

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第78回 福岡地裁平成31年4月16日判決 (裁判所ウェブサイト)

長時間労働と死亡との因果関係を肯定した例

労働法制特別委員会委員 平山 諒 (62期)



第1 事案の概要

- 1 本件は、歯科医院に勤務していた労働者亡Aが、過重労働等により精神疾患に罹患し自殺に至ったという事案である。
- 2 Aは平成元年4月に被告歯科医院に就職し、歯科技工士として勤務を開始したが、平成16年頃から勤務時間中の居眠り、平成21年頃には集中力欠如など、業務中の様子に異変が生じた。
平成26年4月7日、Aは義歯の作成の誤りを指摘され、歯科医院に残って義歯の製作を行っていたが、翌日、自動車内にて練炭を焚き自殺に至る。
- 3 Aの死亡直前の半年間の時間外医院滞在時間は概ね月145時間を超えていたほか、日常的な叱責、基本給を月額10万円とする減額、割増賃金の不払い、被告の妻からの依頼で金融機関から300万円を借入れさせられた等の事情がある。尚、被告は従業員の就業時間の記録作成や、客観的資料に基づく把握をしていなかったが、警備システムの開錠及び施錠時刻の記録が残っていた。

第2 主な争点

- 争点(1) 業務の過重性及び死亡との因果関係
- 争点(2) 安全配慮義務違反
- 争点(3) 過失相殺

第3 判旨

争点(1) 業務の過重性、因果関係

「Aの時間外労働時間は、…いずれも145時間を超えて…恒常的な長時間労働であったといえる。

これに加えて…Aは、業務に関し、被告から日常的

に叱責されており、死亡する1週間前にも、被告から指示された業務を行っていなかったことについて、叱責されていたことが認められ、死亡前日には、義歯の製作に誤りがあることを指摘され、翌日までに仕上げの必要があったことから、被告歯科医院に残って作業を行っていた。…以上によれば、Aは、被告歯科医院における歯科技工士として過重な労働に従事し、十分な睡眠時間や休日を取れなかったために、遅くとも平成26年4月8日にはうつ病を発症し、自殺するに至ったと認められる。よって、Aの業務とうつ病の発症、死亡との間には、相当因果関係が認められる。」

争点(2) 安全配慮義務違反

「被告は、雇用契約に付随する義務として、使用者として労働者の生命、身体及び健康を危険から保護するように配慮すべき安全配慮義務を負い、その具体的内容として、労働時間を適切に管理し、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、労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する業務時間及び作業内容の軽減等適切な措置を採るべき義務を負っている。」

「被告は、従業員の労働時間を客観的資料に基づいて把握しておらず、労働時間に関する聞き取りなど、労働時間を把握するための措置も特段講じていなかったのだから、被告による労働管理は不十分であるというほかない。」

争点(3) 過失相殺

Aの業務内容の心理的負荷は強くなかったこと、心療内科の受診や転職を勧めたが応じなかった等の過失相殺の主張がされたが、否定された。

「…被告として、Aの労働時間を把握した上で、長時間労働となっている場合には、能力や業務内容を考慮し、更なる負担軽減等の措置を考慮する必要があった。しかし、被告は、客観的資料に基づく労働時間

の把握を何ら行っていなかったのであるから、この（筆者注：業務処理速度が遅く、やり直しとなることが多かった）点を、Aの過失として考慮するのは相当ではない。

また、Aが、自身の心身の変調に気づいていなかった可能性もあり、被告から心療内科への受診を勧められたにもかかわらず、受診しなかったことをもって、Aの過失とはいえない。そして、Aが大人しい性格であり、業務の処理速度が遅く、やり直しとなることが多かったことからすると、被告歯科医院とは異なる環境の職場に変わることには抵抗があった可能性もあり、またそのように感じてやむを得ず、転職を勧められたのに、これに応じなかったことをもって、Aの過失とはいえない。」

第4 検討

1 本件は長時間労働の結果生じた過労自殺の事案である。認定された労働時間や日常的な心理的負荷等からすれば、業務と（遅くとも死亡日までに発症した）うつ病、そして死亡との各因果関係を認めた結論は妥当なものと考ええる。

2 労働時間の認定手法

(1) 労働時間の算定に関しては、タイムカードのほかパソコンのログ記録や入退館記録、また労働者の手帳の記載や電子メールなどを基に算出する手法がよく用いられる（最近ではスマホアプリやGPSの記録なども、証拠として評価する動きも見受けられる）。

本件では、使用者による時間管理が極めて不十分であったこともあり、Aが従業員の中で最初に出勤し最後に帰宅していたことを理由に、医院の警備システムの開錠・施錠記録に基づいて労働時間を推認している。

(2) 本件では、被告医院の繁忙度は最盛期の4割程度まで減じていたと認定しつつ、Aの指示されていた

業務内容や量を考慮の上、職場にいた時間は基本的に労働に従事していた時間であると認定された。長時間労働と死亡との因果関係の判断という枠組みにおいて結論は妥当なものと考えるが、割増賃金請求など厳密な労働時間の認定を要する事案であれば「実際に時間外労働に従事していた時間」は原則として労働者側が立証責任を負うところであり、必ずしも「在社時間＝労働時間」との認定を安易に受けることができるわけではないので、実務上は留意が必要であろう。

3 雇用契約に伴い、労働者の健康状態に配慮すべきとの安全配慮義務を使用者は負う。そこで使用者とすれば、まずはタイムカードの導入などによる労働時間の適切な把握を行ったうえで、心身に不調をきたしていると見える労働者への業務軽減措置、場合によっては健康診断の実施や受診命令、休職命令といった具体的な方策を取り、不幸な事故が起きぬよう努めるべきである。

尚、本件では使用者がAに対して転職や心療内科への受診を「勧めた」ことがあったが、これをもって使用者の責任を減ずるような判断はされておらず、過失相殺の主張も否定された。

4 本件は長時間労働の末におきた過労自殺の案件であり、電通事件以降の実務感覚に沿った、蓄積されつつある事例の一つと評価できる。

折しも「働き方改革」による長時間労働の抑制が社会テーマとされる中でのタイムリーな裁判例といえる。本件は使用者の労働時間管理の欠如を重視した内容となっているが、これをどう評価して今後の労働環境の構築に生かしていくべきか。労働時間把握の徹底やストレスチェックの導入など、適正な労働環境の構築を目指すうえで、本判決が示唆するものは少なくない。