

労働契約における使用者の安全配慮義務

——労働者の身体的・精神的過労、ストレス等による労災事案を中心として——

内 藤 恵

- 一 序 論
- 二 裁判例にみる安全配慮義務
 - (一) 電通事件
 - (二) 長時間労働禁止義務・適正労働条件措置義務
 - (三) 健康管理義務
- 三 労災民事訴訟における安全配慮義務の理論構成
- 四 最近の労働行政にみるメンタルヘルス対策
- 五 結 語

一 序 論

平成二〇年から施行された労働契約法第五条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」の一文をもって、それまで判例

法理として確立されてきた安全配慮義務を、条文上明記した。現在の労働法学においては、使用者がその職場内で雇用する労働者の生命・身体を健康を守り、その安全を確保することは当然の使用上の義務であると考えられている。その端緒は、昭和五〇年最高裁判決・自衛隊八戸駐屯地地方第九武器隊事件⁽¹⁾において、公務災害上初めて安全配慮義務が認められたことにあった。労働契約における使用者の安全配慮義務は、その後、川義事件⁽²⁾によって民間企業の労使関係にも拡大され、判例法理として定着した。今回の労働契約法第五条は、この判例法理を明文化したものだといえよう。

現代社会における労働契約は、例えば労働者の労務供給義務及びそれと対になる使用者の賃金支払義務といった、古典的な義務のみを認める双務契約からはるかに拡張され、労使双方の負う様々な付随義務を認めている。⁽³⁾ そのなかでも、使用者の負う義務の最たるものの一つが安全配慮義務である。加えて当該義務は、近年の裁判例においてますます拡大・発展する傾向にある。例えば近年議論されている職場環境配慮(整備)義務などを、この安全配慮義務の発展形と捉える考え方もある。⁽⁴⁾ また労働災害として、一般に「過労死」⁽⁵⁾「過労自殺」⁽⁶⁾と称される事案の多くは、労災保険の問題であると共に、使用者の安全配慮義務の問題としても議論される。

特に近年は、わが国の多くの労働者が長時間にわたる過酷な就労状況に置かれ、メンタルヘルス⁽⁷⁾を害する危機に直面していることが指摘されている。以下、いくつかの調査結果を挙げる。例えば平成二〇年五月発表の、厚生労働省「脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災補償状況について」によれば、いわゆる「過労死」等の過労による疾病事案の労災補償状況としては、請求件数九三一件中、支給決定された件数は三九二件もある。これは対前年比三七件(一〇・四%)の増加である。しかもそのうち死亡事案の件数は一四二件に上っている。またいわゆる「過労自殺」もしくは職場のうつ病などを意味する、精神障害等に係る労災補償状況をみても、その請求件数は九五二件であり、うち支給決定数は二六八件、対前年比六三件(三〇・七%)の増加である。しかもそ

のうち精神疾患による死亡事案だけでも八一件に上るといふ、傷ましい数値が公表されている。⁽⁸⁾

また平成一九年一月、厚生労働省が行った東京都内の中小企業に働く労働者を対象とするアンケート調査においても、過去一年間に「自殺」したいと思ったことのある労働者が実に一割を超えていた。しかも質問項目からうつ状態にあると推測される労働者は、実に二五％を超える割合で存在した。⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ 加えて厚生労働省が平成一七年に実施した事業所規模別調査においても、規模一〇〇人以上の事業所の八割で、メンタルヘルス上の理由により休業した労働者がいるとの結果が出されている。この種の精神疾患の発症は、決して中小事業所に限られたものではなく、大企業と通称される企業規模においても多数発生していることが指摘されている。⁽¹¹⁾

労働者のうつを始めとする精神障害発症と長時間労働の相関については、因果関係が存することが各種調査からも主張されている。⁽¹²⁾ これによれば、一か月当たりの時間外労働時間が長時間化するに従い、うつ症状が発症する率も高くなるという明らかな相関関係が認められる。また一日の労働において一一～一二時間働き、一か月当たり四五～八〇時間以内の時間外労働を行うことで、うつ病発症率は急激に上昇する。また厚生労働省によってなされた精神障害による自殺として労災認定された症例の検討結果⁽¹³⁾では、対象とされた五一事案のうち、五三％(二七例)で月一〇〇時間以上の時間外労働が見られる。しかもうつ病発症から三か月以内に七一％(三六例)が死亡したが、このうち五二％(一九例)が月一〇〇時間以上の時間外労働を行っていた。加えて原因となる出来事から六か月以内に自殺に至っていた六三％(三二例)のうち、月一〇〇時間以上の時間外労働に従事していた労働者は五九％(一九例)であった。この結果から、月一〇〇時間以上残業する労働者は、原因となる出来事から精神疾患発病までの期間が短く、しかも発病から自殺に至るまでの期間も比較的短期間であるという有意な結果が明らかにされている。このような調査結果からも、過重労働、特に長時間労働と精神疾患発症との間には因果関係が存在すると考えられている。わが国の多くの労働者は、一か月当たり一〇〇時間を超える時間外労働に

従事しているとの実態調査もあり、労働者が精神疾患等に係る労働災害の被災者となる状況が一般化しているといえよう。⁽¹⁴⁾

同時に一九九〇年代以降のわが国の経済情勢の悪化に伴い、雇用環境もまた悪化の一途をたどった。現在では既に全労働者の三分の一を占めるに至っている非正規雇用の労働者数の増加は、残された正規雇用の労働者にとっても労働密度を稠密にし、そこに掛かる負荷を高めてきた。それら職場環境の変化は職場における対人関係を冷たく困難なものにし、相互のストレスを激化させた結果、いわゆる職場における「いじめ」等が生じやすい環境を出現させている。労働者に対する身体・精神的侵害事案もまた増加しているのである。⁽¹⁵⁾ 単なる個人的人間関係に留まらず、企業風土の悪化等、被害者を取りまく職場環境全体への悪影響も、現在では看過できないものとなっている。⁽¹⁶⁾

このような現状を鑑みるに、わが国の労働者がおかれている状況下で、使用者の負う各種の配慮義務がますます重要な課題になっていることは容易に想像できよう。とりわけ長時間労働と職場の人間関係に係る労働環境については極めて危機な状態が存し、わが国の労働者の多くは恒常的に過労を原因とする労働災害を被る危険にさらされている。言い換えるならば、労働者にとって安心して働ける職場を提供し、またそのような職場を形成することが、現代的社会の利用者には強く要請されていると言えよう。この点、前述の自衛隊八戸駐屯地第九武器隊事件判決は、使用者は「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触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して一般的に認められる」ところの「安全配慮義務」を負うとした。契約関係にある両当事者間には、相手方の生命・健康等を危険から保護する安全配慮義務が存し、使用者もまた労働者に対して同義務を負う。当該最高裁判決以降の裁判例の集積により、労働災害が生じた際、もしも使用者に当該義務違反があれば債務不履行責任を問われるという法理が確立さ

れた。それゆえに業務上の傷病を負った労働者は、労働災害補償保険の給付に加えて、当該使用者が負うところの安全配慮義務の存在を主張して、労災民事訴訟の場で使用者の債務不履行責任を追及することも可能である⁽¹⁸⁾。

しかしながら労働災害における民事損害賠償請求に際しては、安全配慮義務の具体的内容を指摘して、その存在を証明する責任は原告側にある。すなわち労働者側が、その責任を負う事案が大半であろう。実際に事業場内で生じた災害に関する証拠・資料は、その大半が使用者の手に存するので、立証は労働者側にとって大きな負担となる可能性がある。しかも労働契約の付随義務はもとも抽象的な概念であるため、当該当事者間における安全配慮義務の内容が何を意味するかは、当該事案に即して事案毎に確定される。しかしながら使用者側から考えてみても、労働安全衛生に関して予防的見地から何らかの措置を講ずる方が、訴訟経済的にも有利であることは疑う余地がない。そのように考えるならば、使用者がいかなる労働災害予防措置を取った際には安全配慮義務違反に問われることが無いが、安全配慮義務の具体的内容を確定することが法解釈上の重要な課題となる。

安全配慮義務の法理は、一方で被災労働者の提訴を可能にしたが、他方使用者に対しても、契約上の責任を明確化することで事実上使用者が事前の対策を講じられるという機能を有してきた⁽¹⁹⁾。裁判上使用者の安全配慮義務を問うことは、使用者にとって損害賠償を負わされる危険性を意味し、それによって広く職場環境を整備する契機となっている。言い換えるならば、個別的事案における原告たる労働者が民事損害賠償による金銭救済を得るにとどまらず、広く労働者全体にとって労働条件を改善する事実上の利益が期待できる。そのように考えるならば、安全配慮義務とは、単なる裁判法理を超える存在でもある。

しかも現在では、安全配慮義務にかかる議論は、単に使用者が労働災害時に負う契約責任を明らかにするのみならず、広く使用者が負う各種の職場環境配慮（整備）義務の根幹と考える学説もある⁽²⁰⁾。その内容を確認することは、現代社会の雇用関係において、使用者はいかなる契約上の義務を負っているかを考究する拠り所ともなる

う。近年、従来の典型的な職業病とは異なる原因で生ずる労働問題が、様々な形で顕在化してきた。例えば過重労働や人間関係等に起因するストレスを理由として、場合によっては死という結果が生ずることが社会問題化している。本稿で考察する「過労自殺」関連の事案は、実は単なる過労を超えて、「職場のいじめ」や「パワー・ハラスメント」といった用語で顕在化する事象における、使用者責任を考察する際にも参考となるのではない。現代の労働契約は、単に労務を提供しこれに相対する賃金を支払うことのみを議論するものではない。労働契約は今や、労働者・使用者の双方に対して様々な義務を要請する。それこそが、労働契約の付随義務と呼ばれる問題なのである。

但し労災事件において確立された、使用者が労働者の身体・生命を守るためになすべき義務を、安全配慮義務として理解することは可としても、当該義務をさらに拡大し、使用者が広く労働者の健康障害を防止するため様々な措置をとることまで安全配慮義務の内容に含められるか否かに付いては、「安全配慮義務の拡大」と称され議論のあるところである。⁽²¹⁾ 加えて事業規模等の個別事情や、健康診断等の措置に関するプライバシー保護上の問題もある。労災民訴訟の事案において安全配慮義務として検討された義務は、そのまま他の「いじめ」「パワー・ハラスメント」等の新しい事案に適用できるものではない。この点は、未だ結論を見ない発展途上の議論である。以下本稿では、身体的・精神的な過労、ストレスが原因となった労働災害事案の検討を通じて、使用者が労働契約上負っている安全配慮義務とは何かについて考究する。⁽²³⁾

二 裁判例にみる安全配慮義務

安全配慮義務の内容は当該事案の具体的状況によって異なり、画一的に定めることは困難である。しかし原告

たる被災労働者にとって立証には困難が伴うところから、ある程度は義務の内容が明確化されていることが重要である。特に通常デスクワークに従事する労働者の労災事案では、過労が問題とされる事案が多い。そのような事案では、何をもって安全配慮義務は確定されるのであろうか。安全配慮義務には具体的にどのような内容が含まれるのか、本章では近年注目された、過労等が原因とされる事案のうちから、主として「過労自殺」をめぐる事案を中心に検討する。

(一) 電通事件⁽²⁴⁾

電通事件は、過労自殺と称される被災労働者の死亡について使用者の責任を認めた最初の最高裁判決であり、後続の過労自殺に関する民事損害賠償請求事案におけるリーディング・ケースとなった裁判例である。事実の概要は以下のとおりである。

平成二年に大手広告代理店である使用者・電通に入社した社員・訴外Aは、同年六月よりセールス・イベントなどの企画立案など多忙な業務に従事していた。しかしながら同社では、長時間深夜勤務が常態化しており、雇用される労働者も残業を申告しない傾向が強く、会社はその状態を黙認していた。Aの健康状態は、早朝から深夜にまで及ぶ慢性的な長時間労働や、新入社員であるにも関わらず任された重い責任といった過重な業務によって、次第次第に悪化した。Aは目の焦点が合わない等、極めて疲労の極地にあり、時に勤務中に異常な行動を取ることまで見受けられるようになった。Aの上司はそれらの徴候を了知していたが、十分に睡眠を取るようといった一般的な注意をするのみで、特に仕事の代替者や他の介助者を補充するような具体的措置は講じなかった。Aの両親もまた、当人の健康状態の悪化や劣悪な労働条件を案じていたが、ついに翌年の平成三年八月、Aは自宅において自殺した。本件は、Aの両親であるXらが同社に対して、安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任、

もしくは不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。⁽²⁵⁾

当該事案は極めて著名なケースであり、また控訴審が当人および遺族が自ら積極的に健康管理を図らなかつた点を捉えて過失相殺したことでも、大変な議論を呼んだ。最高裁判決は、結果として控訴審のXらの敗訴部分を破棄し、高裁に差し戻した。最終的には差戻審において電通側が一億六千八百万円を支払うことで和解が成立した。

以下、最高裁判決で示された判断基準を中心に議論する。当該事件の主たる争点は、次の四点に集約できよう。第一に、労働者Aの自殺について使用者は安全配慮義務違反の責任を負っていたか。第二に、勤務状況とAの自殺との間には相当因果関係が存在したか。第三に、自殺の予見は不可能であったか。そして最後に、控訴審で示された過失相殺の可否についてである。

第一の論点については、最高裁判決は以下のように判断する。労働基準法および労働安全衛生法は、作業の内容を特に制限することなく、同法所定内の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めている(労働衛法六五条の三)。同規定中には、労働者が長時間にわたり業務に従事することで疲労や心理的負荷が過度に蓄積し、労働者の心身の健康を損なう危険が発生することへの防止も含まれていると解する。このようにして、最高裁は当該使用者について安全配慮義務の文言を用いなくても、同義務に違反していた事実を認定したと理解できる。この安全配慮義務の具体的内容については後述する。

また第二の相当因果関係の認定⁽²⁶⁾については、前述したように常軌を逸した長時間労働とそれによる睡眠不足の結果として、Aは心身共に疲労困憊し、それが誘因となつてうつ病に罹患したと認めるのが相当であるとしている。その結果、Aの業務とうつ病罹患による自殺との間に相当因果関係があるとした原審判断を正当とした。この種の過労自殺事案においては、安全配慮義務の認定に際して、①業務上の長時間労働や過重負荷があり、②そ

れがうつ病の発症を招き、その結果③うつ病による自殺が生ずるといふ、三段階の過程をたどることを重視している。すなわち②のうつ病の発症が無ければ、単なる業務上の長時間労働や過重負荷による自殺にすぎず、故意の自傷行為であると解されて損害賠償責任を問えない結果となる。⁽²⁷⁾この考え方からすれば、因果関係の認定に重要なのは、過重な負荷によりうつ病を発症し、その結果としての自殺念慮に囚われて抑制力が効かなくなり自殺行為に走る、という階段を踏んでいることになる。⁽²⁸⁾

この点について電通事件では、「長期の慢性疲労、睡眠不足、いわゆるストレス等によって抑うつ状態が生じ、反応性うつ病に罹患することがある」ことは「神経医学会において広く知られて」おり、「うつ病に罹患した者は、健康な者と比較して自殺を図ることが多い」という医学的知見を考慮した上で、当該Aの上司が被災労働者の過重負荷および健康状態悪化を認識していながら、その負担を軽減させる措置を去らなかったことにつき過失があるとした。その帰結として、勤務状況と当該自殺との間に相当因果関係が認められると判示している。

第三に、当該被災労働者の自殺について使用者には予見可能性があったかが、議論される。安全配慮義務の法理によれば、使用者に予見可能性が無ければ当該災害についての帰責事由が存しないこととなる。使用者は、当該災害が生ずる危険をあらかじめ知し得なかったならば、義務違反は免責されることになる。⁽²⁹⁾この点本件では、使用者が現に被災労働者が心身の健康状態を悪化させて居ることを認識していれば、予見可能性は存するとした。すなわち健康状態の悪化についての認識で足り、自殺そのものの予見可能性までは求めなかった。使用者側は、自殺そのものの予見可能性は無かったとの主張をしたが、退けられた。

電通事件最高裁が、予見可能性を問わなかった理由としては、医学的見地から見て自殺に至るまでの長時間労働が自殺の可能性を高めるのであり、自殺行為時に使用者が自殺を予見できたことを要求している訳ではないとの考え方があろう。言い換えるならば、厳密な意味での予見可能性を、いわゆる過労自殺において問うことは不

要とした判断であろう。⁽³⁰⁾

最後に過失相殺の問題について触れておく。⁽³¹⁾ この問題は最高裁では取り上げられず、むしろ平九年の同事件・控訴審判決で示された論点である。いかなる事由によってどの程度の損害額が減額されるかは各々の事案によるが、減額事由とされるのは、主として①損害の発生原因が被害者たる労働者側に由来する場合。②被災労働者が損害の発生を自ら防止し得たこと、の二点である。⁽³²⁾ 電通事件において、①については被災労働者の固有の事情であつても、業務と共働して疾病を引き起こさないようにする義務を使用者は負っていること、②として、指揮命令関係の下にあるために、労働者は自らの一存で損害を防止できる立場には無いという点。これらに加えて、当該電通は労働者側の異常な言動・状況に気付いていたことから、損害防止の措置を自ら行いうる立場にあつたという点。これらの判断から、電通事件・最高裁判決は過失相殺を否定した。⁽³³⁾

(二) 長時間労働禁止義務・適正労働条件措置義務⁽³⁴⁾

それでは前掲の電通事件を踏まえて、使用者は職場環境に対する措置についていかなる義務を負うかについて検討する。近年の過労自殺に関する事案において示された、安全配慮義務の具体的内容は、判決文中において明文で指摘がないものであつても、概ね下記の四種に分類される。⁽³⁵⁾ ①長時間労働を禁止する義務、⁽³⁶⁾ ②労働者の健診およびそれに基づく事後措置を中心とする健康管理義務、⁽³⁷⁾ ③健診を前提とはしない、その他の適正労働措置義務、⁽³⁸⁾ ④より一般的な疲労・ストレス防止義務である。⁽³⁹⁾

それでは右の①、②および③は、具体的に何を意味するであろうか。まず使用者は全ての労働者に対して、労働時間、休憩時間、休日などについて適正な労働条件を確保する義務を有する。⁽⁴⁰⁾ ホワイトカラーの労働者はブルーカラーの労働者に比して、労働時間管理が曖昧な傾向にあり、⁽⁴¹⁾ またその業務内容が抽象的に定められていると

ころから、後述する裁判例などでは、時間管理が曖昧なままにされ健康被害を生じさせる危険が指摘されている。使用者が労働者に対して業務命令を行う際には、業務の量や質を適正な水準に維持する義務があり、かつその前提として明確な労働時間管理も要請されていると解される。そこで本節では右の③を含めた形で、長時間労働の禁止義務についてまとめて検討する⁽⁴²⁾。

主として労働時間を適正に調整すべき義務が示されたものとして、前述の電通事件が挙げられる。同事案では、使用者たる電通は雇用する労働者に対し「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う」⁽⁴³⁾と判示した。同様の判断は、川崎製鉄（水島製鉄所）事件⁽⁴⁴⁾においても下されており、使用者の安全配慮義務違反を認定した。さらに協成建設工業ほか事件⁽⁴⁵⁾では、具体的に使用者のとるべき手段を示した。同判決では「工事の遅れ等により過剰な時間外勤務や休日出勤をすることを余儀なくされ、心身に変調を来し自殺することがないよう注意すべき義務があった」として、使用者の有する労働時間を適切に調整する義務を指摘した。同時にこのような義務を履行するためには、「適宜本件工事現場を視察するなどして本件工事の進捗状況をチェックし、工事が遅れた場合には作業員を増加」すべき旨を述べている⁽⁴⁶⁾。

これら三裁判例から窺えるのは、安全配慮義務の内容として、使用者は労働者を雇用する際に、その労働時間・休憩時間・休日等に関する適正な労働条件を確保すべき義務があるとの考え方である。もちろんこの考え方に對しては、労働者に休暇を取らせることまでが使用者のなすべき措置といえるのか、という指摘もある⁽⁴⁷⁾。しかしうつ病患者の多くは、自ら他人に援助を求めたり自ら休養することを欲さない傾向が見られるとの報告もある⁽⁴⁸⁾。わが国の労働者の有給休暇取得率を鑑みるに、うつ病患者でなくとも一般的に休暇は取得し難く、法定の年次有給休暇さえ一〇〇%消費されていない現状がある⁽⁴⁹⁾。それを考慮するならば、使用者の側が積極的に休養を勧告す

べきではなからうか。

また労働者個人がもつ様々な状況に応じて、使用者は対応の仕方を考慮するべきであらうか。例えば退職一か月後にうつ状態で自殺した保母の死亡が、幼稚園の過酷な勤務を課した使用者の安全配慮義務違反であるとして争われた、東加古川幼稚園事件⁵⁰が指摘できる。当該事案は、労働時間等につき適正な労働条件を確保した上で、更に当該労働者の年齢・経験等の個別事情も考慮して、当該労働者個人毎の業務量を適正に調整すべきであると判断した興味深い事案である。当該控訴審判決においては、「保母としての経験が浅く年若い月子（注…被災労働者）に重大な責任を負わせ、それに対する配慮を欠いていた被控訴人園における仕事の過酷さ以外には思い当たるものがないとしていること、が認められる」と述べた。

同じく、病院の研修医が過重労働によるうつ病に罹患し自殺した事案⁵¹において、判決は電通事件と同様に、使用者は労働時間・休日等を適正に保つべきであったことを示し、「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執るべき義務を負うもの」として、使用者たる病院の安全配慮義務違反を認定している。適正な労働条件の確保に際しては、当該労働者の年齢、経験、健康状態等の個別事情を考慮すべきことも求められていることが窺えよう。⁵²⁵³

更に、労働条件を適正なものに調整する義務を履行する前提として、労働時間や労働状況を把握する必要がある。これに関連して川崎製鉄（水島製鉄所）事件⁵⁴では、「そもそも、使用者の労働時間管理は使用者が労働時間の実態を把握することが第一歩であるところ、被告には職員の残業時間を把握するための体制がなく、各職員は私的なメモに各人の残業時間を書いて自己申告し、その時間も実際よりも相当少なく申告するのが被告水島製鉄所においては常態」であったことが指摘されている。電通事件でも、残業時間の把握が労働者の自己申告に依拠しており、得てして過少申告しかされない実態があったにもかかわらず使用者がそれを放置し、時間管理が不十分

であったことにつき電通の過失が認定された。⁽⁵⁵⁾

これらの裁判例から、労働時間、業務量・質等の労働条件を適正に調整する義務を履行する前提として、労働者の労働時間の把握も義務内容に含めることができると考えられる。しかも裁判例によれば労働時間の自己申告がなされ、過少申告が当該会社の常態となっているような場合は、実質的に労働時間の管理体制が機能していると認められていないことから、タイムカード・IDカード等で明確かつ実質的に時間管理を行っていないかつ使用者は、安全配慮義務違反に問われる可能性があるといえよう。⁽⁵⁶⁾ 電通事件でも、被災労働者にある程度の労働時間配分についての裁量の余地を認めつつも、業務を所定の期限までに完了させるべきものとする、上司の一般的・包括的な業務上の指揮又は命令のもとに当該業務の遂行にあたっていたため、事案のような継続的長時間にわたる残業を行わざるを得ない状態であったと認めている。長時間残業の原因は一般的・包括的な業務上の指揮又は命令にあるとすることで、労働者自身の裁量によって自ら長時間労働をしていたと主張する使用者側の抗弁を認めなかった。⁽⁵⁷⁾ 現代では裁量労働制の適用対象が拡大しているとはいえ、裁量に馴染まない職種もある。特にホワイトカラー労働者の長時間労働の実態を考える際に、電通事件判決の指摘は意義がある。

なお逆に仕事を取り上げられた場合は、どのように考えるべきであろうか。ファンケル事件は、⁽⁵⁸⁾ 部屋の通路にパーテーションで区切った場所を与えられ、毎日「読書」をすることだけが「仕事」と強制された二名の労働者が、それを原因としてうつ病に罹患したとして、「会社からの嫌がらせで脱力感や孤独感にさいなまれたため」労災申請した事案である。労働時間やその量が通常の労務提供に比して極めて過少となった事も、適正労働条件措置義務に反すると解することが出来るのか。当該事案については、二〇〇三年八月、横浜西労働基準監督署長が労災認定している。同時に当該労働者らは、職場復帰と慰謝料の支払いを求めて会社を相手どって訴訟を提起していたが、同月、会社による賠償金の支払いを受け和解に至った。

当該事案は、社会保険としての労災認定の可否が問題とされたケースであり、民事損害賠償について判決を受けるに至らなかった。労災認定の是非は、もちろん使用者の安全配慮義務の認定とは別個の法理である。しかし労災認定以上に個別的事情が加味される、使用者の安全配慮義務違反をめぐる訴訟では、労働者側の主張が認められやすいと言われる。そう考えるならば、右事案のように適正な業務量を与えられずストレスを味わった場合も、使用者の当該措置義務違反であると解される可能性がある。過少労働とうつ病との因果関係が認められるならば、民事損害賠償請求の理由となることが示唆される⁽⁵⁹⁾。また実務においてはこの種の過少な労働をめぐる事案に際して、「業務量を適切に調整するための措置」が行われず、「安全配慮義務違反」にあたると主張されることがある⁽⁶⁰⁾。この種の職場の「いじめ」の問題として理解される事案では、従来の安全配慮義務を超えて、さらに使用者の職場環境整備（保全）義務としての理論構成をする方向性も示されている。しかしながら、この種の過少労働や異常な業務内容を課した事案でも、当該使用者の行為が適正労働条件措置義務に反すると解されるならば、事案によっては従来の安全配慮義務法理の枠組みを活用した形で解決が可能であると考えられる。

以上の裁判例から窺えるのは、使用者は労働者に対し年齢・経験等の個別事情にも配慮してその労働量等を適正（過重・過少労働のないよう）に調整する義務を負い、更にその前提としての厳格な時間管理も義務として要請されているということである。これが安全配慮義務の具体的内容の一つである。

(三) 健康管理義務

次に前述の分類②の健康管理義務に付いて考察する。同義務は、労働者に対して健康診断を実施し、労働者の健康状態を把握・管理する義務である⁽⁶¹⁾。労働条件を適正に確保するためには、労働者の健康状態を知る必要がある。使用者は労働安全衛生法第六六条以下において、健康診断等を実施する義務を有する。もちろん当該法は国

に対する使用者の義務を構築するものであるが、翻って労働契約上も使用者は労働者の健康状態を把握するため、全社員を対照に健康管理体制を社内構築する必要がある（一般的健康管理義務）、第二に健康不良が疑われる労働者に対しては個別的対応（個別的健康管理義務）が求められていると言えよう。⁽⁶²⁾

まず社内の健康管理体制についてであるが、電通事件⁽⁶³⁾の場合、会社として健康管理センターの設置、深夜宿泊施設の確保、出勤猶予制度の設置、タクシー乗車券の無料配布、特に時間外労働の多い社員に対するミニドックでの受診の義務付けなど労働者の健康を確保するための対策を採っていたが、それらが実質的に機能していなかった。

同様に川崎製鉄（水島製鉄所）事件の場合⁽⁶⁴⁾も、社員に対する健康管理体制として、産業医の選任、年一回の健康診断、健康管理センターの設置、メンタルヘルスケア対策の実施を行っていたが、裁判においてこれらの健康管理体制は長時間労働者には機能せず不備がある旨が指摘され、義務履行がなされたと認められていない。これら裁判例に鑑みると、健康管理措置が一応存在するだけでは足りず、実質的な機能も当然求められるといえ、そうであるとすれば、かかる措置の存在が周知されていない場合にも義務違反が問題となりえよう。⁽⁶⁵⁾ また、更に高度な内容の健康管理義務について述べられている裁判例として協成建設工業ほか事件があり、当該判決からは、健康管理義務の内容として、日常の労働関係において使用者が知りえた労働者の健康情報（通院中である、投薬中である、最近疲れているように見える等）をも、使用者が把握・管理することも含まれる趣旨が読み取れる。⁽⁶⁶⁾

第二に、健康・精神状態の不調が疑われる労働者個人に対しては、具体的な対応が必要である。アテスト（ニコ熊谷製作所）事件の場合⁽⁶⁷⁾、社員一般を対象とする定期健康診断は実施されていたが、当該問題となった労働者は、時間外労働や海外出張にあたり、仮眠を取れない状態の夜勤も含む昼夜交代勤務に就くといった業務内容であり、しかも不安定な雇用形態のもとで解雇の不安を抱える精神状況にあった。当該使用者に対しては、定期

健康診断の他に、当該労働者に対して前記業務に伴う身体的・肉体的負荷を軽減する措置を講ずるべきであったとして、それら個別的な措置を講じなかったことが安全配慮義務違反にあたると認定された。当該判決からは、一般労働者を対象とする定期健康診断等の健康管理義務の他に、個別労働者に対する健康管理義務の存在が窺える。⁽⁶⁸⁾

このような健康管理義務の具体的内容について、労働安全衛生法の該当条文を挙げて詳細に指摘した事案が、オタフクス事件⁽⁷⁰⁾である。同判決は「事業者は、その責務として労働安全衛生法に定める労働災害防止のための最低基準を遵守するだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するための措置を講ずる義務を負っており（労働安全衛生法三条一項）」と述べた上で、労働安全衛生法の該当条文（労働安全衛生法第四章、第六章、第七章及び第七章の二）を示し、「それらの規定に照らせば、事業者は労働者の心身両面における危険又は健康障害を防止することを目的として右措置を講ずべきことが求められている」とした。⁽⁷²⁾ 本件では、高温劣悪な作業環境で作業員が身体的疲労を生じやすくなっていたにも関わらず、それを改善しなかったことや、他の作業員も含めた配転による人的環境の改善が不十分であったことに対して、会社の安全配慮義務違反が認定されている。

また義務履行の程度に関しては、多くの裁判例は単なる当該労働者に対する注意や問いかけのみでは、健康管理をなすに充分であるとは認めず、積極的かつ具体的な措置を要請している。電通事件⁽⁷³⁾では、上司が「仕事を早めに切り上げるように」と注意はしたものの、単なる指導に止まり、長時間労働を減少させるための具体的な方策は何も行われなかった。直属の上司は当該労働者の健康状態の悪化に気付いていたが、具体的な措置は何もなかった。そのため、被災労働者はより責任が重く業務量の多い、独立した仕事を任されている内に当該自殺に至った事が認定されている。同様に前述の川崎製鉄（水島製鉄所）事件⁽⁷⁴⁾でも、上司が業務上の課題について相

談を受けながら単なる指導に止まり、業務上の負荷ないし長時間労働を減少させるための具体的方策を採らなかったこと等の事実に対し、会社には「常軌を逸した長時間労働及び同人の健康状態の悪化を知りながら、その労働時間を軽減させるための具体的な措置を採らなかった債務不履行がある」としている。更にオタフクソース事件⁽⁷⁵⁾では、被災労働者が上司らに対し一般的には理解し難い内容で辞職の希望を繰り返した時点で、上司らは被災労働者の精神的な変調を疑い、同僚や家族に対して当人の日常を調査し対応すべきであったと指摘し、使用者の積極的対応を求めている。なお使用者の問いかけに対して、労働者自身が健康状態に問題はない旨を回答することがあり得る。川崎製鉄（水島製鉄所）事件⁽⁷⁶⁾の場合、上司らが病院から戻った労働者に対して当人の仕事を引き受ける旨を申し出たものの、当人が拒絶したのでそれ以上の措置をとらなかった不作為が、義務違反にあたると認定されている。

以上をまとめると、使用者には全労働者を対象とする健康管理義務及び個別労働者に対する健康管理義務がある。更に進んで裁判例は、労働者の申し出がないことを理由に使用者は健康管理義務を免れ得ず、むしろ積極的に労働者の健康状態を把握する義務を負い、認識し得べき状況に応じた具体的措置をとらねばならない、と解する傾向にある。⁽⁷⁷⁾⁽⁸⁰⁾

三 労災民事訴訟における安全配慮義務の理論構成

それでは安全配慮義務と称される使用者の義務は、法律学的にはどのような根拠から説明されるのであろうか。前述したように、長時間労働や職場の人間関係のストレスに起因する精神疾患は、現代では労働災害と認められることが多い。被災労働者の救済方法として、わが国は併存主義を取る。すなわち被災労働者および遺族は、労

災補償保険法による労災保険と、使用者に対する民事損害賠償の双方を追及できる⁽⁸¹⁾。前者は、労基法第七十五条を根拠として、「業務上」労働者が負った負傷・疾病に対する使用者の無過失責任を規定したことに関連して、当該賠償の支払いについては労災保険制度を制定し、その支払いを国家が代行することにより確実な給付を担保する制度である。この労災補償制度は、損害の一部分を簡易迅速に補償することで被災労働者および遺族の生活を守ることを第一義的な目的とする。そのため使用者の故意・過失を問わない代わりに、生じた損害の一定率を保障することと定められる。しかしながらこの制度はあくまで社会保障の一環であり、労災保険制度が定める上限額を超えた損害部分についてまで全額補償するものではない。

そこでわが国は併存主義をとり、労災保険で填補されなかった損害部分に付いては、別途被災労働者自身もしくは遺族が、使用者を相手どって民事損害賠償請求をすることを認めたのである⁽⁸²⁾⁽⁸³⁾。使用者の民事損害賠償責任を追及する方法としては、①不法行為責任（民法七〇九条、七二五条）、②土地工作物の設置又は占有者の責任（民法七二七条⁽⁸⁴⁾）、そして③契約関係における債務不履行責任（民法四一五条）。以上三つの理論構成が可能である。従来の損害賠償請求事件の多くは、①または②の構成により不法行為事件として遂行されてきた⁽⁸⁵⁾⁽⁸⁶⁾。

しかし高度経済成長に伴う労災の多発⁽⁸⁷⁾や、建設作業等に従事する下請（日雇い・出稼ぎ）労働者の被災が社会問題化し、労災保険制度では事実上救済されない下請労働者が出現した等を背景として、下級裁判例で使用者の安全保障（保護）義務⁽⁸⁸⁾の存在を明示し、労働災害の責任を使用者の同義務違反であるとして債務不履行構成をとるものが現れた⁽⁹⁰⁾。かかる債務不履行構成が、昭和五〇年の自衛隊八戸駐屯地第九武器隊事件・最高裁判決を契機として、「安全配慮義務」の法理として定着した⁽⁹¹⁾ことは、既に論じた。当初安全配慮義務の法理を用いる際には、使用者の労働契約上の義務を確定し債務不履行責任を追及する、という理論構成が採用された⁽⁹²⁾。

前章で述べたように、安全配慮義務は判例を通じて形成されてきた⁽⁹³⁾。自衛隊八戸駐屯地第九武器隊事件・最

高裁判決は、安全配慮義務を、国が「公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国若しくは上司の指示の下に遂行する公務の管理に当たって、公務員の生命及び身体等の危険から保護するよう配慮する義務⁽⁹⁴⁾」と定義し、一方民間については後の川義事件が「労働者が労務提供のために設置する場所、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⁽⁹⁵⁾」と定義づけた⁽⁹⁶⁾。もともと、これら裁判例に見られる安全配慮義務は、労働時間管理のしやすい伝統的なスタイルの労働者に生ずる災害を想定しているものと思われる。言い換えるならば、事業場内での「単発性の災害・事故」を対象とするものであり、過労と言うような「蓄積性の職業・作業関連疾病」に関しては議論の対象とされてこなかった⁽⁹⁷⁾。

しかし職場内の危険は単発の災害に限定されるわけではなく、事務部門の労働者においては、長時間労働等の過重業務による肉体的負荷、人間関係や業務内容から生じる精神的負荷が、労働者の基礎疾患や素因に悪影響を与え、死亡や障害・あるいは疾病を引き起こすという蓄積性の疾病の形をとることが想定される⁽⁹⁸⁾。過労自殺は正にこのケースに分類されよう。電通事件判決が、「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（安全配慮義務）を負う」と明示して以降、蓄積性の疾病もまた安全配慮義務の対象として使用者の責任が追及される。

なお労災民事訴訟において、不法行為構成ではなく債務不履行構成をとることについては、一般に原告たる被災労働者もしくは遺族が主張立証するべき事項が何であるかも、検討されねばならない⁽⁹⁹⁾。この点、前述の八戸駐屯地第九武器隊事件では、安全配慮義務の具体的内容は「当該具体的状況によって異なるべきもの⁽¹⁰⁰⁾」であるとされた。一般に債務不履行に基づく損害賠償請求においては、債権者が債務不履行の事実について立証し、かつ

その前提として債務者の負う債務内容を明らかにしなければならないと解されている。自衛隊航空救難群声屋分遣隊事件⁽¹⁰⁾でも「(国の安全配慮義務違反)を理由として損害賠償を請求する訴訟において、右義務の内容を特定し、かつ義務違反に該当する事実を主張立証する責任は、国の義務違反を主張する原告にある」と判示し、安全配慮義務も債務不履行についての一般的見解に従うことが明らかとされた⁽¹⁰²⁾。したがって原告(「労働者」)は当該具体的状況に応じて内容の異なる義務内容を明らかにしその違反の事実を立証することになる⁽¹⁰³⁾。通常の債務不履行行事案では、債務の内容は当事者間の合意等により明確であり、債務内容の特定及びその立証にはさほど困難がない。しかし安全配慮義務に関する立証は、労使間の合意で当該義務の定義が明らかにされていない場合が多く、立証責任は重い。しかも当該事案に関する記録や証拠は使用者が独占しているのが常であり、労働者側の立証の負担は決して軽くはない⁽¹⁰⁴⁾。特に過労を原因とする障害・疾病・死亡については、その因果関係が具体的とはいえず、その立証は労働者にとって容易ではないことにも注意すべきであろう。

四 最近の労働行政にみるメンタルヘルス対策

本来、安全配慮義務の存否を判断するに当たっては、具体的な法規の有無に関わらず、事案に応じて確定されるべきものである⁽¹⁰⁵⁾。しかしながら裁判所は、当該義務の内容を画定するにあたり、本来無関係なはずの国家労働保護法令を参照する作業を行っていることは、裁判例から容易に読み取ることができる⁽¹⁰⁶⁾。労働安全衛生法は、使用者が国家に対して負わねばならない労働安全衛生上の配慮・措置について定めている。同法は、罰則と行政的施策によりそれらの履行を使用者に対して強制する公法的な規定である。その意味では、私人間の権利義務関係を規律する私法的規定ではないため、直接使用者が負う安全配慮義務の根拠規定となることはないはずである。

しかしながら労働安全衛生法およびそれに関連する多くの行政法規は、労働者の安全と健康の確保をその究極の目的としており、労働契約上の使用者の義務を定めるものではない。しかし使用者がいかなる行為・措置をとるべきであるかを判断するための実質的な基準として勘案されることは有益である。また労働安全衛生法は法条のみならず、実際の基準は政令・省令に委任することも多い。前掲の電通事件を契機として行政もいわゆるメンタルヘルス対策に力を入れてきた。特に労働者の精神的健康保持のために、厚生労働省は様々の通達等を出し事業所の安全衛生について行政的改善を図ってきた。本章ではそれらを概観し、使用者はいかなる安全配慮義務を負っているかについて検討する。⁽¹⁰⁸⁾

電通事件第一審判決を受けて、平成八年、労働省労働基準局は当時の経団連に対して、所定外労働時間の削減及びサービス残業等により労働時間が過重なものになることのないよう、適正な労働時間管理を文書で要請した。また同日、都道府県労働基準局長宛に通達「所定外労働の削減及び適正な労働時間管理の徹底について」が発せられた。⁽¹⁰⁹⁾そして同年九月には、過労死・過労自殺が社会問題となっている事態を重く受け止め労働者の健康確保対策の充実強化が急務であるとし、その結果医学的見地による積極的予防施策の内容を加味して労働安全衛生法が改正されることとなった。⁽¹¹⁰⁾更に平成一〇年一月までの間に、東京労働基準局は電通をはじめ東京都内に本社を持つ広告代理店に対し、労働基準法（三六協定）違反の長時間労働について改善指導や勧告を行った。⁽¹¹²⁾

続く平成一一年九月一四日、労働省は精神障害・自損行為・自殺に関する三種の行政通達⁽¹¹³⁾を発した。精神障害・自損行為・自殺に関しては以前より行政通達を発して処理してきたが、同年の通達は従来ものを廃止・改定したものである。これは、平成八年に使用者に対する民事損害賠償事案であった電通事件第一審判決、及び行政訴訟判決である加古川労基署長事件判決⁽¹¹⁴⁾が相次いで出され、当該判決内で心理的負荷（ストレス）⁽¹¹⁵⁾の評価の仕方が、従来の行政認定の枠組みよりも広い形で示された事に影響を受けたものとされている。中でも、現在いわ

ゆる「過労自殺」の業務上災害認定の基準とされる、平成一一年九月一五日・基発五四四号「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断指針について」は重要である。当該指針は、これら精神障害による労災認定が認められる範囲を、それまでより緩和する画期的通達であった。本通達の注目される点は、それまでの判断指針が取っていた硬直的な医学的見解を否定したところにある。この種の過労等による精神障害の認定においては、それまでは成因ごとに画一的に判断された。しかしながら新指針は一個のストレスは各々小さくとも、それを受ける労働者の側の脆弱性にまで踏み込んで、労働者の有する脆弱性によっては精神障害を発症し得ると判断するようになった。具体的には、事故や災害の体験、仕事の質や量の変化、対人関係といった具体的な出来事を列挙し、それらについてストレス強度を評価し総合的に判断することにした。⁽¹¹⁶⁾

続いて注目するべきは、平成一二年八月公表の、(厚生)労働省「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」である。⁽¹¹⁷⁾これは電通事件最高裁判決の影響を受けて策定されたものであり、⁽¹¹⁸⁾わが国初のメンタルヘルス対策の指針として意義深い。電通事件を通じて、「労働災害」としてのうつ病が無視できない存在として認知され、事業所におけるメンタルヘルスケアの実施が、不可欠であると認識された事のあらわれであろう。もちろん当該指針が出された後も、仕事に関して強度のストレスや不安を感じている労働者は六割を超えるなど、調査結果からは、労働者の精神的負荷の拡大傾向が見受けられた。⁽¹¹⁹⁾そこで、事業者を主体とするメンタルヘルスケアへの取組みを、より一層充実することが主張された。

次に平成一三年には、二つの注目すべき通達・指針が出された。「労働時間の適正な把握のために使用者が構ずべき措置等に関する基準について」⁽¹²⁰⁾は、うつ病等の精神障害発症の原因になりやすい長時間労働を把握し事前予防に役立てるため、使用者に対して労働時間は、原則としてタイムカード・ICカードなどの客観的な記録に基づいて把握することを求めた通達である。これによれば、労働時間を労働者自身の自己申告に頼る方法は、例

外的な場合のみとされた。また同年一二月には「職場における自殺の予防と対応」⁽¹²¹⁾というマニュアルも公表されている。同「対応」では、自殺の急増や精神障害に係る労災認定が増えたことに対応するため、企業に向けて自殺対応の取組みの必要性を述べたものである。本人や周囲が、体調の悪いことに早く気付き、その対応を促すことが対策の中心となっている。具体的には「自殺予防の十ヶ条」が掲げられており、日常の配慮と対応方法、相談体制の確立、自殺した労働者の遺族や同僚に対する事後の対応などを提示する。併せて外部の相談窓口を紹介することも提示されている。

続いて平成一六年には、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」⁽¹²²⁾も発表された。同手引きは、メンタルヘルスの不調により休職した労働者の職場復帰にあたって、使用者が行うべき職場復帰支援の内容を総合的に示している。具体的には職場復帰支援の流れを、五段階のステップで示している。⁽¹²³⁾

このような政策が立て続けに打ち出される背景には、企業における能力主義・成果主義の導入の進展や労働時間の長短両極への二極分化により、多くの労働者の労働条件が悪化している現実がある。そのため更なる法整備として、前述のように相次いだ報告、指針、通達等の発表がなされ、加えて平成一七年一〇月には労働安全衛生法が改正され、六六条の八が新設された。改正の要点としては、長時間労働に従事している労働者に対して、医師による面接指導を義務づけた。それに伴い、通達「過重労働による健康障害防止のための総合対策」⁽¹²⁵⁾が、発せられている。

留意すべきは平成一八年三月三一日に発表された、「労働者の心の健康保持増進のための指針」⁽¹²⁶⁾である。同指針は、先述した平成一二年「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を改訂したものであり、この改訂により事業主は、一定時間を超える時間外労働を行った労働者に対して医師による面接指導を行い、医師からの意見聴取や衛生委員会への報告、作業の変更などの措置を講じなければならないとされた。⁽¹²⁷⁾⁽¹²⁸⁾ 本指針は基本

的に、ストレス要因は仕事、家庭、地域等に存在し、心の健康づくりは労働者自身のセルフケアの必要性の認識が重要であるが、職場に存在するストレス要因に関しては労働者の独力での除去が困難なため、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的増進が重要であるという見地に立っている。そこで事業者は、産業医等の助言を求めつつ衛生委員会等で調査審議を行い、現状と問題点を明確にし、問題解決のための実施事項等につき基本的な計画を策定・実施する必要があるとする。かかる見解に基づき、事業場におけるメンタルヘルスケアの推進にあたり、具体的方法等の基本事項を定めた「心の健康づくり計画」を策定することが重要とされ、更に当該計画の実施に際しては、①労働者が自ら行うストレスへの気づきと対処である「セルフケア」、②管理監督者が行う職場環境の改善と相談への対応をする「ラインによるケア」、⁽¹³⁰⁾事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ⁽¹³¹⁾、人事労務管理スタッフ等による専門的ケアである③「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、④事業場外の専門機関によるケアである「事業場外資源によるケア」の四つのケアを継続的かつ計画的に行なうことが推奨されている。

五 結 語

以上、現在のわが国の労災民事訴訟において、身体的・精神的過労、ストレス等により災害に至った事案がどのように扱われているかを通じて、使用者が負う安全配慮義務はどのように理解されているかを検討した。近年、わが国の多くの労働者が長時間にわたる過酷な就労状況におかれ、メンタルヘルスを害する危機に直面していることは、序論でも指摘したとおりである。雇用環境の悪化は、様々な意味での労働密度を厳しいものとし、労働者に掛かる負荷を高めている。職場環境の変化は職場における対人関係をより一層困難なものにし、相互のスト

レスを高め職場における種々のトラブルの遠因となっている。労働者自身が、様々な身体的・精神的障害を抱える率も増加しているのである。⁽¹³⁹⁾

このようなわが国の労働者がおかれている状況下で、使用者は今まで以上に様々な配慮を職場に対して行わなければならない。それらの措置は、一方ではより良い労務管理や労働者育成のための使用者の自発的行為として生ずる場合もある。しかし他方、それらの行為の多くは、現代的な意味での労働契約上の義務として、使用者に対し要請されている。とりわけ本稿で論じたように、長時間労働が常態化している職場では、労働環境について極めて危機な状態が生じ、労働者の多くが恒常的に過労を原因とする労働災害を被る危険の下にある。労働者が安心して働ける職場を提供し、またそのような職場を形成することは、現代的社会の使用者の義務であると言えるのではなかろうか。

この点、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触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は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して一般的に認められる、労働契約上の付随義務としての安全配慮義務の果たす役割は、極めて大きくなってきている。しかし労働契約の付随義務はもとと抽象的な概念であるため、当該当事者間における安全配慮義務の内容が何を意味するかは、当該事案に即して事案毎に確定される。そのように考えるならば、使用者がいかなる労働災害予防措置を取った際には安全配慮義務違反に問われることが無い、安全配慮義務の具体的内容を確定することは、法解釈上も意味のある課題である。

しかも現在の安全配慮義務は、単に使用者が労働災害時に負う契約責任を明らかにするのみならず、広く使用者が負う各種の職場環境整備（保全）義務の根幹となる、と考える学説もある。⁽¹³⁴⁾ その内容を確認することは、現代社会の雇用関係において、使用者はいかなる契約上の義務を負っているかを考究する拠り所ともなる。本稿で考察した「過労自殺」等の事案は、実は単なる過労案件を超えて、職場の「いじめ」や「パワー・ハラスメン

ト」といった形で顕在化する現代の雇用社会の暗部に対して、使用者責任を考察する際にも参考となるのではない。現代の労働契約は、単に労務を提供しこれに相對する賃金を支払うことのみを議論するものではない。労働契約は今や、労働者・使用者の双方に対して様々な義務を要請する複層的な構造になっているのである。そこそこが、労働契約の付随義務と呼ばれる問題である。

もちろん使用者が労働者の身体・生命を守るためになすべき安全配慮義務は確立した法理であるとしても、当該義務をさらに拡大し、使用者が広く労働者の健康障害・精神障害を防止するために様々な措置をとることまでを、当該義務の内容に含められるかについては、本稿でも論じたように大いに議論のあるところである。⁽¹³⁵⁾ しながら、労災民事訴訟における安全配慮義務を考察することは、今や拡大しつつある「いじめ」や「パワー・ハラスメント」等の新しい事案に直接適用できるものではないとしても、その解決に際して大いに示唆を与えるものである。次稿では続いて、現在発展中の議論であるところの、使用者が労働契約上負う可能性のある、職場環境配慮(整備)義務について考察する。

(1) 最判、昭五〇・二・二五(民集二九卷二号一四三頁)。自衛隊基地内の整備工場内で生じた車両事故で、若い隊員が死亡。当該被災者の両親が国を相手取って、子息の死に関する公務災害補償に加えて、民事損害賠償を請求した著名な事案である。

(2) 最判、昭五九・四・一〇(民集三八卷六号五五七頁)。当該事案は、高価な商品の盗難を防ぐ目的で一人宿直勤務していた若い労働者が、侵入してきた強盗に殺害された事案である。最高裁は、「通常の場合、労働者は使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のために設置する場所、設備もしくは器具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、労働者の生命および身体を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っている」と

判示した。

(3) 拙稿「労働契約における労働者の付随義務の現代的展開」法研七六卷一号(二〇〇三) 参照。

(4) 使用者が労働者の健康障害防止のためになすべき措置までを、「安全配慮義務」の内容に含めるか否かについては、「安全配慮義務の拡大」として議論されている。例えば、予防対策を講じる使用者の責任と、使用者の負う損害賠償義務に関する責任とは必ずしも一致しないとする見解(品田・後掲注20、一二五頁)がある。また安全配慮義務とは峻別して、別途「職場環境配慮義務」もしくは「健康配慮義務」の存在を主張し、かかる義務違反が成立するとした見解(渡辺章「健康配慮義務に関する一考察」花見忠先生古希記念論集編集委員会「労働関係法の国際的潮流―花見忠先生古希記念論集」信山社、二〇〇〇、七七頁)もある。この点については、後述する。

(5) 「過労死」あるいは「過労自殺」の用語は、法律学的な用語ではない。社会的には広く認知されて来ているものの、統一的定義は存在しない。過労死弁護士全国連絡会議によれば、「過労死」とは「過労により生体リズムが崩壊し、生命維持機能が破綻をきたした致命的極限状態」とであるとする。同・連絡会議編『過労死!』(一九九二)。また中嶋士元也教授は、「過労死は循環器系疾患死を指し、業務履行過程における労働者の肉体的・精神的『過重負荷』を原因として死亡とする因果関係を生じ、それ故その事態への対応の法治を使用者の帰責事由とする安全配慮義務の招来の契機を有する死を指す」としている。同、「業務上の過重負荷と民事賠償責任」ジュリ一一九七(二〇〇一)。

(6) 「過労自殺」とは、前掲注(5)の過労死弁護士全国連絡会議は、「過労死」の定義を延長し、「精神障害および自殺を含むもの」とする。同じく中嶋教授は、「過労自殺とは、業務履行過程において肉体的・精神的『過重負荷』を原因とし、それが誘因となって引き起こされた精神障害(うつ病)を経由し自殺に至る労働災害である」と定義づけている。

(7) 「メンタルヘルス」なる用語も明確に定義づけた規定はない。但し厚生労働省は、平成一二年の「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(平成一二年八月九日基発五二二号)において、メンタルヘルスケアを、「事業場において事業者が行うことが望ましい労働者の心の健康の保護増進のための基本的な措置」と定義した。また同指針によれば、「心の健康」とは仕事や生活・家庭・地域等に存するストレスに対して、労働者自身がそれに気

付き対処することである」としている。

(8) 厚生労働省発表、平成二〇年五月二三日「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況(平一九年度)について」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0523-2.html>を参照されたい。なおこの統計データでは、脳・心臓疾患による労災の申立件数・請求件数は、共に五〇～五九歳が最も多い。しかし他方、精神障害等に係る労災の申立件数・請求件数は、共に三〇～三九歳が最も多く、二〇～二九歳がそれに次いでいる。これらの数値から、いわゆる過労により生じた身体・精神の疾患等は、単に中高年のみならず若年労働者に至るまで幅広い世代の労働者に発生していることが理解できる。

(9) 荒井稔「自殺をめぐる問題」、厚生労働科学研究所補助金(労働安全衛生総合研究事業)、「うつ病を中心としたこころの健康障害をもつ労働者の職場復帰および職場適応支援方策に関する研究」(平成一四～一六年度)総合研究報告書・第6、<http://www.ncnp.go.jp/ikiru-hp/report/shima16/shima16-25.pdf>。

朝日新聞二〇〇七・七・一二夕刊、「従業員一割「自殺考えた」都内の中小厚労省調査」にて、当該研究についての報道がなされている。

(10) 前掲注(9)の調査は、平成一九年一月、大田区と千代田区の中小企業の本支社や工場など八七事業場と、そこに勤める従業員二八九〇人を対象に厚生労働省が行ったアンケートである。その結果、従業員に対する調査では「過去一年間に死にたいと思ったことはあるか」との質問に対して、一〇・三%が「思った」と回答し、また「過去一年間に実際に自殺をしようとしたことがあるか」との問いに対しては、二・二%が「ある」と答えている。質問結果から「抑うつ状態」が疑われた従業員の割合は二五・六%となっており、これは従来の調査では一三～一八%であったことに比して高い数値である。一方、各事業場の健康管理担当者を対象とする調査では、一四・五%の事業場に心の健康問題で休業している従業員が存在し、更に過去一年以内に自殺未遂した者がいる事業場は七・三%に上っている。

(11) 厚生労働省「平成一七年労働安全衛生基本調査結果の概況―第五表、メンタルヘルス上の理由により休業した労働者の有無及び一か月以上休業した労働者の有無別事業所割合」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/enzen/05/03.html>。

(12) 例えば、北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形産業保健センター「平成一八年度産業医のメンタルヘルスとの

- 関わりを中心とした調査研究 北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形産業保健センター共同調査研究」
http://www.sampo02.jp/chousa/H18_chousa/H18_01.pdf
- (13) 厚生労働省『職場における自殺の予防と対応』（中央労働災害防止協会、二〇〇七）一一頁。
- (14) 厚生労働省発表平成一九年一月三〇日「『過重労働・賃金不払い残業解消キャンペーン月間』における無料相談ダイヤル（一月二三日）の相談受理結果」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1130-1.html>
平成一九年一月二三日、厚生労働省は「過重労働・賃金不払い残業解消キャンペーン月間」の一環として無料電話相談を設けた。当日の相談は全八一八件。内訳は過重労働二六六件、賃金不払い労働四六五件となっていた。すなわち寄せられた相談の三二％が過重労働関連であったことが理解できる。内、一か月の合計残業時間が一〇〇時間を超えるものが九一件、八〇時間を超え一〇〇時間までが六三件であった。
- (15) 日本労働弁護団「二〇〇七年六月 全国一斉労働トラブリー一〇番の結果について」季労二一八（二〇〇七）、四〇頁。労働者の身体・精神に対する被害の例としては、身体への直接的な加害では（極端な例である殺人から）、傷害・強姦・強制わいせつ等が挙げられ、それらに伴う精神的被害としてはアレルギー（発疹・アトピー、喘息等）、摂食障害、消化器系疾患、不眠症等が挙げられている。中には自殺に至るケースも存する。
- (16) 中央労働災害防止協会「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究報告書」（二〇〇五）によれば、いじめ等が企業にもたらす損失として、「社員の心の健康を害する」八二・八％、「職場の風土を悪くする」七九・九％、「周りの士気が低下する」六九・九％、「生産性が低下する」六九・九％という結果が挙げられている。
- (17) 前掲注（一）・最判一四六頁。
- (18) 角田邦重・山田省三『現代雇用法』（二〇〇七）二七四頁。小西国友・渡辺章・中嶋士元也『労働関係法（第五版）』（二〇〇七）三八二―三頁、など参照。
- (19) 白羽祐三『安全配慮義務の法理とその背景』中央大学出版（一九九四）、九四頁。
- (20) 例えば、予防対策を講じる使用者の責任と、安全配慮義務違反として損害賠償責任を問われる使用者の責任とは、必ずしも一致するものとして捉えるべきではないとの見解もある。たとえば品田充儀「使用者の安全・健康管理義務」、下森定・編『講座二二世紀の労働法・第七巻、健康・安全と家庭生活』労働法学会（二〇〇〇）、一二五頁。ま

た、安全配慮義務とは峻別される「職場環境配慮義務」ないし「健康配慮義務」の存在を主張し、かかる義務違反が成立するとの見解も存する。例として渡辺章「健康配慮義務に関する一考察」花見忠先生古希記念論集編集委員会『労働関係法の国際的潮流―花見忠先生古希記念論集』(二〇〇〇)、七七頁など。

(21) なお「健康配慮義務」という用語は、学説および裁判例でしばしば使用されるが、その内容や位置づけは未だ定まっていないように思われる。水島郁子「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは?―適性労働配置義務と採用後精神障害者の職場復職―」ビジネス・レイバー・トレンド研究会報告、労働政策研究・研修機構(二〇〇四)、九頁、参照。

(22) 中小規模事業主はメンタルヘルス対策の必要性を感じているが、実際には専門家の確保、経済的理由、時間的余裕が乏しい、プライバシーの確保が困難な点がメンタルヘルス対策の阻害要因になっているとの報告がなされている(独立行政法人労働者健康福祉機構産業保健センター「中小規模事業場におけるメンタルヘルス活動の現状と対策」<http://www.sampo13.jp/about/research/mentalhealth.html>)。

(23) 使用者の負う安全配慮義務を、特にホワイトカラー労働者のうつ・いじめ・自殺などの問題点を如何に解決するかとの視点から論じた、水島郁子「ホワイトカラー労働者と使用者の安全配慮義務」日本労働研究雑誌四九二号(二〇〇一)。古宮靖子「使用者の負う安全配慮義務の現代的発展―ホワイトカラー労働者に関するうつ・いじめ・自殺―」慶應義塾大学・法律学研究四〇号(二〇〇八)を参照されたい。

(24) 第一審、東京地判・平八・三・二八、控訴審、東京高判・平九・九・二六、上告審、最判・平一二・三・二四(民集五四卷三号一一五五頁)。

(25) 電通事件の具体的な勤務状況は以下の通りである。平成二年八月からは午前一〜二時ころ帰宅することが多くなり、同年十一月になると帰宅出来ない日まで生じた。同会社の退館記録によれば、Aが午前二時以降に退館したのは入社直後の同年四月でさえ六日。五月は五日、六月は八日、七月になると一二日もあった。実は電通社には、①健康管理センターの設置および医師の常駐、②退社時間が深夜に及ぶ際にはホテルに宿泊できる制度、③無制限のタクシー乗車券支給、④長時間時間外労働に従事する労働者にはミニドックにおいて特別健診を義務づける、等の従業員保健制度が整備されていた。しかしながら長時間時間外労働が常態化しているなかで、これらの制度は実質的には機能

しなかった。

(26) 三柴丈典「長時間労働と過労自殺の相当因果関係」労旬一四九二(二〇〇〇)三四—三五頁。

(27) 安西愈・玉木一成・西村健一郎「過重負による自殺の労災認定と企業の損害賠償責任」労判七七〇(二〇〇〇)。

(28) 安西・他、前掲注(27)、一一頁。この三段階による相当因果関係の認定方法については、批判もなされる。なぜならば、労働契約が本来カバーするのは当該労働力に関する部分のみであり、労働者自身の内面の問題であるうつ病にまで、使用者たる企業の責任追及の手段として用いるべきではないとの理由による。

(29) 岡村親宣「過労死・過労自殺救済の理論と実務—労災補償と民事責任—」(二〇〇六)四四三頁。

(30) 瀬川信久「民事責任—過労自殺についての使用者の不法行為責任—」判タ一〇四六(二〇〇一)。同論文では、自殺において予見可能性を問わないことは、被災労働者の自殺について、安易に賠償責任を使用者に負わせる陥穽をはらんでいる、との指摘もある(同・七九頁)。

(31) 西村健一郎「過労自殺についての使用者の損害賠償責任と過失相殺の可否」労判七八三(二〇〇〇)六頁以下。同じ西村教授の執筆による、和歌山地判・平一四・二・一九、みくまの農協(新宮農協)事件の判例評釈である以下の論文も参考になる。同「農協の給油所所長の自殺と使用者の安全配慮義務違反」民商一二八巻二号(二〇〇三)二六〇頁。

(32) 瀬川、前掲注(30)、七八頁。

(33) 過労自殺に関する事案において、過失相殺による損害額の減額がなされることについては、「過失相殺には社会的非難に足りる過失を要する」として安易に過失相殺を認めることに批判的な見解が多い。岡村親宣「過労死と労働契約の法理」新報一〇一卷九・一〇号(一九九五)二九〇頁。同義の主張に、山田省三「電通事件・判例評釈」労判七〇三(一九九六)。また下村正明「うつ病による自殺と使用者の安全配慮義務」私法リマックス二〇号(二〇〇〇)。下村氏は、被災労働者が職務命令に反してなお過重労働に従事した場合でなければ、原則として過失相殺は許されないとの立場を取り、きわめて厳格に解している。

(34) 水島、前掲注(23)、三〇頁以下。水島准教授は、精神障害に限らず蓄積性の疾病一般の労災裁判例について具体的義務内容を個別に検討する際に、便宜上、岡村・望月弁護士論文(望月浩一郎「過労死と安全配慮義務の履行

請求—富士保安警備事件判決（東京地判・平八・三・二八）——日本労働学会誌九〇号、一九九七、一八〇頁以下）を参考として、①適正労働条件措置義務、②健康管理義務、③適正労働配置義務という用語を用いる。この種の使用者の義務については、未だ確定的な用語が形成されていないように思われる。本稿では多少広い概念を検討しているが、適切な用語が定まっていけないので、ここでは敢えて、「長時間労働禁止義務」と並べて「適正労働条件措置義務」の用語を用いて説明することにした。

(35) 三柴、前掲注(26) 三九頁。岡村、前掲注(29) 四四五頁。過労自殺における安全配慮義務の具体的内容については、未だ裁判例が多いとは言えず、その集積が不十分なこともあり、文献によって用語やその定義に差異が存するのが現状である。

(36) 労働者が過重な労働を原因として健康を害し（自殺などすることが）無いように、労働時間・休憩時間・休日・労働密度・休憩場所・人員配置・労働環境など適切な労働条件を早期に整備する義務である。労基法三二条以下の労働時間法制に従い、労安衛法六五条の三等に対応する。

(37) 必要に応じてメンタルヘルス対策を講じ、労働者の精神的健康状態を把握して健康管理を行い、当人の障害を早期に発見する義務。労安衛法一三条、労安衛則一四条、同一五条①などに対応する。

(38) 疾病に罹患しているか、もしくはその可能性がある労働者に対して、その症状に応じて勤務状況・作業の転換、就労場所の変更など、労働者の健康保持のために適切な措置を講じ、労働者の精神障害等に悪影響を及ぼす可能性のある労働に従事させてはならない義務。労安衛法六二条、同六五条の三等に対応する。

(39) 過労により精神障害を発症、もしくは発症する可能性のある労働者に対して、産業医等の面談など適切な措置・治療を受けさせる義務、但し看護・治療義務という形で限定できるか否か、曖昧である。労安衛法一条、同三条、同七一条に対応する。

(40) 水島、前掲注(23)、三〇頁。

(41) 藤本隆史「ホワイトカラーの働き方―長時間労働の背景と課題を考える」ビジネス・レイバー・トレンド、二〇〇五・六月号、八頁。調査によるとホワイトカラーの職場では、ブルーカラーの職場に比べて明らかにサービス残業時間が長く、その要因としては、労働時間管理が厳格に実施されていないことが指摘されている。

- (49) 東京都労働局の調査によると、平成一八年に年次有給休暇を取りきれず消滅した日数は、一人平均一二・六日であり、その理由は「上司や先輩が取っていないので取りにくい」七四・八%がトップであった。(東京都労働局発表平成一九年八月二四日 <http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/20070824-hotweek/20070824-hotweek.html>)。
- (50) 最高裁三小(決定)平一二・六・二七労判七九五号一三頁。退職一か月後、うつ状態で自殺した保母の死亡と、幼稚園の過酷な勤務条件を課した使用者の安全配慮義務違反との間に相当因果関係を認めた事案。控訴審は、当該労働者の性格や心因的要素等の事情に照らして、損害額の八割は当人の性格に依るとして過失相殺した。続いて最高裁は、同控訴審判断に対する使用者側の上告を棄却した。(第一審、神戸地判・平九・五・二六労判七四四号、一二二頁、控訴審、大阪高判・平一〇・八・二七労判七四四、一九頁)。
- (51) 大阪地判・平一九・五・二八判例速報二四号五九頁。総合病院の麻酔科に勤務していた医師の自殺について、勤務先病院での過重業務が主たる要因であるとして、病院長の安全配慮義務違反が認められた事例。
- (52) ただし、本件で病院は相当慎重な対応をしており安全配慮義務違反の認定は困難な判断を要した。安全配慮義務違反を認めたものとして参考にはなるが、限定的事例である(舛田純「病院の研修医がうつ病に罹患し、自殺したことにつき、病院の安全配慮義務違反が肯定された事例」Legal判例速報二四号、二〇〇七、六二頁)。
- (53) システムコンサルタント事件(東京地判平一〇・三・一九労判七三六号五四頁)では、高血圧患者で致命的な合併症を生じる危険がある者については、特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したり、業務を軽減したりすべきことが指摘されている。
- (54) 前掲注(44)。
- (55) 残業時間の過少申告は労働者個人の行動に基づくのか、当該職場の構造的な要因によるのかという問題があり、これについて認定はされていない。私見では、使用者側にとっては残業時間の過少申告によって労働生産性の向上という利益がもたらされ、使用者側にはいったん発生した過少申告の行動を修正させる動機は基本的に生じ難いと見られるから、労働者が自発的に使用者の時間管理を困難にさせたとしても、これを労働者の落ち度と評価することは相当地ではないと考える(八木一洋「最高裁判所判例解説民事篇・平一二(一五)、三七〇頁参照」)。
- (56) 現在では、平成一三年四月六日、基発三三三九号「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置等に関する

る基準について」。タイムカード等によって、労働時間は客観的な記録として把握すべきことが使用者に求められている。第四章にて後述する。

(57) 川人・前掲注(48)、八頁。

(58) 朝日新聞「仕事奪い『隔離』、うつ労災認定 横浜、転籍拒んだ二人」二〇〇三・一一・三、朝刊、三八頁、「通路に机、仕事は読書 転籍拒絶、隔離された七か月 ファンケル」二〇〇三・一一・一八、夕刊、一九頁。

(59) 安西愈「『過労自殺』と企業責任―電通事件(東京高裁平九・九・二六)判決を中心としての対応―」労働法學研究会報四九巻五号(二九九八)一二頁。

(60) 千葉茂「職場のメンタルヘルス 健全な職場環境を求めて―連載①企業に、求められる安全配慮義務」労旬一六〇八(二〇〇五)六―七頁。

(61) 水島、前掲注(23)、三一頁。

(62) 望月、前掲注(34)、一八四頁。

(63) 前掲注(24) 参照。

(64) 前掲注(44) 参照。

(65) かかる裁判例の傾向に対しては、安西愈弁護士により「会社に対して労働者が管理上の措置を求めるなら求める駄目なら駄目だということにしておけばはつきりすることが大事：きちんと表していない社員は安全配慮を求める資格はない、自己保健義務違反であるとあっさりすべき」との批判がなされている(安西・前掲注(59)、三〇頁)。もっとも、私見では、先述の野村精神科医師の意見(前掲注(60))や、現実に労使間の交渉力の差を埋めることは非常に困難な点に鑑み、契約主義で割り切るべきではないと考えるので、同弁護士の見解を支持しない。

(66) 水島、前掲注(23)、三一頁。

(67) 東京地裁平一七・三・三一労判八九四号二一頁。ニコン熊谷工場に派遣された男性がうつ病を発症して自殺したのは、長時間労働と劣悪な作業環境が原因として、遺族が派遣会社ニコンと業務請負会社ネクスター(現アテスト)に損害賠償請求した。地裁判決は、人材派遣、業務請負など契約形態の違いは別としても両者は疲労や心理的負担が蓄積しすぎないように注意すべきであったとして、両社の安全配慮義務違反を認めた。

(68) 本件の判例評釈に、原俊之「業務請負会社従業員の自殺と雇用主・就労先の損害賠償責任」季労二一二号(二〇〇六)、一八五頁。

(69) 池上忍「労災認定に続く全面勝訴判決―オタフクソース(過労自殺)事件・広島地裁判決(平一二・五・一八)」労旬一四九三号、二〇〇〇、一〇―一三頁。同じくオタフクソース事件の判例評釈に、秋谷学「過重労働による自殺と使用者の損害賠償責任」季労二〇一号(二〇〇二)、二五三頁。

(70) 広島地裁平一二・五・一八労判七八三号、二〇〇〇、一五頁。劣悪な作業環境下での慢性疲労、人員配置変更による心身の負担増大が原因でうつ病を発症した労働者が自殺した。心身の変調への対応の点で安全配慮義務違反ありとして、転籍先・転籍元の両社に損害賠償義務が認められ、自殺について本人の過失・性格を理由とする過失相殺が一切なされなかったケースである。

(71) 協成建設工業ほか事件、前掲注(45)でも同様に述べられている。

(72) 同様の義務は、過労死の事案であるシステムコンサルティング事件(東京地判平一〇・三・一九労判七三六号五四頁)でも示されている。同事件は、システムエンジニアとしてコンピュータソフトウェア開発業務に従事していた労働者が、脳幹部出欠により死亡した事案である。本件において「労働時間、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採るべき義務」が示されている。

(73) 前掲注(24)。

(74) 前掲注(44)。

(75) 前掲注(68)。

(76) 被災労働者は上司らに対して、九月二〇日以降何度となく「辞めたい」旨を伝えている。これらに機会において一郎が訴えた内容は具体性、合理性のあるものではなく、一〇月一日から現部門を離れることが決定済みであったにも拘らず、上司らの「(アルバイト従業員のミスによる)失敗は一郎の責任ではない」「休んでもよい」「営業の手伝いに出てよい」等の説得に対して「(アルバイト従業員に対する)教え方が分からない」「辞めたい」と繰り返すのみであった。

- (77) かかる判示に対しては、健康情報を家族から聴取する義務まで認めることは、労働者のプライバシー侵害ではないかとの批判がなされている（安西・前掲注（59）、三〇頁）。
- (78) 前掲注（44）。
- (79) 下村、前掲注（33）、三六頁。
- (80) 但し、旺文社事件（千葉地判平八・七・一九、労判七二五号、七八頁）では、出張中に気分が悪くなった労働者が上司からの問いに対して「その後は大丈夫であった」旨を答えたことを理由に、使用者は業務軽減措置を講ずるべきであったとまでは言いがたいとして、健康状態不良の労働者に業務軽減措置をとらなかったこと、及び出社を控えさせなかったことについて、使用者の安全配慮義務違反を否定した。当該事件の結果は、川崎製鉄事件とは対照的である。そう考えるならば、使用者の個別具体的な健康配慮義務は、あくまで個別的な事案に依拠するにすぎない。
- (81) わが国の労災補償制度は損害賠償請求権との併存を認め、両請求権を相互に調整する制度をとっている（労基法第八四条二項、労災法第十二条の四、労災法附則第六四条）。
- (82) 菅野和夫『労働法（第八版）』弘文堂（二〇〇八）、三六六頁。
- (83) 労働災害事件における、損害賠償法と労災保険の調整については、以下の論文を参照。棚田洋一「損害賠償法と社会保障法の接近と調整―労働災害を中心として―」『石田喜久夫・西原通雄・高木多喜男先生還暦記念論集（中）・損害賠償法の課題と展望』日本評論社（一九九〇）四七五頁。
- (84) 例として、常石造船事件（東京高判昭四八・六・三〇判タ二九八号二三四頁）を挙げる。クレーンのコンクリート基礎に瑕疵があったため、運転中のクレーンが倒壊して運転者が重傷を負った事案である。本件では、まさに土地工作物の設置者の責任という法的構成をとることが可能であった。
- (85) 菅野、前掲注（82）。
- (86) 安全配慮義務概念定立の論拠と、保護義務の相違については、次の論文が参考となる。奥田昌道「安全配慮義務」『石田喜久夫・西原通雄・高木多喜男先生還暦記念論集（中）・損害賠償法の課題と展望』日本評論社（一九九〇）一頁。
- (87) 例えば、新四ツ木橋事故（昭四四・四・二）では、第二新四ツ木橋建設基礎工事現場で水止め鋼矢板が崩れ、出

稼ぎ労働者である作業員八名が生理めになった。当時の朝日新聞(昭四四・四・二、東京、朝刊、一四頁)は「にか仕込みの悲劇」と題し、上京して間もない出稼ぎ労働者が、保護帽のあご紐の結び方等の安全教育もなされないまま、工事現場に投入されている危険性を報じている。

(88) 白羽祐三『安全配慮義務の法理とその背景』中央大学出版部(一九九四)、九五頁以下が詳しい。

(89) 「安全配慮義務」の概念が、雇用契約における「保護義務」の流れをくんで形成されてきたことは、学説の多くが指摘している。例えば、國井和郎「『安全配慮義務』についての覚書(上)」判タ三五七号一九頁。

(90) 門司港運事件(福岡地判昭和四七・一一・二四判時六九六号二三五頁)。

(91) 安全配慮義務の法的根拠については議論がある。例えば労働契約の特殊性を根拠とする見解として、下記文献を参照。下森定「労働契約上の安全配慮義務の法的性質」法セ三三九号(一九八三)、一二四頁。岡村親宜「使用者・事業主の安全配慮責任」日本労働法学会編『現代労働法学講座(第一二巻)』(一九八五)三〇〇頁以下。和田肇「雇用と安全配慮義務」ジュリ八二八号(一九八五)一二〇頁。

労働安全法規に根拠を求めた裁判例に、吉岡キャビネット事件(浦和地裁判決昭五九・八・六、労判四四六号、七一頁)。信義則と法規の双方に言及する裁判例として、真備学園事件(岡山地裁判決平六・一一・二〇、労判六七二号、四二頁)。裁判例では、基本的には信義則上の義務であるとして、契約上の付随義務乃至これと類似のものと位置づけることが一般的になっている(品田充儀「使用者の安全・健康管理義務」下森定編『講座二一世紀の労働法 第七巻健康・安全と家庭生活』(二〇〇〇)一一一頁)。

(92) 新美育文「『安全配慮義務』の存在意義」ジュリ八二三号(一九八四)九九頁。

(93) 二〇〇七年一二月五日に成立した労働契約法第五条において、「労働者の安全への配慮」が規定され、判例法理は条文化されるに至った(当論文、序論参照)。

(94) 前掲注(1)、一四五頁。

(95) 前掲注(2)、五六二―五六三頁。

(96) 安全配慮義務の展開については、國井和郎「裁判例から見た安全配慮義務―契約責任論の体系的素描―」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)、五頁が詳しい。

- (97) 中嶋士元也「業務上の過重負荷と民事損害賠償——いわゆる過労死・過労自殺と使用者の措置義務——」ジュリー一九七、一六頁。
- (98) 水島、前掲注(23)、二五頁。
- (99) 菅野、前掲注(82)、三六九頁。
- (100) 自衛隊八戸駐屯地地方第九武器隊事件・前掲注(1)。
- (101) 最二小判昭五六・二・一六民集三五卷一号五六頁。
- (102) 國井・前掲注(89)、一四頁。
- (103) これに対し、安全配慮義務は万全の措置を講じて労働者の生命・身体・健康の安全を絶対に確保しなければならない義務(結果債務)であり、目標のために種々の手段を講ずるにとどまる債務(手段債務)ではないから、原告は労働災害を被ったという事実のみの立証で足り具体的な義務につき立証責任を負わないとする見解がある。初期の裁判例では前者のように解する例も少なくなかった。〔初期の下級審裁判例の動向については、淡路剛久「日本民法の展開(3)判例の法形成——安全配慮義務」広中俊雄・星野英一編『民法典の百年Ⅰ』有斐閣(一九九八)、四五頁、が詳しい〕。しかし、確かに安全配慮義務は労働者に職場における安全と健康を確保するために十分な配慮をなす債務であるが、安全と健康そのものを請け負う債務とまではいえず、手段債務にとどまると考えられている(和田・前掲注(91)、一二四—一二五頁)。
- (104) これら義務内容の指摘は、中嶋士元也「安全配慮義務論争の課題(上)」日本労働協会雑誌二九卷九号(一九八七)一八頁。安全配慮義務が争われた多くの裁判例の集積から、例えば、安全施設の整備点検義務、安全な道具・機器を選択し適式に整備する義務、使用機械等に安全装置を施す義務等が考えられている。
- (105) 例えばシステムコンサルタント事件(東京高裁平一一・七・二八、労判七七〇号、七八—七九頁)は、第一審において被告である使用者側が、安全配慮義務違反による損害賠償義務を負うためには、使用者の行為に労働安全衛生法違反が存在したことが必要であるが、当該労働者の死亡につきそのような事実はないと主張した。これに対し裁判所は、「二審被告は、具体的な法規の有無にかかわらず、使用者として一郎(被災労働者)の高血圧を更に増悪させ、脳出血等の致命的な合併症に至らせる可能性のある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義務を負うべきである」としている。

(106) 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質―労働安全衛生法の労働関係上の効力(三・完) 法協一 一二巻五号、六五七―六五八頁参照。小畑教授の研究によると、労働安全衛生法及び同法規則を、特に理由もなく具体的内容として引用する裁判例三件、具体的内容を定める際に参照するもの四件、その目的や内容を定める基準になるとするもの三件、そのまま具体的内容をなさないが十分斟酌すべきとするもの三件、となっている。

(107) 小畑・前掲注(106)、六六六頁以下。

(108) 企業経営者を対象に、「災害防止の最低基準(労働安全衛生法)を充たしたから、安全配慮義務を全うしたとは言いい切れず：指針や通達等も併せて安全配慮義務の履行基準に含まれる」といえる、と述べられている(森紀男・田隅美穂『企業の健康・安全配慮義務と労務管理』日本法令(二〇〇五)、六三頁)ことから、実質的に使用者側も指針等を安全配慮義務の内容に含まれるものとして意識していることが窺えよう。また、例えば中国ピアノ運送事件(広島地裁平元・九・二六、労経速報一三七五号、一一頁)では、「右通達は、行政的な取締規定に関連するものではないけれども、その内容が基本的に労働者の安全と健康の確保の点にあることに鑑みると、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容を定める基準となるものと解すべきである。そして労働基準法、労働安全衛生法、労働安全衛生規則、右通達の趣旨に基づき、会社は右通達と同趣旨の安全配慮義務を負うものというべき」としている。

(109) 平成八年四月八日基発第二二六号。

(110) 平成八年九月一三日基発第五六六号。

(111) 平成八年の改正内容として、産業医の専門性の確保(一三条)、産業医の選任義務の無い事業場の労働者の健康管理等(一三条の二)、国の援助(一九条の三)を内容とする、労働衛生管理体制の充実及び健康診断の結果についての医師等からの意見聴取(六六条の四)、健康診断実施後の措置(六六条の五)、一般健康診断の結果の通知(六六条の六)、保健指導等(六六条の七)がある。これらの改正は、①産業医の資格要件を定め、また産業医が事業者に対し勧告する権限を法律で定めること、②小規模事業場の労働者の健康管理について、事業者の努力義務と国の援助を定めること、③健康診断実施後の適切な措置の実施に関する規定を設けること、④労働者に対する事業者による健康診断の結果の通知、産業医等による保健指導の実施により、労働者の自主的な健康管理の措置を図ることを目的と

- してなされた（小畑史子「第一章 労働安全衛生の課題」前掲注（32）、一三頁）。
- (112) 川人博『過労自殺と企業の責任』旬報社（二〇〇六）、一二〇頁。
- (113) 基発第五四四号＝判断指針、基発第五四五号＝自殺の取り扱い、事務連絡第九号＝運用留意点。
- (114) 神戸地判平八・四・二六労判六九五号三一頁。
- (115) 石井義脩「自殺等の労災認定について」経営法曹研究会報三〇号、二頁。
- (116) 川本浩之「職場のメンタルヘルス、健全な職場環境を求めて―国・行政のメンタル対策の流れと現状―」労旬一六二七（二〇〇六）四五―四六頁。
- (117) 当該指針の前段階として同年六月、（厚生）労働省は「労働者のメンタルヘルス対策に対する検討会報告書」、「労働の場における心の健康づくり対策について」を発表し、併せて「心の健康づくりの指針（仮称）」についてのパブリックコメントを募集している。
- (118) 川人・前掲注（112）、一二〇頁。
- (119) 厚生労働省「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」（平成一六年八月）。
- (120) 平一三年四月六日、基発三三九号
- (121) 通称「自殺予防マニュアル」と呼ばれる。メンタルヘルス対策への取組みが本格化し、二〇〇五年には長時間労働に従事する労働者にむけて、その健康管理をするべく労働安全衛生法が改正された。それらの変更を受けて、同マニュアルも二〇〇六年改訂されている。厚生省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/aizen/sei12/pdf/03.pdf>
- (122) 平一六年一〇月一四日、厚生省発表、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/h1014-1.html>
- (123) 第Ⅰステップは「病気休業開始および休業中のケア」。第Ⅱは、「主治医による職場復帰可能の判断」。第Ⅲに「職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成」。第Ⅳ「最終的な職場復帰の決定」。第Ⅴ「職場復帰後のフォローアップ」として、各ステップ毎の支援内容を示している。
- (124) 概略を紹介すると、平成一三年一二月、厚生労働省は「職場における自殺の予防と対応」を発表し、この中では自殺の急増や精神障害の労災認定が増加していること、企業の取り組みの必要性を述べている。そして「自殺予防の

十カ条」を示し、日常の配慮と対処方法、相談体制の確立、自殺した人の遺族や同僚への事後対応まで解説し、全国の労災病院や精神保健センター等の相談窓口も紹介している。そして平成一六年一〇月一四日、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」が出された。ここでは、五つのステップの職場復帰支援が提案されている。

(125) 平成一八年三月一七日、基発〇三一七〇〇八号。同通達は、長時間労働が疲労の蓄積をもたらす最大の要因であることから、労働時間の短縮・削減を求める総合的対策を提示し、企業に実行を求めるものである。主要な対策としては、①年次有給休暇取得率を向上させるための、計画年休制の活用、②健康管理体制の整備、③時間外・休日労働が月100時間を超える労働者であつて、かつ使用者に対して申し出た者は、産業医による面接・指導ないしそれに準ずる措置を実施する、④過重労働による業務上疾病が生じた際には、産業医の助言を活用し、再発防止に努める。

(126) 平成一八年三月三十一日基発第〇三三一〇〇一〇一号「労働者の心の健康保持増進のための指針について」。

(127) かかる改定には、前年に発表された「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」(前掲注(119))が前段階としてあり、その中で長時間労働をした労働者に対する、医師の面談・指導が提案されている。

(128) 行政指針が発せられた流れとして、川本浩之「職場のメンタルヘルス 健全な職場環境を求めて―連載②国・行政のメンタルヘルス対策の流れと現状―労災相談活動に携わる立場から―」労旬一六一七号(二〇〇六)、四五頁以下を参照。

(129) 計画で定めるべき事項として、①事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明、②事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること、③事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること、④メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること、⑤労働者の健康情報の保護に関すること、⑥心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること、⑦その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること、が掲げられている。

(130) 日常的に労働者と接する、職場の管理監督者(上司、その他労働者を指揮命令する者)をいう。

(131) 産業医等(産業医、その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師)、衛生管理者等(衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者)及び事業場内の保健師等をいう。

(132) 精神科・心療内科等の医師、心理職等をいう。

(133) 日本労働弁護団「二〇〇七年六月 全国一斉労働トラブル110番の結果について」季労二一八号（二〇〇七）。中

央労働災害防止協会「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究報告書」（平成一七年三月）

(134) 品田、前掲注（20）。渡辺、前掲注（20）、等。

(135) 水島、前掲注（21）等。