



**大切な人の悩みに、  
気づいてください。**

大丈夫ですか？  
どうされましたか？  
お父さん、眠れてる？  
力になれることは  
ありませんか？  
こんにちは！

**あなたも、“ゲートキーパー”になりませんか。**  
ゲートキーパーとは、悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る人のことです。

 <b>気づき</b> 家族や仲間の変化に 気づいて、声をかける	<b>傾聴</b> 本人の気持ちを尊重し、 耳を傾ける	<b>つなぎ</b> 早めに専門家に相談する よう促す	<b>見守り</b> 温かく寄り添いながら、 じっくりと見守る
--	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------

内閣府 <http://www8.cao.go.jp/jisatsutaisaku/index.html> 自殺対策 検索 いのち  
実える

自殺対策ポスター

「大切な人の悩みに、気づいてください。」【内閣府】

**あなたも“ゲートキーパー”になりませんか？**

ゲートキーパーとは、悩んでいる人に気づき、声を聞いて、必要な支援につなげ、見守る人のことです。

## 安全配慮義務の問題

不調の原因が、過重労働、上司のパワハラ、セクハラその他会社に責任がある場合、安全配慮義務違反を問われる可能性があります。また、職場復帰後、職務軽減措置をとらずメンタルヘルス不調が再発した場合も、安全配慮義務違反を問われる可能性があります。うつ病による自殺について、安全配慮（健康配慮）義務違反を問われた事例【事例①】と、健康診断後の事後措置を実施しないまま放置し、基礎疾患が悪化し死亡した場合に安全配慮義務違反を問われた事例【事例②】を取り上げて検討します。

## ■ 事例①うつ病による自殺について会社の安全配慮（健康配慮）義務違反を問われた事例

## 【Y製作所事件 2007年10月25日 福岡高裁】

自動車部品等を生産する工場に勤務する24歳の男性が2004年5月に自殺した。

男性は、受注数の増加を消化するため長時間労働を続けていたが、発注先の品質向上策への対処やリーダー昇格などの心理的負荷が加わっていった。自殺3ヵ月前からは、心理的・肉体的に追いつめられたなかで、月84～139時間もの時間外・休日労働に従事していた。

自殺は連日の過重労働によりうつ病に罹患したことが原因として、遺族（妻と両親）が会社に対し、健康配慮義務違反による債務不履行または不法行為に基づく損害賠償を請求した訴訟の控訴審の事例。①自殺と業務の因果関係の有無や②会社の健康配慮義務違反および不法行為における過失（注意義務違反）の有無、などについて争われた。

①については、この男性が連続して所定労働時間（45時間）をはるかに超える時間外・休日労働をしていたことに加え、塗装班のリーダーへの昇格による心理的負担もあり、通常以上の身体的・心理的負荷があったと認められることから、自殺と業務との間に因果関係（業務起因性）があることは明らかであるとされた。

②については、会社は、この男性が過重労働により心身に変調をきたすことのないよう注意すべき義務があったのに、何ら対策を講じることなく漫然と放置していたとして、会社の健康配慮義務違反を認め、このような会社の行為は、不法行為における過失（注意義務違反）をも構成するとされた。

さらに、会社が男性の労働時間を適正に抑えるべく、休養をとらせたり、異動を行う等の対応をとっていれば、自殺による死亡を防ぐことができた可能性は高いとし、会社の健康配慮義務違反（注意義務違反）と自殺との間には因果関係があるとされた。

安全配慮義務の具体的内容は、「予見可能性」と「結果回避可能性」です。社員の生命・身体に損害が生じることを会社は予想できたか、または、予想できる状態にあったか（「予見可能性」）。そして、その損害発生を回避する手段があったか（「結果回避可能性」）です。会社が社員の生命・身体の損害が生じることが予測でき、または予測できたはずであるのに、その損害を回避する手段をとらなかった、または不十分であった場合、安全配慮義務違反を問われます。

本事例①について、判決では、『過重な長時間労働の環境に置き、これに加え、リーダーへ昇格したことなど心理的負担の増加要因が発生していたにもかかわらず、実際の業務の負担量や職場環境などに何らの配慮もすることなく、その状態を漫然と放置していたのであって、かかる控訴人（会社）の行為は、不法行為における過失（注意義務違反）をも構成するもの』とし、『控訴人が、まず労働時間を適正な程度に抑えることを前提に、精神面での健康状態を調査し、休養の必要性について検討したり、例えば、異動についての希望聴取を行い、心身の状態に適した配属先への異動を行うなどの対応を取っていれば、自殺により死亡することを防止し得る蓋然性は高かったと』としています。



## ■ 事例②健康診断後の事後措置を実施しないまま放置し、基礎疾患が悪化し死亡した場合に、会社の安全配慮義務違反を問われた事例

【Sコンサルタント事件 1999年7月28日 東京高裁】

コンピュータソフトウェア会社で、システム開発業務のプロジェクトリーダーを務めていた33歳のシステムエンジニアが脳幹部出血によって死亡した。

この従業員の労働時間は、入社以来、年平均3000時間近くに達し、死亡に至るまでは1ヶ月換算で270～300時間、死亡直前1週間の労働時間は73時間25分と著しく過大であった。プロジェクトリーダー就任から死亡するまでの約1年間は、本件プロジェクトの実質的責任者として高度の精神的緊張にさらされ、疲労困憊していたとして、遺族が会社に対して損害賠償を請求した訴訟の控訴審の事例。

定期健康診断では1983年頃より高血圧を認め、1989年の健診時には、血圧・心胸比ともに異常値を認めていることから、会社は死亡について予見性があった。

また、高血圧が要治療状態に至っていることが明らかな従業員に対して、脳出血などの致命的な合併症が発生する蓋然性が高いことを考慮し、持続的な精神的緊張をともなう過重な業務に就かせないようにしたり、業務を軽減するなどの配慮をすべき義務があるとされた。

さらに、本人から業務軽減の申し出がされていないこと、医師による業務軽減措置の指示がされていないこと、産業医が使用者に対して業務軽減の指示をしなかったことも、業務軽減措置を講じるべき義務の有無とは関わりがなく、仮に業務がいわゆる裁量労働であったことをもってしても、会社側に健康配慮義務違反がないとすることはできないとされた。

参考：「判例から学ぶ従業員の健康管理と訴訟対策ハンドブック」  
サンユー会研修実行委員会法令研究グループ

本事例②について、判決では、『被告（会社）は、定期健康診断の結果をT（死亡社員）に知らせ、精密検査を受けるよう述べるのみで、業務を軽減する措置を採らなかったばかりか、かえって恒常的な過重業務に就かせ、更に平成元年5月に本件プロジェクトリーダーの職務に就かせた後は、要員の不足等により、Tが長時間の残業をせざるを得ず、またユーザーからスケジュール通りに作業を完成させるよう厳しく要求される一方で協力会社からも増員の要求を受けるなど、Tに精神的に過大な負担がかかっていることを認識していたか、あるいは少なくとも認識できる状況にあるにもかかわらず、特段の負担軽減措置を採ることなく、過重な業務を行わせ続けた。』とし、安全配慮義務違反としました。

また、安全配慮義務の具体的内容として、『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、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を負うというべきである。』としています。

さらに、『被告は、Tの業務は裁量労働であり時間外労働につき業務命令がなかったことを理由に、安全配慮義務違反はなかったと主張するが、取引先から作業の完了が急がされている本件プロジェクトリーダーとして、Tを業務に就かせている以上、Tの業務が裁量労働であったことをもって被告の安全配慮義務違反がないとすることはできない。』としています。

ただし、同判決は、労働者本人にも自己健康管理義務があることを認め、「Tは、健康診断を受診しなかった昭和62年度を除く毎年、一審被告（会社）から健康診断結果の通知を受けており、自らが高血圧であって治療が必要な状態であることを知っていた上、一審被告から精密検査を受けるよう指示されていたにもかかわらず、全く精密検査を受診したり、あるいは医師の治療を受けることをしなかったこと…が認められ、自らの健康の保持について、何ら配慮を行っていない」として過失相殺を認めました。

本事例は、健康診断後の事後措置を実施しないまま放置し、基礎疾患が悪化し死亡した事例ですが、メンタルヘルス不調にて休職していた社員が職場復帰した後に、会社が果たすべき配慮義務の参考になると思われます。