

論点に関連する裁判例

- 【請求認容事案】 令和4年の請求認容（国敗訴）事案
- 業務による心理的負荷の評価（出来事の評価）に関する裁判例
 - 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた 03
 - 達成困難なノルマを課された 04
 - 配置転換があった 02、04
 - （ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた 05
 - 上司とのトラブルがあった 02、03
 - 2週間以上にわたって連続勤務を行った 05
 - 恒常的長時間労働 05
 - 悪化 01

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
01	<ul style="list-style-type: none"> 発病当時 38歳 男性 発病時期 平成23年4月25日頃 職種 システムエンジニア 経過 福岡地裁 国敗訴（令和4年3月18日） 		うつ病、不安障害	平成23年4月に精神障害を発病し、二人体制から一人体制で業務を行うこととなり、平成27年4月に症状が悪化した。	<ul style="list-style-type: none"> 悪化 平成23年4月25日の本件発病から平成27年4月14日の本件悪化の前まで、定期的に通院し、継続的に薬物療法や精神療法が行われており、その間、症状の変動も見られる状態であったことから、症状がほとんどなくなり、安定した状態が続いていたとはいえ、うつ病が寛解に至っていたとは認められない。実際に休業することになった平成27年4月14日をもって、本件悪化の時期と特定することが妥当である。 本件悪化前1か月の時間外労働時間は70時間程度にとどまり、「極度の長時間労働」にはあらず、また、特別な出来事と同程度の心理的負荷は認められない。 	<ul style="list-style-type: none"> 悪化 平成27年4月2日に右手掌部のしびれという症状を発現し、その後の受診、休業の診断の経過等からすると、本件労働者の不安障害などが明確に悪化したのは、（休業の診断が下された）平成27年4月14日と認めるのが相当である。 発病後、本件悪化に至るまで、通院などの治療を継続的に受けており、その間、仕事の繁忙度合等に応じて症状が変化することがあり、薬剤の処方量も増減を繰り返していたこと、主治医等による寛解の診断はなされていないことからすると、本件悪化の時点で、寛解と評価できるほどに安定していたとまで認めることはできない。他方、本件労働者は、平成23年7月にはフルタイムでの勤務を再開し、平成24年1月頃からは順次残業も可能とされ、本件悪化に至るまで休業することなく、残業も含めて業務を遂行できていたこと、平成27年3月頃までの通院回数は概ね毎月1回ないし2回と安定していたこと、平成26年8月から27年2月中旬ころまでの約半年間は、概ね自覚としても病状は悪くなく、薬剤の処方量等も全体としてみれば減少傾向にあったといえることからすると、本件悪化の時点で、本件労働者の不安障害などは比較的安定して寛解に近い状態にあったといえることは可能である。したがって、本件悪化の相当因果関係を検討する場合にも、かかる病状を考慮する必要がある。 平成27年3月3日から同年4月2日までの1か月間の時間外労働時間数は、概ね100時間に達し（なおその前月は10時間弱）、同月2日まで15日間の連続勤務を行うこととなった。かかる出来事は、仕事量が増加して著しく時間外労働時間数が増え、業務に多大な労力を費やす状況に至っていたといえるから、心理的負荷は「強」と評価すべきである。 	悪化	<p>そもそも当該事案が「発病後の悪化」であるかの特定自体に一定程度の困難が伴うことがうかがわれ、かかる事情如何によって判断基準が大きく異なるのは、業務を要因とする労働者の疾病等に対して公正な保護を実現するという労災保険法の趣旨に悖るといふべきであるから、裁判所としては、専門検討会報告書の考え方を踏まえ、本件労働者の具体的な病状の推移や具体的な出来事の内容等を総合考慮し、相当因果関係の認定を行えば足りるものと解される。</p> <p>したがって、発病ないし悪化時点で本件労働者の具体的な病状の推移や具体的な出来事の内容等を総合考慮した上で、業務による心理的負荷が、平均的労働者を基準として、社会通念上客観的にみて、精神障害を発病させる程度に強度であるといえ、業務に内在する危険が現実化したと認められる場合には、当該発病ないし悪化についても業務との相当因果関係を認めて差し支えないものと解される。</p> <p>本件悪化以前に本件労働者が寛解に至っていたとまでは認められないものの、平成27年2月頃の時点で原告の病状は相当程度安定していたこと、原告の症状が顕著に悪化したといえる同年4月2日は、まさに15日間の連続勤務の最終日であり、原告の病状は業務上の負担に応じて悪化に向かっていることからすると、本件悪化は、原告の病状が自然的に増悪したものではなく、まさに業務に内在する危険が現実化したものと認められる。</p>
02	<ul style="list-style-type: none"> 発病当時 30歳 男性 発病時期 平成28年4月下旬頃 職種 飲食店店长候補 経過 岡山地裁 国敗訴（令和4年3月30日） 		適応障害	平成27年8月に配送業務からの配置転換によりラーメン店で店長候補として勤務していたが、平成28年4月下旬頃に発病した。	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換、評価期間 配置転換は発病前8か月以上前であり、評価の対象とはならない。仮に評価対象としても、業務内容はアルバイト従業員と同様のものであり、心理的負荷の強度は「弱」とどまる。 上司とのトラブル（同僚A） 上司の叱責等は業務指導の範囲内で、周囲からトラブルと認識されない程度のものであるから心理的負荷の強度は「弱」となる。 上司とのトラブル（管理者B） 原告の主張するパワハラに該当する事実はなく、業務指導の範囲内である指導・叱責に該当するもので、心理的負荷の強度は「弱」である。 	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換、評価期間 原告の本件店舗への異動ないしそれに伴う仕事の内容・質・量の変化は、原告に大きな心理的負荷を生じさせるものである。本件店舗への異動から発症までの期間は、8か月半程度であり、認定基準の対象期間と大きく乖離しているとまではいえない。異動当初は、無理なら配送業務に戻っていいという話であったが、社長にこの約束を反故にされ、経験も能力も不足し、適性があるとは言えない店長になれるよう頑張るしかなくなった点は、相当な努力をしても達成困難なノルマが課されたと類似の負荷であり、その心理的負荷は「強」ないし「強に近い中」と認められる。 上司とのトラブル（同僚A） 原告に対する指導、注意等の言動は業務指導の範囲でほとんどが「弱」であるが、原告の重大な被害・事故を招きかねない報告漏れに対し、嚴重注意されるという「中」の出来事もあった。 上司とのトラブル（管理者B） 原告に対する指導、注意等の言動は業務指導の範囲でほとんどが「弱」であるが、原告が閉店時間の1時間以上前に閉店したことにつき、強い叱責を受けるという「中」の出来事もあった。 	出来事評価 配置転換 上司とのトラブル	平成27年8月の本件店舗への異動や平成28年3月上旬の配送業務復帰の断念といった出来事は、原告に大きな心理的負荷を生じさせるものであり、その強度は「強」ないし「強に近い中」と評価できるものである。また、上司からの指導・注意等は、いずれも業務指導の範囲内のもので、その心理的負荷の強度はほとんどは「弱」にすぎないものであるが、同年3月中旬以降、心理的負荷の強度が「中」の出来事も複数生じていたものである。加えて、それらの間を通して、毎月80時間程度の時間外労働があるような長時間労働が続いていたものである。これらの諸点を総合勘案すれば、原告の業務による心理的負荷の強度は、本件店舗への異動後、少なくとも「強に近い中」の状態が続き、遅くとも同年3月中旬から4月頃には「強」に至っていたものといふべきである。
03	<ul style="list-style-type: none"> 発病当時 56歳 男性 発病時期 平成28年7月5日 職種 営業職 経過 大分地裁 国敗訴（令和4年4月21日） 		適応障害	平成27年7月に新しい部長が着任した後、平成28年4月に紛失事件が発覚してその対応を求められる等し、平成28年7月に発病した。	<ul style="list-style-type: none"> 事件・事故の責任 申込書の紛失事案の再発防止対策の策定・整備は、新規業務でないこと、原告だけが重い責任を課されたものではないこと及びペナルティもないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 上司とのトラブル ガイドライン作成にかかる具体的なやりとりの内容や周囲から客観的に認識されるような対立もなかったことからすれば、心理的負荷の強度は「弱」である。 	<ul style="list-style-type: none"> 事件・事故の責任 申込書の紛失事案の再発防止策である拠点巡回業務の負担は小さいものとはいえず、経緯報告書に本件紛失事案の発生は原告の責任による旨が記載されていること等を考慮すれば、心理的負荷の強度は少なくとも「中」に該当する。 上司とのトラブル ガイドライン策定にかかる上司からの対応は、日常的な業務の範囲を逸脱するものとは認めがたい。しかし、平成28年6月16日の打合せにおいては、原告が上司からの叱責等によりノイローゼ気味であり、夜眠れない状態であること等を打ち明けていたにもかかわらず、上司は約2時間にわたってガイドラインの内容に係る説明を求めるなどしたもので、業務指導として適切ものとはいえず、心理的負荷の強度は「中」に該当する。 	出来事評価 事件・事故の責任 上司とのトラブル	各出来事の心理的負荷の強度は、①本件紛失事案に関する出来事は少なくとも「中」、②ガイドライン策定に関する出来事は「中」、③人事評価に関する出来事は「弱」に該当するところ、各出来事は関連するものではない。原告は、平成28年3月末に本件紛失事案が発生してから、本件紛失事案の発生、報告の遅れに関して指導され、謝罪ないし自らの責任によるものである旨を記載した事実経過報告書を提出するなどした再発防止対策の検討も行っていた一方、それとともに、ガイドラインの策定や同年6月20日に予定されていたガイドラインの説明会に向けた準備作業も行っていったところ、同月13日頃には、原告が拠点の巡回業務に従事することが考案され、同月16日及び18日には、ガイドライン説明会の打ち合わせにおいて上司Aからの叱責等によりノイローゼ気味であり、夜眠れない状態にあること等を打ち明けたにもかかわらず、長時間に及ぶ指導を受け、さらに、同月、人事評価に関する出来事が生じていることなどを踏まえ総合評価すれば、全体的な心理的負荷の強度は「強」である。

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
04	<ul style="list-style-type: none"> 発病当時 52歳 男性 発病時期 平成28年8月6日 職種 営業部長 経過 福岡地裁 国敗訴（令和4年5月31日） 		うつ病エピソード	<p>平成28年7月に総務部長から受託営業部長に就任した後、部内のミスに対応したり、前期も未達であった売上計画を課され、同年8月に発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換 原告は、会社入社以前も営業職に従事していた上、会社では、システム開発部以外のすべての部署を経験しており、会社の事業を網羅的に把握していた。また、原告は、情報サービスの業務に向けた営業を経験したことがある。このため、「過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなった」には該当しない。また、原告が管理職に配置されたのは初めてではないし、今回の配置換えはイレギュラーな人事異動ではない。異動後の業務に対応するために時間外労働時間数が増加したという事実も認められない。このため心理的負荷は「弱」である。 達成困難なノルマ 原告が受託営業部に異動した後の同部の売上計画は前期の売上計画並みであり、実現不可能であったとはいえない上、社長がノルマ不達成の場合にペナルティを課すと予告した事実は認められず、実際に課せられた事実もない。このため心理的負荷は「弱」である。 	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換 原告は、営業等の実務経験があったことが認められるが、過去に経験した業務と相当程度異なる質の業務に従事することとなったと評価することができる。原告が受託営業部の部長に選ばれたことは異例な人事とはいえないものの、重圧を感じざるを得ないものであったと認められる。平成28年3月から5月頃及び同月下旬の受託営業部のミスにつき、原告としても、原因と今後の対策について報告するなどの対応が必要であった。これらの事実を総合すると、原告が受託営業部長に就任したことに伴う心理的負荷の強度は「強」と認められる。 達成困難なノルマ 受託営業部の売上計画は、直ちに達成困難なノルマがあったとまではいえない。しかし、当時の売上げ状態や、仕分け作業ミスにより売上が減少する危惧があったことからすれば、当該売上計画は、達成困難なノルマであったと評価することができる。当時、複数の幹部の降格人事が行われていたことからすると、原告において、売上計画未達成を理由に降格される可能性があること認識していたとしても不合理ではなく、心理的負荷の強度は「強」と認められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 出来事評価 配置転換 達成困難なノルマ 	<p>原告がA社員の転籍に関して違法行為を命じられたと評価しようとしても、発症から2年6か月以上前の出来事であり、発症に影響する程度は小さい。原告が受託営業部部長に就任して以降、原告の時間外労働時間数が増加した事実は認められないことを考慮しても、部長に就任したことに伴う心理的負荷の強度は、通常の配置転換に伴う心理的負荷の強度を大幅に上回ると言うべきであり、「配置転換があった」の心理的負荷の強度は「強」である。受託営業部における売上計画については、「客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された」場合に実質的に該当するというべきであるから、心理的負荷の強度は「強」である。一方、売上計画は「経営に影響するようなノルマ」ではなく、その未達成について原告が「事後対応に多大な労力を費やした」ともいえない。受託営業部における仕分けミスにより、原告が責任を問われたということもできず、売上計画の未達成による心理的負荷の強度は「弱」にとどまる。業務上の出来事の2つについて、心理的負荷の強度が「強」に該当し、業務起因性が認められる。</p>
05	<ul style="list-style-type: none"> 発病当時 36歳 男性 発病時期 平成28年7月頃 職種 現場作業員 経過 京都地裁 国勝訴（令和4年2月7日） 大阪高裁 国敗訴（令和4年12月21日） 		適応障害	<p>屋根工事等の現場作業員が、上司や同僚から暴行、暴言を受けたこと等により、平成28年7月頃に発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ 上司Aがヘルメットの上から頭を平手で叩いた、上司Bがほほを殴ったと主張する出来事は発病前6か月の期間ではなく評価の対象とならない。評価期間内に上司Aが控訴人の腹部をたたいた出来事があったとしても心理的負荷の強度の総合評価は「中」程度と判断する。 恒常的長時間労働（労働時間評価） 労働時間については、タイムカードを基本としつつ、営業所から工事現場までの移動中は、運転する作業員以外、休憩時間と同じように雑談したりして自由に過ごしていたことから、原則として移動時間は労働時間から控除する。しかしながら、往復の移動は交代で作業員が社用車を運転していたことから、控訴人に最大限有利に労働時間を算定するという観点から、道路が混んでいる復路を控訴人が運転していたものとみなして労働時間を推計しても、恒常的長時間労働は認められない。 	<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ 上司からの暴行は、発病後6か月よりも前に開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続していれば、開始時から評価することとなる。平成27年7月に上司Aから頭をヘルメット越しに叩かれた件、平成27年に上司Bからほほを殴られた件、平成28年7月頃に上司Aから腹を殴打された件などは、少なくとも、全体としてみて心理的負荷としては「中」に該当すると考えられる。さらに、執拗なものであると解すると、通達上は、「強」と判断されるべきである。 恒常的長時間労働（労働時間評価） 本件会社は、従業員のタイムカードの打刻によって出退勤を管理していること、従業員は朝社用車に乗る前や社用車から降りた後に現場の準備等に携わっていたことからすると、タイムカードの打刻時刻を始終業時刻として、全日終了したときは1時間半の休憩を取得したとして算出される時間が、労基法上の労働時間と解することが相当である。（事務局注：往路・復路ともに移動時間を労働時間とする趣旨）それによると、控訴人には、平成28年1月4日以降、1月20日頃前後を始めとする期間を中心に月100時間を超える恒常的長時間労働が認められ、最大は117時間10分であった。 	<ul style="list-style-type: none"> 出来事評価 嫌がらせ、いじめ 恒常的長時間労働（労働時間評価） 	<p>平成27年から平成28年にかけて、少なくとも継続的に上司AとBが、控訴人に対し、業務指導の範囲を超えた叱責や少なくとも3回の暴行を行い、暴行のうち2回は（平成27年夏、平成28年8月）相応の心理的負荷を与えるものであって、叱責には、人格を否定するようなものがあったこと、控訴人は、発症前6か月にわたり、月約40時間から約110時間の時間外労働に携わっていたこと、また、本件発症の約6か月前に2週間連続勤務を余儀なくされ、それは、深夜に及ぶものではないものの、始業時間は早朝である午前6時半前後であって、一日の拘束時間は平均12時間に及び、そのころの時間外労働は100時間を超えるものであること、控訴人が不眠の症状を自覚したのは、本件会社での就業を開始した平成27年であって、時間外労働が約90時間に及び、かつ、上司Aによる暴行があった時期である平成28年7月から悪化したとして、同年8月に、不眠や仕事へのストレスを訴えて病院を受診し、本件疾病が発覚したことからすると、控訴人の本件疾病は、業務に内在又は通常随伴する危険が現実化したものと解される。</p>