



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## はじめに

### ～常識とは異なる労使の過失相殺の世界

法的な結論は、一般常識に重なることが多いです。社会常識に理由付けをすることが、法の大切な役割の一つだからです。ところが、その常識が通用しにくいのが労働法の世界、とりわけ労使間のトラブルの過失相殺です。そこで、今回は、労使の責任割合に関する裁判例を通じ、過失相殺の相場観をつかみたいと思います。

## 必ず押さえておきたい2つの最高裁判例

### ～電通事件と東芝（うつ病・解雇）事件

まず、次の2判例によって、会社が「あいつは少し変わった性格だった」とか「自分から病気のことを言わなかった」という反論で過失相殺をすることは封じられています。

●**電通事件（最二小判平 12・3・24）**は、労働者がうつ病に罹患して自殺したことについて、頑張り屋で責任感が強いという同人の性格や業務遂行の態様が影響していた場合において、そ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、過失相殺の対象とすることはできないとしています。

つまり、客観的にみて、極端な性格傾向でない限り、労働者の性格や働き方等だけで、労働者の不利に過失相殺はできないのです。

●**東芝（うつ病・解雇）事件（最二小判平 26・3・24）**は、メンタル不調の情報は本人からの積極的な申告が期待し難いことから、労働者の体調の悪化が看取される場合には、申

告がなくとも、必要に応じて業務軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるとしています。

つまり、会社が、労働者の客観的な就労状況等から過重労働や体調の悪化に気付くことができる場合は、労働者側からの積極的な申告がなくとも、そのことをもって労働者の不利に過失相殺はできないとされています。

## 過失相殺の裁判例で相場観をつかむ

### ～使用者側の安全配慮義務は重い

●**労働者に30%不利に過失相殺したもの（フォーカスシステムズ事件（東京高判平 24・3・22）**

システムエンジニアである従業員が、時間外労働月100時間超に及ぶ長時間労働等に従事し、精神障害を発症して過度の飲酒に及び、急性アルコール中毒により死亡した事案です。

裁判所は、会社に安全配慮義務違反を認めましたが、同従業員がブログやゲーム等自らの趣味のために睡眠不足を招いたことも心身の健康を損ねる大きな要因であったとして、30%の過失相殺を認めました。

使用者の安全配慮義務違反が主たる原因であるが、労働者にも疾患を悪化させる不適切な行動があった場合等は、裁判例上20～30%程度の過失相殺がされることが多いです。

●**労働者に50%不利に過失相殺したもの（A庵経営者事件（福岡高判平 29・1・18）**

料理店に勤務していた従業員が、時間外労

働月 80 時間前後に及ぶ長時間労働に従事し、また、経営者から継続的な叱責等を受けていたところ、突如、焼身自殺をした事案です。

裁判所は、経営者にその責任を認めたが、何十回注意を受けても同じ間違いを繰り返す同従業員に対して使用者が注意することは当然であるし、焼身自殺に及んだこと自体極めて短絡的で、通常は想定し難い事態であること等を考慮し、損害賠償額を 50%相殺しました。

使用者に安全配慮義務違反があるが、労働者にも通常想定できない特殊性がみられる場合は、50%程度の過失相殺がされます。一般常識的には、「労働者の行動の方がおかしいのでは？」と思われるような事案でも、過失相殺は 50%程度なのです。

#### ●労働者に 80%不利に過失相殺したもの（サノフィ事件（東京地判平 28・4・26））

製薬会社に勤務する従業員が、うつ病性の精神障害を発症し、相当程度業務に支障が生じた結果、自殺念慮が急激に高まり自殺した事案です。

裁判所は、会社が業務負担を軽減する措置を採っていれば自殺を防止できたとして安全配慮義務違反を認めたが、同従業員が精神障害を発症したこと自体は会社の責任ではないとして、80%の過失相殺を認めました。

使用者側に一定の安全配慮義務違反があるものの、従業員側の要因（私傷病等）が主たる理由である場合等は、80%の相殺がされるケースがあります。「どうしてこの程度のことで……」「従業員の自己責任なのでは？」と思えるような事案でも、2 割程度は会社の責任を認められてしまうのが、使用者の安全配慮義務の厳しいところです。

労働者側の自己保健義務の過信には注意  
～あくまで土台は安全配慮義務！

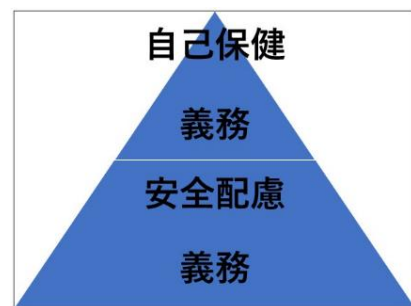
なお、使用者に安全配慮義務がある一方、労働者にも自己保健義務があります（労安法

26 条、66 条 5 項等）。労働者が、自己の健康を保持し、常に健康で安全な状態で業務を遂行するように努力しなければならない義務です。労働者のプライバシーや自己決定権が拡大している現代では、労働者の自己保健義務の重要性も高まっています。

しかし、先ほどの裁判例のように、いかに労働者に重大な自己保健義務の違反があっても、使用者にも一定の落ち度と評価される要素があれば、会社は民事上の責任を負います。労働者に自己保健義務違反があれば、使用者は安全配慮義務の責任を負わないと考えるのは誤りです。

ですから、右図のように、自己保健義務と安全配慮義務を対等なものとして対立的に考えるのは、適切とはいえません。

労働者の安全健康に配慮する責任は、やはり、第一次的には使用者にあるので、下図のように捉えることが大切です。使用者が土台としての安全配慮義務を果たす、その上で従業員に自己保健義務を履行させ、両者が一体として機能することを目指すことが肝要です。



#### ～当事務所よりひと言～

障害者関連法の施行等、近年、疾病や障害を有する労働者を法的に保護する傾向が強まっています。私傷病があるからといって、労働者側に直接不利に過失相殺をする裁判例も、今後は見直されていくかもしれません。

そのため、土台としての安全配慮義務を漏れなく果たすことは、使用者側としてますます重大な責務となるでしょう。