



Vol.35

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【電通事件を振り返る】

今回は、電通事件(最高裁平成12年3月24日判決)を取り上げます。

昨今の電通職員に関する報道の中で、過去にも男性社員が長時間労働の結果うつ病にかかり自殺したことがあったと報道されています。今回ご紹介する電通事件がその最高裁判決になります。

この事件は、新入社員であった男性社員が、入社後しばらくしてから深夜に帰宅することが続き、翌年には帰宅しない日も増えるようになって、上司にも「自信がない、眠れない」などと訴えるようになり、結果として入社から1年5か月後に自殺に至ったという事案でした。

裁判では、①業務と自殺との間に因果関係があるか、②会社に注意義務違反があったか、③男性社員の性格等が損害額算定の際に減額事由になるか(過失相殺)が主に争われました。

①について、長時間労働によるうつ病の発症、うつ病罹患の結果としての自殺との間に関連性があるとして因果関係ありと判断しました。この判決は、過労自殺に関わる民事上の損害賠償請求事案について、因果関係を認めた初めての最高裁判決です。

②について、「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

う注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」として、当該社員に対して業務上の指揮監督を行う上司が、使用者の注意義務の内容に従ってその権限を行使する義務があるとして、この上司らは、当該社員が恒常的に著しい長時間労働に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるような措置を取らなかったとして、会社の注意義務違反があったと判断しました。

③については、高裁と最高裁では結論が分かれました。

高裁は、「過労ないしストレス状況があれば誰でも必ずうつ病に罹患するわけではなく、うつ病の罹患には、患者側の体質、性格等の要因が関係していると認められる」、「(当該社員は)、真面目で責任感が強く、几帳面かつ完璧主義で、自ら仕事を抱え込んでやるタイプで、能力を超えて全部自分でしょい込もうとする行動傾向があり」、「結果として自分の仕事を増やし、その処理を遅らせ、また、仕事に対する時間配分を不適切なものにし、さらには、自分の責任ではない仕事の結果についても自分の責任ではないかと思ひ悩むなどの状況を作りだした

面があることは否定できない」、「(当該社員が)実際の残業時間よりもかなり少なく申告していたことが、上司において、実際の勤務状況を把握することをやや困難にしたという面がある」、「(当該社員が)時間の適切な使用方法を誤り、深夜労働を続けた面もある」、「うつ病罹患の前あるいは直後には、精神科の病院に行くなり、会社を休むなどの合理的な行動を採ることを期待することも可能であったにもかかわらず、これをしていなかったこと、両親も、(当該社員の)勤務状況、生活状況をほぼ把握しながら、これを改善するための具体的措置を採っていなかった(両親は独身の当該社員と同居し、同人の勤務状況等をほぼ把握していたから、当該社員のうつ病罹患及び自殺につき予見可能性があり、また、右状況等を改善する措置をとり得たことは明らかというべきである。)」として、発生した損害のうち7割を会社に負担させ、3割を過失相殺しました。

しかし、最高裁は、当該社員の性格が個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格を賠償額の算定にしんしゃくすべきではないとし、また、両親の対応についても、当該社員が独立の社会人として業務に従事していたのであるから、勤務状況を改善する措置を取り得る立場にあったとは、容易にいえないとして高裁での損害額の減額は違法であると判断し、破棄差し戻しました。

結果として、差戻審において、会社が約1億 6,800 万円を支払うとの内容で和

解が成立しています。

今後、長時間労働に関連するうつ病、労災事案において会社に厳しい判断が下ることは必至です。長時間労働させている事実及びその認識が会社にある以上、長時間労働の結果としてうつ病等の精神障害を発症する可能性があることも容易に予見できると判断されるでしょう。

長時間労働については、単に表面上の記録だけを整えても全く意味がありません。実際に事故が起きた場合には、退館記録、パソコンのログインログオフ、家族とのメールのやり取り等も踏まえて労働時間を判断します。本社や本部には、そういった表面上の記録しか届いていなくても、現場を統括する上司が認識していれば、結局は会社の責任が問われます。したがって報告がなかったので対策が取れなかったという言い訳も通用しません。

そうなれば、会社としては労働者側の性格等での素因減額、過失相殺の主張をしていくこととなります。その意味で高裁の考慮要素は参考になります。この事案では認められませんでした。この事案によっては過失相殺が認められる可能性はあります。しかし、いずれにしても長時間労働の事実がある以上、大幅な過失相殺が認められる可能性は低いです。

長時間労働に起因する労災事故を防ぐには、長時間労働の抑制以外に解決策はないのかもしれませんが。