する予見可能性や回避可能性の観点から義務の内容を限定的に捉える等して、結果的に安全配慮義務違反を認めなかったものが多い（協成建設工業事件：札幌地判平成10年7月16日労判744号29頁、JR貨物事件：広島地判平成16年3月9日労判875号50頁、JFEスチール事件：東京地判平成20年12月8日労判981号76頁。ただし、JR貨物事件は、出向先・出向元双方について使用者の予見可能性を否定した事例である）。

一方、出向に類似した法律関係に関する裁判例では、労働者派遣の派遣元の責任を肯定した例（ニコン事件：東京地判平成17年3月31日労判894号21頁）、労働者を他社に長期出張をさせ、出張先の会社も事実上出張者に対して指揮命令を行っていた事情の下、出張元の使用員の責任を肯定した例（デンソートヨタ事件：名古屋地判平成20年10月30日労判978号16頁）等、労働者を送り込んだ元の使用員の責任が肯定された例も見られる。これらの裁判例は、送り込まれた先と労働者との間には契約関係が無い点で出向とは異なるが、元の使用員が送り込んだ労働者に対してどのような配慮をすべきかという点では参考になる。

6 本判決の検討

本判決は、出向元の責任について、JFEスチール事件のものを踏襲しており、一般論としては、出向者について指揮命令権のないことが多い出向元の安全配慮義務の範囲について、通常の使用員のものに比べて限定的に捉えている。今後も出向元の安全配慮義務の範囲を画するに当たっては、この一般論が用いられるものと考えられる。

本件の特色は、出向元と出向先の本社が同室で、代表者が共通し、出向労働者の時間管理を出向元が行う等、出向元における出向者の労働環境の認識、危険に対する予見可能性及び結果の回避可能性が極めて高いところにある。その意味で、本判決は、やや特殊な出向ケースの事例判決であり、出向元が負っている安全配慮義務の具体的な外縁を画するには、さらなる裁判例の蓄積が必要である。

しかしながら、出向元が出向労働者に対して何らかの安全配慮義務を負う可能性のあることは、いずれの裁判例においてもほぼ一致して認められているところであって、出向元としては、可能な範囲で出向労働者の状況を把握してその安全管理を徹底することが求められている。出向元が出向労働者の状況を把握する方法としては、出向先との情報共有、出向労働者からの申告制度等の整備等が考えられるが、これらの方法で出向元が労働者の置かれている窮状を容易に知ることができたような場合には、出向元の責任が問われることも十分あり得るものと考えられる。