

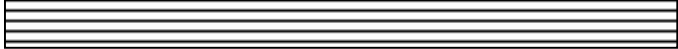
訴 状


大阪地方裁判所 御中

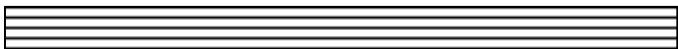
2007年7月30日

原告訴訟代理人 弁護士 井 上 二 郎

同 弁護士 井 上 健 策

〒661-0953 兵庫 
原 告 大 橋 錦 美

〒661-0953 兵庫 
原 告 大 橋 和 正

〒661-0953 兵庫県 
原 告 大 橋 和 広

〒530-0047 大阪市北区西天満4丁目6番3号 第五大阪弁護士ビル5階 (送達先)

TEL 06-6365-7135 FAX 06-6365-1023

原告訴訟代理人 弁護士 井 上 二 郎

同 弁護士 井 上 健 策

〒105-0021 東京都港区東新橋1丁目9番3号

被 告 日 本 通 運 株 式 会 社

代表者代表取締役 川 合 正 矩

損害賠償請求事件

請求の趣旨

- 1 被告は、原告大橋錦美に対し金24,097,256円
原告大橋和正に対し金12,048,628円
原告大橋和広に対し金12,048,628円
及びこれらに対する訴状送達の翌日から支払い済みまで年6分の割合による金員をそれぞれ支払え。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。
との判決並びに仮執行の宣言を求める。

請求の原因

第1 当事者等

- 1 原告大橋錦美は訴外亡大橋 均（以下「均」という）の妻であり、原告大橋和正及び原告大橋和広はいずれも均の子である。
均は、被告日本通運株式会社（以下「被告会社」という一単に「会社」ということもある）に在勤中の2006年11月5日後述する原因により自殺した（以下これを「本件自殺」という）。享年56歳であった。
- 2 被告会社は、広く運送事業、通関業、旅行業等を営む株式会社である。
被告会社には旅行事業部があり、大阪市中央区北浜1丁目に大阪旅行支店を設けており、均は本件自殺当時同支店の販売促進グループに所属し、営業担当者として同支店に勤務していた。

第2 均の疾病罹患、本件自殺に至る経緯等

- 1 均は、1950年2月12日生まれの男性であり、高等学校卒業と同時に1969年4月1日被告会社に入社し、京都航空支店、大阪旅行支店勤務となり、英語と中国語に堪能だったので、その間、1995年まで永年被告会社旅行部

門で、国内、海外旅行の添乗業務等に従事してきた。

1995年9月羽田タートルサービス株式会社に出向し、関西空港勤務の後、2000年10月成田空港に転勤、その間、航空機の清掃作業要員の配置や要員確保業務・作業員に対する指導業務・作業員不足時の機内清掃業務等に従事していた。

均はこの羽田タートルサービス在勤中49歳のとき、同社社長から「君は49歳だからもう行くところがない。どこも雇ってくれない、君にはその危機感がない」と暗に退職を迫られている。

2001年12月から2004年3月まで、株式会社カスコに出向を命ぜられ、成田空港において、手荷物のハンドリング、機内販売用つり銭引渡し、売上金回収等の業務に従事、勤務は早番、遅番のシフト制勤務であった。

なお、均は2001年10月から2004年3月までの成田空港での稼働中は単身赴任を余儀なくされていた。それは、関西在住の均の父と祖母が高齢で介護を必要としていたので、均の妻原告錦美が関西を離れることができなかったからである。

2 均は1995年春ごろ、被告会社での健康診断においてC型肝炎に罹患していることを指摘されていた。以来大阪在勤中から通院治療を受けていた。そして、被告会社の説明によれば、被告会社の健康管理台帳には均がC型肝炎に罹患していることが記載されている。

しかし、2000年10月被告会社が均に成田空港への転勤を命じるにあたって、被告会社の人事担当部署は均がC型肝炎に罹患していることを知らなかった。だが、成田空港に勤務するようになってから、均は被告会社にC型肝炎に罹患している事実を告げている。

3 均は、成田在勤中、成田に着任直後の2000年10月末から日本医科大学成田国際空港クリニックで、月に数回勤務終了後にC型肝炎の通院治療を受けていた。そこでは、担当医師から年齢的、体力的にも治療の最後のチャンスで

あるからと、入院治療を勧められていたが、業務多忙のため、入院治療を断念せざるを得なかった。

- 4 均は2004年4月1日、被告会社関西空港支店輸入混載課に配転され、住居も自宅に戻った。

関西空港支店輸入混載課では、上屋での貨物の入出庫における損傷チェック、データ入力業務、貨物の仕分け作業補助等の業務に従事した。

均は、成田勤務時代C型肝炎の通院治療を受けていたが、それも勤務時間後のことであるし、そのため会社に迷惑をかけたことはまったくなく、頑張ってきたとの自負を持っていた。

ところが、関西空港支店に配属された2004年4月から、突然、降格・降給され、基準内賃金が月額486,800円から436,100円にと、月額50,700円も下げられた。とりわけ資格手当、職責手当が減額されていた。

均は、これまで永年被告会社のために激務の添乗業務や空港業務に懸命に働いてきたし、またその自負も持っていたので、上記の異例というべき降格、降給には激しいショックを受けていた。これは、被告会社が均にまたもや退職を迫るサインであったからである。

均はこれにつき、「怒りと無念さ、自分の不甲斐なさに矢も盾もいられない心境になり、毎夜よく眠れない・・・死にたくはないが、・・・執着がなくなる。錦美（妻）にも同じ思いをさせていることにかわいそうだと思う」と述懐している。

- 5 均は、2004年5月、成田での約3年半に及ぶ過重な業務の連続による過労、C型肝炎の増悪、成田での日本医大クリニックの担当医に勧められていたこともあり、同年5月12日兵庫県立尼崎病院を受診したところ、治療のためその翌月から2～3週間の入院が必要である旨の診断がなされた。そこで家族とも相談し入院治療を決意した。

そして、均は入院の必要性を被告会社に理解してもらうために、同年5月3

1 日上記病院で入院が必要である旨記載された診断書をもらい、上司である関西空港支店の支店長に入院したい旨申し出たところ、同支店長は均に対し、入院のため欠勤することにつき、あからさまに不快感を露わにした。このことにも、均は大きなショックを受けた。

6 均は、C型肝炎治療のため、2004年6月8日から兵庫県立尼崎病院に入院し、同年7月8日退院したが、この退院も均が1日も早く退院して職場に復帰しなければ、かねて被告会社から均に対する退職勧奨（要求）がなされていたことから、復帰が少しでも遅ければそれだけ退職の圧力が強くなると思ったからである。主治医からは退院後もなお2週間の自宅療養を要する旨言い渡されていた。しかし、このように、均は50歳代という年齢から、被告会社からかねて陰に陽に退職を慫慂されていたので、これ以上会社を休むと解雇されるとの強い懸念から、出勤しながらインターフェロン治療を受けることとした。

均が会社に迷惑をかけてたくないとの気持ちから、このように出勤しながらの通院治療を希望したのである。

退院後の2004年7月21日の均の日記には次のように記されている。

「主治医の所見を会社に持参した。・・・所属の中村課長に所見を手渡し、平野次長に面会し職場復帰をお願いし、業務に対するお詫びを話した。平野次長と市枝次長と一緒に面談。その際、入院前に事情説明で支店長と一緒に面談した際、なぜ航空支店に転籍した着後に入院するのか、旅行支店所属中になぜ治療を受けなかったのか？何か今回人事異動に不満があるのではないか、殆ど全員自分のことを知らない（いっしょに仕事したことがない）のに、職場でも理解が得られないと言われたことを、繰り返し言われ、また、半年通院の必要があるなら仕事にならない。会社に迷惑を掛けていると思うなら、この際自分から身を引いたらどうや、と厳しい言葉をあびせられた。ただ、入院については会社に説明したように、特に個人的うらみはなく、治療のタイミングが最後の

チャンスだと前と同じ返答しか出来なかった。……」

「P S 今回の人事異動については、前職カスコで技能職で頑張っていると聞いて、健康問題について説明などなかったことで、上部組織（事業部か？）にクレームをつけているとも言われた。35年近く勤続し、その間入院や長期欠勤もなく、自分なりに会社につかえて来たのに、うまく言い返せないことは悔しい。気が弱い性格であるが、自分自身のふがいなさに情けない。くそ！！家族に助けられながら、出来るだけ情報を集め、意見を聞き、今後の会社の厳しい対応に対処しなければと思う」

この日記に見られるように、均が会社に迷惑をかけてはいけないと思う真摯な気持ちから通院しながらの勤務を希望したのに対して、会社は均のその気持ちに何ら斟酌することなく、「会社に迷惑をかけると思うなら、この際自分から身を引いたらどうか」と実に冷淡かつ露骨に退職を迫る言辞を浴びせている。

かねて被告会社から退職の圧力を受け続けていた均は、この上司の態度に激しいショックと解雇されるのではないかとの強い恐怖を持った。この日、均は帰宅するなり、全身から力が抜けたようにガックリとソファに倒れ込み、「身を引けと言われた。解雇される！」と、顔面蒼白、身体を震わせながら「解雇されたら生活できない！」と原告錦美に訴えた。

そして、上記のとおり、均は日記に「35年近く自分なりに会社に尽くしてきたのに、うまく言い返せなかった自分がかやしい」と解雇の恐怖に追い詰められた気持ちを書いている。

均は、医師が被告会社に対して勤務時間帯について配慮をお願いする旨の診断書を書いてくれたので、これを被告会社に提出したが、勤務時間帯変更により被告会社に迷惑をかけるのは忍びないと考え、週3回行われるインターフェロンの治療時間を、医師に無理を頼み込み、被告会社の勤務時間外にしてもらっていた。

医師の所見によると均は、この2004年7月ころからうつ病に罹患したも

のと推定されている。

2004年7月28日、均と原告ら3名で管理職ユニオン・関西を訪れ、均の同組合への加入手続きをした。均はそれまで労働運動や組合活動とは無縁であったが、均は上記解雇の恐れから身を護るため労働組合に加入したのである。それほど均は、解雇は家族のためにも何としてでも避けなければならないと切羽詰まった気持ちに追い込まれていたのである。

- 7 均は2004年10月1日付けで大阪旅行支店に配転され、同支店営業推進グループに所属し、旅行関連業務（入金確認、予約受付、宿泊等施設との折衝、宿泊施設、交通機関等の手配等の業務）に従事し、本件自殺に至るまでこの業務を担当していた。

なお、均は上述のとおり、C型肝炎治療のため入院したが、そのための休業には、繰り越され溜まっていた有給休暇を利用しており、したがって、病気欠勤の扱いはされていない。

- 8 2005年2月ごろから、均は、毎朝出勤前になると、顔が青ざめ、ひどい貧乏ゆすりや、落ち着きなく家の中を歩き回り、会社へ出勤したくないと訴え始めた。この状況は日増しにひどくなってきたので、家族も不安に駆られるようになった。

- 9 均は2005年3月11日うつ病に罹患していると診断された。

均の次男原告和広が、均を病院に連れて行くので欠勤する旨被告会社に電話をしたうえ、均を県立尼崎病院に連れて行き受診させたところ、そこで均はうつ病と診断され、即日入院を勧められた。しかし、均は、ここで入院すれば会社からの退職を迫る圧力やイジメがさらに強くなることを恐れて、入院を拒み、これ以上会社を休めないとい医師（保坂医師）に訴えた。

保坂医師は、均の訴えに配慮してくれたのか、診断書には病名をうつ病とせず自律神経失調症とし、自宅療養が必要との診断書を出してくれた。

同日、原告和広が同診断書を会社に持参し、総務課長に提出した。そこで均

は家族の説得により、入院することを決意し入院まで自宅療養をすることになった。

- 10 均は、2005年3月18日うつ病治療のため県立尼崎病院の精神科に同年4月25日まで入院。この入院中、会社の総務部の者が直接均と「面談」したいと要求してきた。均は「面談」の要求におびえ、強い不安を示した。家族が医師に相談したところ、治療の妨げになるから面談は避けるべきとの指示を受けた。

そこで家族は会社に面談を断り、以後会社から均に面談の要求があったときは、担当医師を介するように病院から会社に伝えて欲しいと要望した。

同年4月25日症状がやや軽快したので退院し、自宅療養に移行した。

- 11 2005年5月16日前記労働組合管理職ユニオン関西は被告会社に対し、均が同組合に加入していることを通知した。すると、均は上司3人から呼び出され「どうして管理職組合に入ったのか」と厳しく非難・糾問された。均は「C型肝炎治療のため入院中会社から強く退職を要求されたので、自分の身を護るために加入した」と説明したという。

- 12 2005年5月27日、家族は均にもうしばらく自宅療養を続けることを勧めたが、均は家族の生活のこと、会社の仕事のことを心配してこれ以上休めないで復職を希望したので、大阪旅行支店に復職し、前記宿泊手配等の業務に復帰した。

同年9月末、突然、会社から11月16日までに社宅を退去するよう通達があり、突然の退去通達に困惑したが、12月10日に転居した。

- 13 2006年3月以降均は隔週ぐらいに土曜日も出勤しており、残業も多く帰宅時間も遅くなっていた。

- 14 2006年10月後半、均は、原告錦美に、会社で前任者のホテル手配に関する引き継ぎミスを自分の責任にされ、そのための損失約30万円を負担するというペナルティを課せられそうだと漏らしていた。原告錦美は均に「自分の

ミスではないのだから、その旨説明すればいいじゃないの」と言ったが、均は「課長は口が達者だから無理」と言って心配し落ち込んでいた。そして、会社から始末書を書かされると、その始末書を原告錦美に見せていた。

またそのころ、均は、この手配ミスの件で島田課長から件名「イエローカード」とした社内メールを受け取ったと原告錦美に説明し、そのメールが「もうあとがないよ」との趣旨のものだったと原告錦美に伝え、激しい不安を募らせていた。なお、この「イエローカード」のメールについては、均自殺の翌日11月6日原告和正、原告和広両名が会社に均の遺品を取りに行った際、均のパソコンのメールフォルダ内に島田課長から2通届いていたのを確認している。

- 15 2006年11月1日、会社の島田課長から均の携帯電話の番号を教える欲しいとの電話が自宅にかかり、原告錦美が対応し番号を教えた。すると、その日5回にわたって均の携帯電話に電話があった。均は原告錦美に、この件で島田課長からかなりきつく詰問され追いつめられていると述べていた。

そして、均はこの日から殆ど食事が喉を通らないほど重圧を受け、落ち込んでいった。

- 16 2006年11月4日（土曜日）、均は休日出勤から帰宅後、「11月6日（月曜日）にこのホテル手配ミスの件で結論が出る」と原告錦美に話す。そしてこの日、均は「死にたい」と漏らしていた。原告錦美は均に11月6日（月曜日）に病院に行くよう勧めたが、均は「月曜日はこの件があるから休めない」と言い塞ぎ込んでいた。

- 17 2006年11月5日（日曜日）、均は朝から落ち込んでおり、原告錦美が「ミスは誰にでもあるし、最悪の場合でも30万円を負担すれば解決できる問題だから気にすることはない」と話したが、均は相変わらず塞ぎ込んでいた。

同日その後、約1時間後に原告錦美が一時外出した間に本件自殺がなされた。

第3 本件自殺についての被告の責任原因（被告の安全配慮義務違反）

1 昨今の不安定な雇用情勢に伴う労働者の不安の増大や自殺者の著しい増加という社会状況にかんがみると、使用者にとって、その被用者の健康の保持とりわけ精神的な健康の保持は、重要な課題であると同時に必須の責務であるといわなければならない。

その責務は、法的には使用者の被用者に対する安全配慮義務（又は健康配慮義務）として構成され、労働者が使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、使用者は労働者の生命及び身体を危険から保護すべき義務として、最高裁昭和50年2月25日判決・民集29巻2号143頁—自衛隊車両整備工場事件—以来確立した法理となっている。

最近、企業は、人件費抑制のため、低賃金の非正規社員を増やして、正規社員とりわけ概ね50歳代の正規社員にはリストラの名のもとに退職を迫るといったのが顕著な傾向となっているとは、公知の事実となっていると言っても決して過言ではない。近時わが国におけるうつ病罹患者とうつによる自殺者の急増がこのような傾向と強い関連をもっていることは、「リストラうつ病」という言葉が研究者によって用いられていることから明らかである。

それだけに、使用者にはこのような状況を直視して、被用者の健康状況とりわけメンタル面におけるより十分な配慮義務が課されているのである。

2 これを、上述の経緯に照らして本件についてみると、次のとおり、被告会社には安全配慮義務違反がきわめて多く見られる。そして、それらが均のC型肝炎増悪、うつ病罹患、本件自殺をもたらしたものである。

以下、上記第2で述べた一連の経緯各項を示して、これを明らかにする。

(1) 経緯1, 2, 3 (均の罹患不知等) について

労働安全衛生法（以下「労安法」という）66条ないし66条の5は、使用者に対し労働者の医師による定期健康診断の義務を課し、その結果を医師から意見聴取し、同意見を勘案して、当該労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の適切な措置を講じるこ

とを義務づけている。

しかるに被告会社の人事担当部署は、1995年に行われた健康診断において均がC型肝炎に罹患していることが指摘されており、これが被告会社の健康管理台帳に記載されているにもかかわらず、2000年10月均に成田への転勤を命じるにあたって、その事実を知らなかったのである。

これは明らかに労安法66条の4に定める医師からの意見聴取義務に違反するものである。これでは、均の健康状態すなわちC型肝炎の状況を知ることができず、したがって、その状況に応じて労働時間の短縮や深夜業の回数の減少など適切な措置を講じること（労安法66条の5第1項）もできない。

均は、成田に転勤直後の2000年10月末から日本医大成田国際空港クリニックに月に数回通院してC型肝炎の治療を受けていたのであるから、その症状は決して軽度のものではなかったことが推認される。まして、同クリニックでは担当医師から年齢的、体力的にも治療の最後の機会であるから入院治療を勧められていたことや、2004年4月関西空港支店への転勤後間もなくの同年6月8日から約1ヶ月兵庫県立尼崎病院に入院しなければならなかったことを考えると、均のC型肝炎は成田在勤中にかなり増悪したものとするのが自然である。まして、均の成田での勤務は、機内清掃や手荷物のハンドリングなどの肉体労働でもあったことに加えて、時間が不規則になる早番、遅番のシフト制でもあったことからみると、同業務が均のC型肝炎の増悪に大きく影響したことは充分推認することができる。

被告会社は、均を成田に転勤させるにあたり、均がC型肝炎に罹患していることは知らなかったが、成田に転勤後、均はC型肝炎に罹患している事実を被告会社に告知している。したがって、成田における均がC型肝炎に罹患している事実を被告会社は知っていたものであるが、被告会社は均の成田在勤中均に対してC型肝炎の増悪を防ぐ何らの配慮、措置もしていない。

むしろ逆に、前記のとおり、「君は49歳だから、もう行くところがない。

どこも雇ってくれない」などと均にリストラを示唆するなど、均の精神的安定を著しく害する言動に及んでいる。

(2) 経緯4（減給等）について

均が2004年4月1日、成田から関西空港支店に転勤したが、前記のとおり、そのときから特に説明もなく基準内賃金が月額57,000円も下げられた。この減額が資格手当、職責手当の減額によるものであったので、かねて会社から退職勧奨を受けていた均としては、この減給は降格・降給であり、会社が均に退職を求める意思表示と考えざるを得ず、この措置に均は激しいショックを受けている。

何ら非違行為があったわけでもない従業員に対して、突然、降格、降給を行うにあたっては、雇用契約上それを相当とする理由がなければならないことは、契約法理に照らしていうまでもないところである。

しかるに被告会社が、上記理由もなく、そして、均に何の説明もなく上記減給を行ったことは、雇用契約に反し、かつ均に大きなショックを与える違法な行為であり、同時にそれは、疾病を持った均の精神的安定・安全を著しく害するものであって、安全配慮を著しく欠いたものといわなければならない。

(3) 経緯5（入院に不快感を露わにする）について

均が2004年4月関西空港支店に配転となり、同年6月から兵庫県立尼崎病院に入院することになった際、均からこの申し出を受けた支店長は、均に対して露骨に不快感を示した。部下から病気入院することの申し出を受けた上司は、通常、部下に対し見舞いや励ましの言葉をかけるのが、企業社会にあるとはいえ、市民・人間社会の常識である。それを逆に不快感を露わに示す行為は、病者とりわけ退職勧奨を受け続け、解雇の脅威に常にさらされている者にとっては、まさに鞭を打たれるに等しく、自分が入院することが解雇につながるのと一層の心配・脅威・恐怖感を持つに至り、それが大きな精神的衝撃となることは容易に推認されるところである。

リストラの脅威が「リストラうつ病」を招いていることは、前記のとおりである。支店長の上記言動が、均のうつ病罹患の、少なくとも引き金になったことは明らかと見られる。

(4) 経緯6（「自分から身を引け」の言辞等）について

均が上記入院から2004年7月8日退院し、これ以上休むことは会社に迷惑をかけることになると気遣い、就労しながら、それも医師に無理を言ってインターフェロン治療の時間を勤務時間終了後にしてもらうことにして、上司に出勤しながら治療をする旨申し出たとき、上司は均に「会社に迷惑をかけると思うなら自分から身を引いたらどうか」と、解雇を最も恐れている均にとって致命的ともいえる言辞を浴びせている。

なんら非違行為があったわけでもなく、会社に迷惑をかけてはいけないと常に会社のことを気遣い、疾病の治療を勤務時間終了後にするとの懸命にして痛ましいまでの配慮をしている均に対して、「自分から身を引け」と退職を迫る被告会社の言動は、まさに病者に鞭打つ、あまりにも冷酷無残なものというほかない。そこには雇用契約関係に内在する信義則はもとより、被用者の健康保持とりわけ精神的健康の維持に対する配慮は微塵もみられない。

この事実は、均のうつ病発症の大きな原因、致命的ともいふべき原因になったとみられる。医師の診断・所見によっても、均のうつ病発症は2004年7月ごろと推定されていることから、このことは裏付けられている。被告会社の安全配慮義務違反は明らかである。

(5) 経緯8ないし10（うつ病で入院中に面談要求）について

均はかねて会社から暗にときには露骨に解雇を迫られており、均が最も恐れていたのは解雇である。そして、上記のとおり、上司から「自分から身を引け」と露骨に退職を迫られ、これが大きな原因となってうつ病に罹患、入院した。被告会社はその均に入院中に面談を求めている。この面談要求に均は強い不安とおびえを示したのは当然である。解雇を怖れてうつ病で入院している均に面

談を求める被告会社の行動は、均が抱えている解雇に対する恐れを倍加させるものであり、うつ病患者への配慮を著しく欠いたものといわざるをえない。

(6) 経緯11(労組加入についての非難, 糾問) について

均が管理職組合に加入したのは、C型肝炎治療のため入院中も会社から退職を強要されたことから、解雇から自分の身を護るためである。労働運動や組合活動とは無縁であった均が労働組合に加入したのは、陰に陽に均に加えられた会社からの陰湿かつ執拗な退職強要がいかにも均を精神的に追い詰めていたかを如実に示すものである。2005年5月組合は均が組合に加入していることを会社に通知した。

働く者が労働組合に加入することは、労働基本権として憲法で保障された権利であって、なんら非難されるべきでないことは、いうまでもない。また、組合に加入したことを理由に会社が従業員を非難することは不当労働行為として許されないことであるばかりか、会社からの退職強要によってうつ病に罹患していた均に対して、上司3人がそろって均を激しく非難、糾問したことは均を精神的に一層追い詰めたことは想像に難くない。

(7) 経緯12,13(突然の社宅退去通告, 転居, 残業の増加等)について

2005年5月大阪旅行支店に復帰したが、うつ病に罹患し、精神的に不安定な状態にあった均にとって、突然の社宅退去通告による転居に加えて、残業が増えたことは、均に心理的賦課をさらに募らせる要因となったことは否めない。

(8) 経緯14ないし16(ミスの濡れ衣, イエローカード等) について

2005年10月後半、大阪旅行支店での他の係員によるホテルの手配ミスにつき、その責任を均に転嫁され、均はその手配ミスに対してペナルティを課せられそうになり、始末書まで書かされた。

加えて、上司である課長からパソコンのメール「イエローカード」を2通突きつけられている。「イエローカード」二つは「退場せよ」を迫るものである。

これは均が最も恐れていた解雇を示すサインである。そして課長からの再三の詰問、「手配ミス」によるペナルティ・処分の予告等。それも他の係員のミスの濡れ衣を着せられてのことである。

これらが、均に食事も殆ど喉を通らないほどの心理的重圧を与え、均は「死にたい」と漏らすに至り、翌日（2006年11月5日）本件自殺に至った。

ミスの責任転嫁、イエローカード、詰問、これら実に陰湿なイジメが直接本件自殺の引き金を引いたものである。

(9) 以上述べた経緯における被告会社がとった一連の態度・言動は、C型肝炎に罹患していた均に対して、なんらその増悪防止のための配慮をしないばかりか、精神面における健康保持につき単に配慮を欠くばかりでなく、むしろ、退職を迫るなど病者に鞭打つ冷酷・非情な仕打ちであり、これが被用者に対する安全配慮義務に違反することは明らかというべきである。

よって被告会社は、この安全配慮義務違反（債務不履行）により、均が被った後記損害を賠償する義務がある。

第4 損害

均は上記被告会社の債務不履行により、次のとおり損害を被った。

1 逸失利益 金20,194,512円

均は本件自殺当時56歳9ヶ月であった。被告会社の就業規則はその従業員の定年を60歳と定めている。したがって、本件自殺がなければ均は定年60歳に達するまで3年3ヶ月（39ヶ月）被告会社で稼働し賃金を得られたはずである。

本件自殺の前年2005年の均の給与所得（給料、賞与）の年額は金6,213,699円であり、その月額金は517,808円であり、その39ヶ月分は金20,194,512円である。これが、被告会社の上記債務不履行により均が被った賃金の逸失利益である。

2 慰謝料 金28,000,000円

被告会社の上記債務不履行により、均は甚だ不本意な本件自殺に追い込まれた。均の無念、悔しさ、苦痛は察するにあまりある。したがって、これを慰謝するには少なくとも金28,000,000円を必要とする。

3 損害合計 金48,194,512円

第5 相続

上記のとおり、均は被告会社に対し、債務不履行による損害賠償として、上記金48,194,512円の請求権を有していたところ、原告らは次のとおり相続によりこれを承継取得した。

原告大橋錦美（法定相続分 4 分の 2）	金24,097,256円	原
告大橋和正（法定相続分 4 分の 1）	金12,048,628円	原告
大橋和広（法定相続分 4 分の 1）	金12,048,628円	

第6 結論

以上により、原告らは被告に対し、請求の趣旨記載のとおり、上記承継により取得した各金員及びこれに対する請求の日（訴状送達の日）の翌日から支払い済みまで商法所定年 6 分の割合による遅延損害金の各支払いを求める。

添付書類

- | | |
|------------------|-------------|
| 1 被告会社の履歴事項全部証明書 | 1 通 |
| 2 訴訟委任状 | 3 通 |
| 3 甲 1 号証（戸籍謄本写し） | 正本、副本 各 1 通 |
| | 以上 |

訴訟物の価額 金48,194,512円

貼用印紙額 金167,000円

予納郵券額 金4,800円