



[2006.09.15 <TOPICS>

] 退職後の自殺、労災認定  
- 使用者の安全配慮義務 -

### <今月のニュース>

激務のためにうつ状態となり、退職1ヵ月後に自殺した保育士の遺族が国を相手取り、労災認定を求めた訴訟で、東京地裁(難波孝一裁判長)は、過労自殺と認め、原告勝訴の判決を言い渡した。(平成18年9月4日)

### <所長のコメント>

これまでの裁判例では、在職中に発症した精神障害の、退職後の労災認定は数例ありましたが、退職後の自殺を労災と認定した例はなかったので注目されていました。本事件では保育園側へ賠償を求めた民事訴訟で、過労と自殺の因果関係を認めて支払いを命じる判決が、最高裁で2000年6月に確定していましたので、そのことも、今回の判決に影響しているものと思われます。

過労自殺の場合、過労と自殺の因果関係を証明することがとても困難です。なぜならば、原告側(被害者=自殺した労働者の遺族)が証明責任を負うわけですが、肝心の勤務体系や、具体的に精神障害を発症したと思われる心理的負荷をかける業務内容とは一体どんなものだったのかを明らかにしなければなりません。

しかし、そういった情報をにぎっているのは、会社側であり、原告側には、なんら情報を持ち合わせていないからです。ましてや当の本人は亡くなっており、遺族がこれらを証明するとなると大変困難を極めることは想像に難くありません。

会社には労働者が安全に、そして健康で快適に労働できるよう配慮する義務があります。これを「使用者の安全配慮義務」と言い換えることができますが、労働者が激務をこなし、睡眠も充分取れていない状態であることを知りながら、適切な措置(休暇を与える、病院に行かせる、業務を他の労働者に分配するなど)を取らず、過酷な業務を続けさせていた結果、過労死・過労自殺を招いた場合の会社責任は免れられません。もはや使用者の安全配慮義務は企業の社会的責任(CSR)であるともいえます。会社は、労働者の労働力を利用し、利潤を得るといったメリットを享受しているわけですから、今後ますますこの社会的責任が追求されることは間違いありません。

### <お知らせ>

来月より業務の拡大とお客様の利便性向上のため、当事務所を移転いたします。詳細は次回お知らせいたします。