

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第265回 アルゴグラフィックス（既往症を有する従業員のかも膜下出血による死亡に対する損害賠償請求）事件

アルゴグラフィックス（既往症を有する従業員のかも膜下出血による死亡に対する損害賠償請求）事件（東京地裁 令2.3.25判決）

営業部部長であった亡Aは、かも膜下出血発症前2カ月間において月85時間を超える時間外労働に従事するなどした結果、Yの業務に起因してかも膜下出血を発症し死亡したものであり、Yには安全配慮義務違反があったとして、亡Aの相続人であるXらのYに対する損害賠償請求を認容した事例

掲載誌：労判1228号63ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

本件は、コンピュータ・ハードウェアおよびソフトウェアの販売業務等を行う被告会社（以下、Y）において、営業部の担当部長であった亡従業員（以下、亡A）の相続人である亡Aの妻および子（原告。以下、Xら）が、亡Aは発症前2カ月間において月約100時間にも及ぶ長時間労働に従事するなどした結果、Yの業務に起因してかも膜下出血を発症し死亡したものであり、Yには安全配慮義務違反があったと主張して、Yに対し、損害賠償を請求した事案である。

[1] 本判決で認定された事実

年月日	事 実
S58.4	亡AがB株式会社に入社する
H12.4	B株式会社の情報システム事業部がC株式会社として分社化されたのに伴い、亡AがC株式会社に転籍する
H21.2ごろ～	亡Aは、血便精査により直腸がんと判明し、H21年3月30日からD病院に入院し、同年4月2日、開腹低位前方切除術を受け、同月21日に退院する。亡Aは、H21年ごろから医師に高脂血症および高血圧を指摘されることがあり、食事制限、運動療法および塩分制限などを勧められることもあった。
H22.2	C株式会社がYに吸収合併されたことに伴い、亡AがYに転籍する
H25.11.5	亡Aは、腹痛と嘔吐のため、D病院を受診したところ、腸閉塞と診断され、H25年11月12日まで治療のため同病院に入院する。亡Aは、入院中も病院に

	パソコンを持ち込み業務を行っており、上長であるE事業部長は、入院中の仕事を奨励する内容のメールを亡Aに送信していた
H25.9～H26.3	亡Aがくも膜下出血を発症（後述）するまでの直近6カ月間における時間外労働時間数（1週間当たり40時間を超える労働時間数）は、以下のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・ H25.9.30～10.29 70時間05分 ・ H25.10.30～11.28 41時間20分 ・ H25.11.29～12.28 69時間22分 ・ H25.12.29～H26.1.27 55時間04分 ・ H26.1.28～2.26 86時間09分 ・ H26.2.27～3.〇 87時間59分
H26.3	亡Aは、自宅において倒れて救急搬送され、くも膜下出血との診断を受ける。翌日午後0時40分死亡

[2] 主な争点

本件の争点は、①亡Aの時間外労働時間、②亡Aの死亡と業務との因果関係の有無、③Yの安全配慮義務違反の有無、④XらがYに対して損害賠償を求め得る額である。

2 判断

[1] 争点①：亡Aの時間外労働時間

亡Aは、Yから貸与され、業務用に使用していたパソコンを自宅に持ち帰り、夜間、深夜および早朝の時間帯に、見積書や提案書等の作成やメールの送信等の作業を頻繁に行っていたため、このような持ち帰り仕事に要する時間が労働時間に該当するかが争点となった。

本判決は、亡Aが「被告事業所内での作業が終わらないため、自宅で業務を行わざるを得なかったものと認めるのが相当」であり、「被告事業所外及び所定労働時間外に行った、いわゆる持ち帰り仕事についても、労働時間として算定すべきである」として、入退館カードの打刻時間、メールの送信履歴、パソコンのアクセスログ等から亡Aの時間外労働時間（持ち帰り残業時間を含む）を認定した。

Yは、「亡Aに対しては、他の同僚より少ない目標予算を設定していたものであり、持ち帰り仕事をせざるを得ないほどの業務を与えておらず、また、就業時間外かつ被告事業所外における作業を指示したことはなく、むしろ禁止していたものであるから、本件では、持ち帰り仕事は、あくまで自身の行動スタイルとして亡Aが自由意思で行っていたものであり、労働時間に算入すべきでない」などと主張したが、本判決は、「仮に、亡Aの目標予算が他の同僚より少なかったなどの事情があったとしても、そのことから直ちに被告事業所内で作業が終わらずに自宅で業務を行わざるを得なかったことが否定されるものではない」く、「亡Aの上司であるE事業部長は、亡Aから休日並びに深夜及び早朝の時間帯に業務に関するメールが多数送られてきているにもかかわらず、これについて亡Aに対しかかる作業を中止するよう何らかの指示を行ったとは認められず、むしろこれを黙認ないし容認し、亡Aに持ち帰り仕事を継続させたものであり、被告において、亡Aの自宅作業を業務とは無関係な自由な行動スタイルとしてされたものであると断じ得るものではない」として、当該主張を排斥している。

[2] 争点②：亡Aの死亡と業務との因果関係の有無

本判決は、（1）厚生労働省の依頼に基づき「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会」が取りまとめた「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書」（以下、本件検討報告書）および（2）本件検討報告書を踏まえ、労働者の罹患した脳・心臓疾患が当該労働者の従事する業務により起因したものであると認定されるための具体的基準（以

下、本件基準)を取りまとめた「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」と題する行政通達(平13.12.12 基発1063)は「医学的・統計的根拠に基づくものであり、その内容には相応の合理性が認められる」として、これらを参考にしつつ、「亡Aは、発症までの6か月間、特に発症までの2か月間において、著しいと認められる長時間労働に継続的に従事したものであり、その業務は、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重なものであったと評価」でき、亡Aの「既往症が自然経過によってくも膜下出血を発症させたと認めるに足りる的確な証拠はない」ことから、亡Aの死亡と業務との因果関係(以下、業務起因性)を認めた。

[3] 争点③: Yの安全配慮義務違反の有無

本判決は、「被告は、平成25年9月、従業員の時間外労働を管理する職位にある者に対し、時間外労働には所属長等の承認を得ることを必要とする取扱いを定めた旨を周知し、同年10月には、原則として、深夜及び休日の労働を従業員に行わせないことを再認識するよう求め、深夜労働や休日出勤をさせた場合には、代休や振替休日を取得させるよう周知した」ことを認定しつつも、「営業職の従業員の労働時間について、従業員本人からの申告以外にこれを把握するための術を有さず、亡Aについても、その心身の健康を損なうことがないようにするための措置として、亡Aから時間外労働の状況を積極的に尋ねたり、業務による負荷がどの程度あるのかを聴取したりすることがなかったのであり、亡Aの業務負担を減らすために人員体制を見直すなどしたことも特段認められない」ことや、「実際に、被告は、亡Aに対して固定残業代としての営業手当を支給しているとして、その労働時間を十分に把握していなかった」ことを指摘し、さらに、「E事業部長において、亡Aに対し、早く帰宅するように述べたり、健康に留意するように指導したりした」ことを認定しつつも、「それだけでは、到底、亡Aの心身の健康を損なうことがないようにするための措置として十分なものであると認めることはできず、かえって、E事業部長からは、入院治療中の亡Aに対し、入院中の仕事を奨励する旨のメールが送信されるなどしていたものである」として、Yの安全配慮義務違反を認めた。

[4] 争点④: XらがYに対して損害賠償を求め得る額

本判決では、逸失利益とは「向後、安全配慮義務が果たされるであろうことを前提に、将来にわたる蓋然性に基づいて想定されるものであるから、その算定に当たっては、亡Aが生前の労働状況をそのまま継続することを前提とすべきものではなく、「亡Aの将来の時間外労働については、(中略)1か月合計30時間、年間合計360時間を超えるものではないと認めるとともに、法定休日や午後10時から午前5時までの間における労働もないものと認め、これを前提とする時間外割増賃金を基礎収入に含めてその逸失利益を算定するのが相当である」とした。

3 実務上のポイント

[1] 持ち帰り残業時間の労働時間該当性

労働者が所定労働時間外に業務に従事する時間(残業時間)は、使用者が明示的に命令している場合のみならず、残業を行っていることを認識しつつ使用者がこれを黙認・許容している場合も、労働時間に該当する。

本判決は、所定労働時間を超えてもAが自宅で業務を行わざるを得なかった状態にあり、E事業部長が、亡Aから休日ならびに深夜および早朝の時間帯に業務に関するメールが多数送られてきているにもかかわらず、これについて亡Aに対し作業の中止等の指示を行ったとは認められないことから、E事業部長は亡Aの持ち帰り残業を黙認ないし容認していたとして、持ち帰り残業時間は労働時間に該当すると認定した。

従業員の残業を黙認・許容していると判断されないよう、使用者はより積極的に長時間労働の改善に取り組むべきであり、長時間労働が恒常化している従業員から時間外労働の

状況を積極的に尋ねたり、業務による負荷がどの程度あるのかを聴取したりして、当該従業員の業務負担を減らすために人員体制を見直すことは、上記2 [3] のとおり安全配慮義務違反が認定されないようにする観点のみならず、持ち帰り残業の黙認・許容を認定されないようにするという観点からも有益である。

なお、従業員が残業を行っていることを認識しつつも使用者がこれを黙認・許容していた事例としては、①銀行の支店で多数の行員が午後7時以降も業務に従事しており、このような実態が同支店において特殊なものではなかったことなどから、使用者の黙示の指示が認められるとした事例（京都銀行事件 大阪高裁 平13.6.28判決 労判811号5ページ）や、②労働者が事前申請をせずに行っていた時間外労働について、会社は所定労働時間内に終了させることが困難な量の業務を行わせ、従業員が残業していたことを使用者が認識していたこと等を考慮し、使用者の黙示の指示が認められるとした事例（クロスインデックス事件 東京地裁 平30.3.28判決 労経速2357号14ページ）なども参考になる。

【2】既往症と業務起因性の関係

本判決は、本件検討報告書および本件基準を参考にしつつ認定された亡Aの勤務状況を評価し、業務起因性を認めている。既往症を理由に業務起因性を認めない裁判例も存在するが（中央労働基準監督署長（時事通信社）事件 東京高裁 平24.1.25判決 労経速2134号3ページ）、本件においては既往症がくも膜下出血を発症させたと認めるに足りる証拠がないことから、業務起因性を否定するに至らなかった。

もっとも、本判決では、「亡Aは、高血圧の既往を有し、治療薬を適切に服用しないこともあったものと認められるところ、高血圧が動脈りゅう破裂のリスク要因とされていることからすれば、亡Aの高血圧がくも膜下出血の発症に影響を及ぼした可能性を否定し得ない」として1割の素因減額が行われており、亡Aの既往症に対する一応の考慮もなされている。

【3】安全配慮義務違反に関する事情

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に注意する義務（安全配慮義務）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、使用者の上記注意義務の内容に従って、その権限を行使すべき注意義務を負っているものとされている（電通過労自殺事件 最高裁二小 平12.3.24判決 民集54巻3号1155ページ）。

安全配慮義務違反の有無に関する判断枠組みは、他の事例と特段異なるところはないが、上長であるE事業部長が亡Aに対し、早く帰宅するように述べたり、健康に留意するように指導したりしたとしても、それだけでは到底十分な措置とはならないことを指摘して、安全配慮義務違反を認めている点は実務においても参考となる。

上記3 [1] のとおり、安全配慮義務違反が認定されないようにする観点のみならず、持ち帰り残業の黙認・許容を認定されないようにするという観点からも、Yにおいては、亡Aの長時間労働に対する積極的な改善、すなわち、適切な労働時間把握を行いつつ、亡Aから時間外労働の状況を積極的に尋ねたり、業務による負荷がどの程度あるのかを聴取したりして、人員体制の見直し等を行うべきであった。

【4】逸失利益の算定方法

本判決は、亡Aの逸失利益の算定に当たり、本判決の争点①で認定した時間外労働時間を基礎収入の算定に利用しなかった。すなわち、本判決は、（i）本件基準において、1カ月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が弱いものとされていること、（ii）Yにおいて、1カ月当たり合計40時間を超える時間外労働には本部長の承認を得ることとされていたこと、（iii）

その他本件に現れた事情を考慮し、1カ月合計30時間の時間外割増賃金を基礎収入に含めて逸失利益を算定するとした。

本判決においては、(i)～(iii)のとおり考慮要素自体は挙げられているものの、どのような理屈で「1カ月合計30時間」という数値が算出されたのか判決文から明らかではない。もっとも、従業員が実際に労働した時間外労働時間分の時間外割増賃金そのまま基礎収入に含められ逸失利益の算定がなされるわけではないことを示唆した点は、実務においても参考とならう。

【著者紹介】

原田 昂 はらだ たかし 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2017年東京大学法学部卒業、2018年弁護士登録

◆森・濱田松本法律事務所 <https://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは(は)支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)