

過重労働によるうつ病で自殺したとして、派遣元会社と派遣先会社へ
損害賠償責任を求めた事案

アテスト(ニコン熊谷製作所)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

最高裁第二小法廷平成23年9月30日決定（上告棄却決定）

東京高裁平成21年7月28日判決（労判990号50頁）

東京地裁平成17年3月31日判決（労判894号21頁）

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「労働法実務 Q&A800 問（共著・労務行政研究所編）」など。

本判決は、Y 1 に雇用され、Y 2 の指揮監督の下で、Y 2 の構内で就労していた A の自殺について、A の母親である X が、Y 1 と Y 2 に対し損害賠償を請求した事案の高裁（2 審）判決である。

本判決は、Y 1 と Y 2 の関係は「労働者派遣」であったとして、「派遣元」と「派遣先」それぞれの立場での A に対する注意義務を指摘した。派遣労働者の安全配慮義務を考える上で参考になろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側 訴えた（原告）のは、遺族である A の母親（以下、「X」という）である。

(2) 訴えられた側 訴えられた（被告ら）のは、A の雇用主であった業務請負会社（Y 1）と、発注元であった精密機器製造会社（Y 2）である。

2) X の請求の根拠

A の自殺は、過重労働によってうつ病に罹患したことが原因であり、Y 1 および Y 2 は、安全配慮義務違反ないし不法行為に基づいて損害を賠償する義務があるとして、連帯して 1 億 4,455 万円の支払いを求めた。

3) 事実関係の概要

（高裁（2 審）で認定された事実関係）

A は、平成 9 年 10 月、Y 2 担当者の面接を経て Y 1 と雇用契約を締結し、Y 1 の寮に入り Y 2 に派遣され、Y 2 の C の指揮監督の下、深夜交替制でクリーンルーム内での半導体製造装置の検査業務に従事した。A の業務遂行に関し、Y 1 は具体的な指示をせず、Y 1 の担当者 B は勤怠管理をしてはいたが、A の仕事量等は把握していなかった。

A は、平成 11 年 1 月頃から、未経験者には困難な

検査を担当するようになった。また、同月 24 日から、連続 15 日間の勤務をし、その間、深夜時間帯に及ぶ長時間の時間外労働があった。

その後、A は無断欠勤をし、同年 3 月 10 日、自殺体で発見された。

2. 1 審

1 審の東京地裁は、X の陳述等に基づいて A の健康状態の悪化等を認定した上で、自殺の原因は業務の過重性によるうつ病にあり、業務軽減措置等を講じなかった Y 1 および Y 2 には、安全配慮義務違反ないし不法行為があるとして、連帯して約 2,500 万円の支払い義務を認めた（A の自殺をめぐる諸事情を考慮して 3 割減額した上で、X の相続分の支払いを認めた）。

3. 本判決の要旨

本判決は、X の陳述等の信用性を否定し、他の証拠から上記（1. 3）記載の事実認定をした上で、以下のよう Y 1 および Y 2 の責任を認め、連帯して約 7,058 万円の支払いを認めた（遺産分割により父親分の相続を X に認め、過失相殺等による減額を否定した）。

（1）うつ病の発症および業務起因性の立証責任については、「交替制勤務によりクリーンルーム作業に従事

する労働者が使用者側の用意した寮に単身で居住している場合」、当該労働者の生活の大部分は使用者によって「いわば抱え込まれている」とし、「そうした労働者の損害賠償請求訴訟において、当該労働者の自殺の原因が精神疾患の発症によるものであるか否かが問題となった場合」、「原告側は精神疾患による自殺であることについて相当な疑いがあることを合理的根拠をもって提示すれば足り」、被告側が、その発症がないこと等を明らかにしない限り、「その自殺は精神疾患を原因とするものであることが推認されとするのが、訴訟上の信義則に適い、公平である。^①」とし、業務起因性についても、同様に、原告側は、業務に起因してうつ病が発症したことについて相当な疑いがあることを合理的根拠をもって提示すれば足り、他に有力な原因がある等を被告側が明らかにしない限り業務起因性が推認される^②とした。

(2) また、Y 1 が A を Y 2 の指揮命令の下で就労させたことは、「労働者派遣」に当たり、A は法令の規制から外れた労働条件の下におかれ、シフト変更、出張まで命じられたこと、本来の業務以外の業務をも担当さ

せられたこと等から、「業務による過重な心理的負荷等によってうつ病が発症したことについて合理的な根拠に基づく相当な疑いがあることは明らか」として、A は、業務に起因してうつ病を発症したものとした。

(3) Y 1 の責任については、労働者派遣事業を行う者は、「派遣労働者の就業の状況を常に把握し、過重な業務等が行われるおそれがあるときにはその差し止めあるいは是正」を求め、また必要に応じて派遣を停止すること等により心身の健康を損なうことを予防する注意義務を負う^③とした上で、A の就業状況を把握していなかった Y 1 には注意義務違反があったとした。

(4) Y 2 の責任については、使用者(雇用契約上の雇主のほか、労働者をその指揮命令の下に使用する者を含む)は、その業務の実情を把握し、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に注意する義務を負い、使用者に代わり労働者の指揮監督を行う権限を有する者は、この注意義務の内容に沿って権限を行使すべきである^④とし、A を指揮監督していた C に注意義務違反があり、Y 2 は使用者責任(民法715条)を負うとした。

ワンポイント解説

派遣労働者に対する安全配慮義務

「派遣労働関係」においては、労働者は、派遣元に雇用され、派遣先の指揮命令に従って、派遣先に対して労務(役務)の提供をする。いわば「雇用」と「使用」が分離する点に特徴がある。そのような実態にあわせて、派遣法¹⁾でも、労働者保護法規である労基法²⁾や安衛法³⁾等の適用について特例を設けており(派遣法44条ないし47条の2)、労働時間管理等については派遣先が「使用者」としての責任を負い、また、定期健康診断、過重労働防止のための医師による面接指導等は、「派遣元」が実施することとしている。派遣先が派遣労働者を直接指揮命令する立場にあることに加え、派遣法上も、このような特例が設けられていることからしても、派遣先が、上記下線④の義務を負うこと、派遣元も、雇用主として上記下線③の義務を負うことは、もっともであり、この点は、派遣労働者の安全配慮義務を考える上での参考になろう。

なお、労基法の災害補償や労災保険法⁴⁾の適用については、派遣法は特例を設けておらず派遣元の責任としている。労災における「補償」責任と「賠償」責任が必ずしも一致しない点も「派遣労働関係」の特徴の一つである。

自殺のうつ病起因性、業務起因性の立証責任

本判決は、自殺のうつ病起因性、うつ病の業務起因性について、訴訟上の信義則から立証責任の軽減を図っている(下線①および②)。事例判断ではあるが、労災事案では、事案によってはこのような判断手法が用いられるケースもあることには、注意すべきであろう。

注記

1) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

2) 労働基準法

3) 労働安全衛生法

4) 労働者災害補償保険法