

【資料編】

～ 休職に関する法律実務 ～

資料 1 : 変遷一覧表

資料 2 : 休職に関する規定例

資料 3 : 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議

ワーキング・グループ報告 概要

資料 4 : 精神障害等の労災補償状況

資料 5 : 心理的負荷による精神障害の認定基準の概要

資料 6 : 裁判例に関する紹介資料

資料 7 : 自殺事案における行政訴訟の裁判例一覧表

資料 8 : 自殺事案における労災民事損害賠償訴訟の裁判例一覧表

平成 24 年 3 月 14 日

社会保険労務士法人 大野事務所

変遷一覧表

時期	法律・指針など	社会情勢
平成8年3月28日		電通事件地裁判決（過重労働によりうつ病を発症したことが自殺の原因であるとして会社の労務管理責任について争われた事案）
平成9年9月26日		電通事件控訴審判決
平成10年		自殺者数が年間3万人超
平成11年9月14日	労働省が「 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について 」と題する通達（基発第544号）において、精神障害と業務の関連性を判断する基準を示す。	影響
平成12年3月24日		電通事件最高裁判決
平成12年8月9日	「 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針 」を策定（旧指針）。	
平成13年4月6日	「 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準 」を策定。	
平成14年2月12日	「 過重労働による健康障害防止のための総合対策 」を策定し、 「 過重労働による健康障害防止のための総合対策について 」（基発第0212001号）を发出。	
平成15年5月23日	「 賃金不払残業総合対策要綱 」を策定。	
平成16年10月	事業場向けマニュアルとして 「 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き 」を作成。	
平成17年10月		独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構が、全国の地域障害者職業センターで「 精神障害者総合雇用支援 」を開始。
平成18年3月17日	労働安全衛生法の改正に伴い、「 過重労働による健康障害防止のための総合対策 」を新たに策定 → 平成14年2月12日付の総合対策を廃止。	
平成18年3月31日	「 労働者の心の健康の保持増進のための指針について 」（新指針）を策定。	
平成18年4月1日	改正安衛法施行（医師による面接指導、衛生委員会における調査・審議事項の追加）	
平成20年3月7日	「 過重労働による健康障害防止のための総合対策について 』の一部改正について」（基発第0307006号）を发出。	
平成21年3月	「 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き 」を改訂。	
平成21年3月26日	「 当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について 」（基発第0326002号）を发出。	
平成21年4月6日	「 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について 」を一部改正。	
平成21年10月1日		メンタルヘルス・ポータルサイト「 こころの耳 」開設。
平成21年		精神障害等による労災補償の請求件数が1,000件を超える。
平成23年12月26日	「 心理的負荷による精神障害の認定基準について 」（基発1226第1号）を发出 → 平成11年9月14日付通達（平成21年4月6日一部改正）を廃止。	

休職に関する規定例

(休職)

第〇条 社員が次の各号の一に該当するときは休職とする。

- (1) 業務外の傷病により欠勤が継続または断続して1ヶ月以上に及んだとき。
 - (2) 本人が休職を願い出て、会社がこれを認めたとき。
 - (3) 精神障害等により職務に堪えないと会社が判断したとき。
 - (4) 出向により関係会社または団体に勤務するとき。
 - (5) 会社の承認を得て、在籍のまま官職または公職に就いたとき。
 - (6) 刑事事件に関係し、相当期間にわたり就業ができないことが見込まれるとき。ただし、懲戒解雇処分に該当する場合を除く。
 - (7) 前各号のほか、社内秩序の維持その他特別の事情があつて会社が休職させることを適当と認めたとき。
2. 前項各号の休職に関する事項は、試用期間中の者および定年後の再雇用者には適用しない。
3. 第1項に定める休職の適用は、会社が特別に命じた場合、または認めた場合を除き、原則1回限りとする。

(休職期間)

第●条 前条に規定する休職期間は次のとおりとする。

- (1) 前条第1項第1号の場合は次表による。

勤続年数	1年未満	1年以上
休職期間	3ヶ月	6ヶ月

- (2) 前条第1項第2号から第6号までの場合は、会社が必要と認めた期間とする。
2. 前項各号にかかわらず特別の事情があつて会社が必要と認めた場合には、休職期間を延長することがある。
3. 第1項第1号による休職者が、復帰後1年以内に同一または類似の傷病により、5日間以上欠勤するに至った場合は、当該欠勤日について前休職期間に通算して取り扱う。

(休職期間中の賃金)

第●条 休職期間中の賃金については、賃金規程の定めるところによる。

(休職期間中の報告義務等)

第●条 休職期間中の社員は療養し回復に努めるとともに、療養の経過および回復状況につき定期的に報告しなければならない。

(復職)

第●条 第○条によって休職し、その休職事由が消滅したと会社が認めたときは復職させる。

2. 傷病により休職中の者が復職を願い出るときは医師の診断書を添付しなければならない。なお 会社は必要により、会社が指定する医師の診断書の提出を命ずることがある。
3. 会社は復職の判断に際し、主治医との面談を求めたり、会社が指定する医師による面談の受診を命じたりすることがある。
4. 会社が社員を復職させる場合は、原則として現職復帰とする。ただし、現職復帰により再発の可能性が高くなると会社が判断したとき、もしくはやむを得ない事情があると会社が判断したときは、他の職務に変更することがある。また、職務変更による降格もしくは降給等の措置を講じることがある。
5. 前各項において、社員は正当な理由なく、これを拒むことはできない。

(社員身分の喪失)

第●条 社員が次の各号の一に該当するときは、その日を退職日とし、その翌日をもって社員としての身分を失う。

- (1) 死亡したとき。
- (2) 退職を願い出て承認されたとき。
- (3) 定年に達したとき。
- (4) 休職期間が満了し、復職を命ぜられないとき。
- (5) 第19条(解雇)および第65条(懲戒解雇)の規定により解雇されたとき。
- (6) 当社の役員に就任したとき。
- (7) 本人が行方不明となって30日が経過したとき。

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告 概要

1. 問題に取り組む必要性と意義

- 職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為。また、これを受けた人だけでなく、周囲の人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。
- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の予防・解決に取り組む意義は、損失の回避だけに終わらない。**仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながるもの**ととらえて、**積極的に取組を進める**ことが求められる。

2. 職場からなくすべき行為の共通認識の必要性と行為類型

○ 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。そのため、**どのような行為を職場からなくすべきであるのかについて、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要**である。そこで、職場で行われる以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきこと、そして、そのような行為を「**職場のパワーハラスメント**」と呼ぶことを提案する。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

○ 職場のパワーハラスメントに当たりにする行為類型としては、以下のものが挙げられる。(ただし、当たりうる行為の全てを網羅するものではない)

①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視

④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

3. どのようにしたら職場のパワーハラスメントをなくすることができるか

○ 職場のパワーハラスメントをなくすため、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

職場のパワーハラスメントを予防するために	職場のパワーハラスメントを解決するために
<ul style="list-style-type: none"> ○トップのメッセージ ○教育する ○ルールを決める ○周知する ○実態を把握する 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談や解決の場を設置する ○再発を防止する

行政は、

- ・問題の現状や課題、取組例などについて周知啓発を行うべき。
- ・併せて、この問題についての実態を把握し、明らかにするべき。

表2-1 精神障害等の労災補償状況

(件)

区 分		年 度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
精神障害等	請求件数		819	952	927	1136	1181
	決定件数 注2		607	812	862	852	1061
	うち支給決定件数 注3 (認定率) 注4		205 (33.8%)	268 (33.0%)	269 (31.2%)	234 (27.5%)	308 (29.0%)
うち自殺 (未遂を含む。)	請求件数		176	164	148	157	171
	決定件数		156	178	161	140	170
	うち支給決定件数 (認定率)		66 (42.3%)	81 (45.5%)	66 (41.0%)	63 (45.0%)	65 (38.2%)

審査請求事案の取消決定等による支給決定状況 注5

(件)

区 分		年 度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
精神障害等	支給決定件数		10	15	22	13	15
	うち自殺		8	10	11	11	7

- 注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害等について集計したものである。
 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外いずれかの決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
 4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
 5 審査請求事案の取消決定等による支給決定件数は、上表における支給決定件数に含めていない。

図2-1 精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移

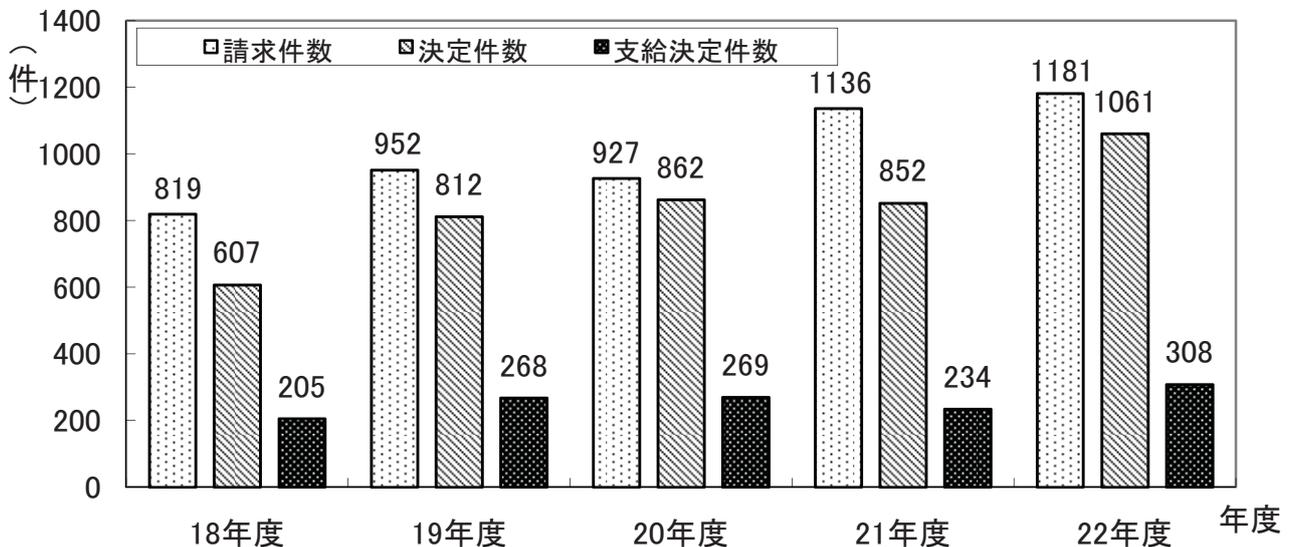


表2-2 精神障害等の業種別請求、決定及び支給決定件数一覧

(件)

業種	平成21年度			平成22年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業・林業・漁業・鉱業、採石業、砂利採取業	8	8	2	6	4	1
製造業	205	168	43	207	196	50
建設業	70	60	26	74	63	20
運輸業、郵便業	101	72	23	98	102	33
卸売・小売業	187	140	36	198	177	46
金融業・保険業	41	41	10	45	35	8
教育、学習支援業	29	22	4	43	32	11
医療、福祉	127	98	21	170	133	41
情報通信業	67	48	12	75	83	22
宿泊業、飲食サービス業	56	39	15	51	50	22
その他の事業(上記以外の事業)	245	156	42	214	186	54
合計	1136	852	234	1181	1061	308

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

図2-2 業種別構成比

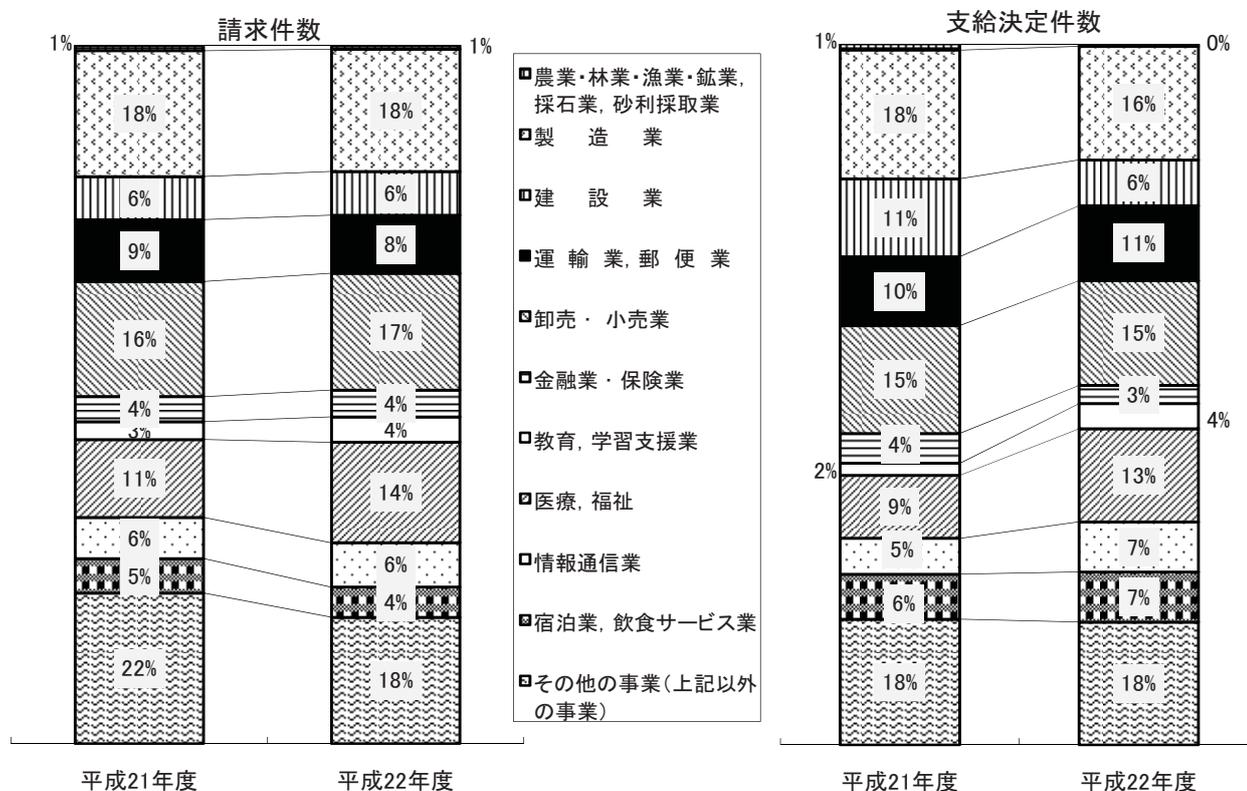


表2-3 精神障害等の職種別請求、決定及び支給決定件数一覧

(件)

年度 職種	平成21年度			平成22年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	241	202	65	273	231	73
管理的職業従事者	56	43	22	48	53	29
事務従事者	301	218	40	329	292	61
販売従事者	145	93	32	148	138	44
サービス職業従事者	112	71	14	108	109	35
輸送・機械運転従事者	77 注2	54 注2	16 注2	66	70	24
生産工程従事者	186 注3	164 注3	44 注3	118	106	22
運搬・清掃・包装等従事者				32	19	8
建設・採掘従事者				41	30	9
その他の職種(上記以外の職種)	18	7	1	18	13	3
合計	1136	852	234	1181	1061	308

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2 平成21年度の件数は、平成21年12月以前の旧分類である「運輸・通信従事者」の件数である。

3 平成21年度の件数は、平成21年12月以前の旧分類である「生産工程・労務作業」の件数である。

4 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業作業員などである。

図2-3 職種別構成比

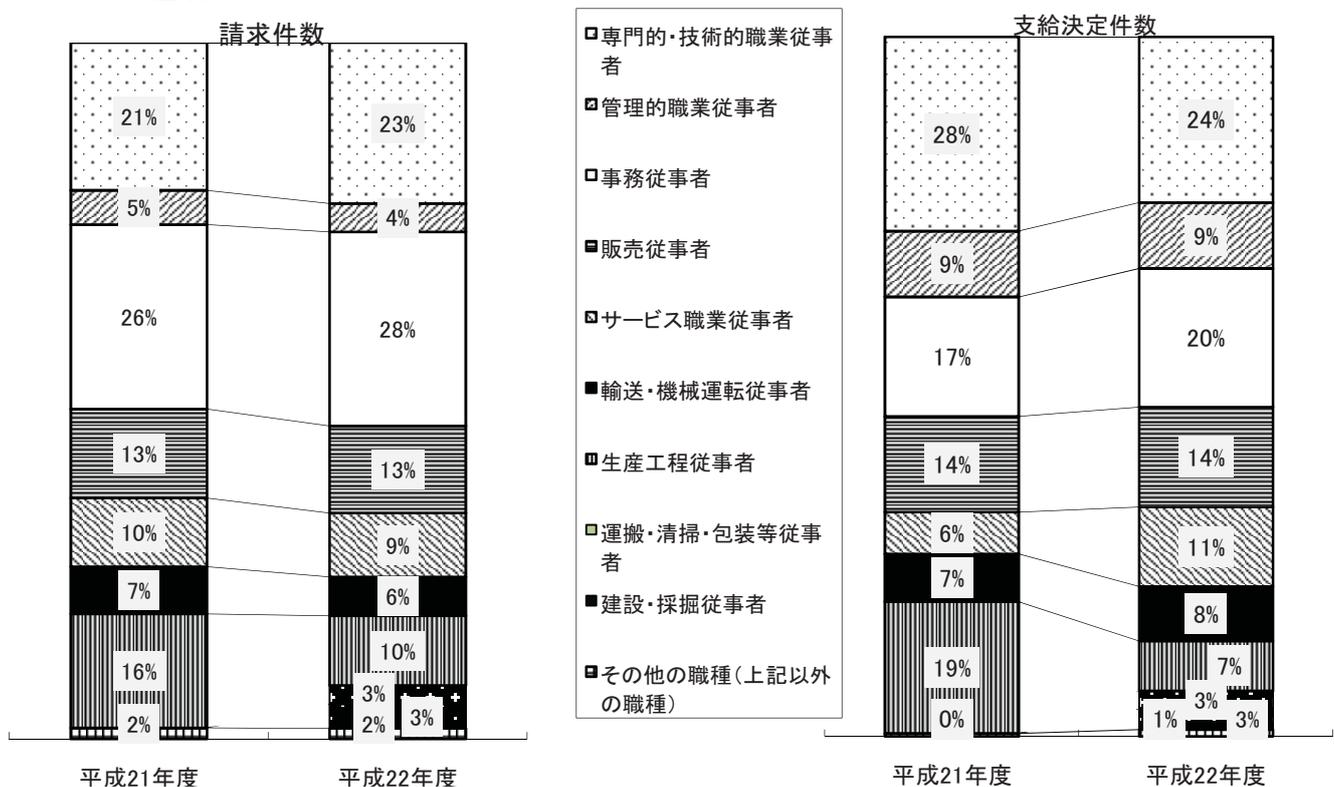


表2-6 精神障害等で支給決定された事案
 (1か月平均の時間外労働時間数別)

(件)

区分	年度	平成21年度		平成22年度	
			うち自殺		うち自殺
20 時 間 未 満		16	3	56	5
20 時 間 以 上 ~ 40 時 間 未 満		6	0	13	1
40 時 間 以 上 ~ 60 時 間 未 満		5	2	18	6
60 時 間 以 上 ~ 80 時 間 未 満		8	2	11	6
80 時 間 以 上 ~ 100 時 間 未 満		12	3	27	8
100 時 間 以 上 ~ 120 時 間 未 満		24	13	43	14
120 時 間 以 上 ~ 140 時 間 未 満		20	10	25	9
140 時 間 以 上 ~ 160 時 間 未 満		11	2	12	2
160 時 間 以 上		9	4	20	6
そ の 他		123	24	83	8
合 計		234	63	308	65

注 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、時間外労働時間数に関係なく業務上と判断した事案の件数である。

表2-8 精神障害等の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事	平成21年度				平成22年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害の体験	重度の病気やケガをした	69	3	16	2	66	4	16	2
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	64	1	37	0	75	2	32	0
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	3	0	0	0	7	1	1	0
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	3	0	2	0	2	1	2	1
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	13	7	5	4	19	7	4	4
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた	10	4	3	2	22	5	6	3
	違法行為を強要された	3	3	2	2	5	0	2	0
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	4	3	2	1	8	5	6	4
	達成困難なノルマが課された	6	3	3	2	10	3	6	3
	ノルマが達成できなかった	7	3	2	1	10	4	2	1
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	9	4	4	2	9	1	4	0
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	3	0	2	0	4	0	1	0
	顧客や取引先からクレームを受けた	14	4	6	2	28	7	10	6
	研修、会議等の参加を強要された	0	0	0	0	1	0	0	0
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	2	1	0	0	2	1	0	0
上司が不在になることにより、その代行を任された	2	1	0	0	1	0	0	0	
3 仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	114	38	55	23	113	31	41	12
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	44	16	25	13	38	6	25	6
	勤務形態に変化があった	3	2	0	0	3	1	1	1
	仕事のペース、活動の変化があった	5	2	0	0	7	1	0	0
	職場のOA化が進んだ	0	0	0	0	1	1	0	0
4 身分の変化等	退職を強要された	20	2	3	0	26	3	10	2
	出向した	5	1	1	0	3	2	1	1
	左遷された	2	0	0	0	4	0	2	0
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	2	0	0	0	11	1	2	0
	早期退職制度の対象となった	2	0	0	0	1	0	0	0
5 役割・地位等の変化	転動をした	26	3	5	1	30	10	5	1
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	5	0	0	0	15	2	9	2
	配置転換があった	24	2	1	0	30	8	2	2
	自分の昇格・昇進があった	11	2	0	0	13	3	3	1
	部下が減った	1	0	0	0	2	1	0	0
	部下が増えた	1	0	0	0	0	0	0	0
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	2	0	0	0	0	0	0	0
	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	1	0	0	0	0	0	0	0
6 対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	42	2	16	1	58	7	39	5
	セクシュアルハラスメントを受けた	16	0	4	0	27	0	8	0
	上司とのトラブルがあった	134	8	9	1	187	19	17	2
	部下とのトラブルがあった	3	0	0	0	6	1	1	1
	同僚とのトラブルがあった	19	1	0	0	34	3	0	0
7 対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	2	0	0	0	1	0	0	0
	上司が替わった	6	1	1	0	6	0	0	0
	昇進で先を越された	1	0	0	0	0	0	0	0
	同僚の昇進・昇格があった	1	0	0	0	2	0	0	0
8 その他		148	23	30	6	174	29	50	5
合計		852	140	234	63	1061	170	308	65

注 その他の件数は、評価の対象となる出来事が認められなかった事案や、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

心理的負荷による精神障害の認定基準の概要

業務による心理的負荷（ストレス）の評価基準の改善		新しい認定基準
現行の判断指針		
評価方法	2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 → 総合評価	1段階による評価 出来事 + 出来事後の総合評価
特別な出来事	・ 極度の長時間労働 ・ 生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの	「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
労働時間	具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない。	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・ 「中」の出来事後に、月100時間程度 等
評価期間	例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価	セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価
複数の出来事	一部を除き具体的な評価方法を定めていない。	具体的な評価方法を記載 ・ 強 + 中 又は 弱 → 強 ・ 中 + 中 …… → 強 又は 中 ・ 中 + 弱 → 中 ・ 弱 + 弱 → 弱 〔 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断〕
発病者の悪化	既に発病していた場合には悪化したときであっても労災対象としない	発病後であっても特に強い心理的負荷で悪化した場合は労災対象とする

審査方法等の改善		新しい認定基準
現行の判断指針		
医師の意見	精神科医の専門部会に全数を協議	判断が難しい事案のみ協議
調査	業務以外の要因の詳細な調査を行う	業務以外の要因の調査を簡略化

労働判例研究

●日本瓦斯ほか事件●

(平成19年3月30日・東京地裁判決)

私傷病により休職期間満了した出向者を退職扱い 体調の改善みられず期間満了による退職は有効

事件の争点

休職満了時に復職可能だったか

会社側は、(1)出向中も退職に関しては出向元の就業規則を適用すると定めており、出向元の就業規則では、休職期間が満了した時は、当該従業員は退職とするとされている(2)休職期間満了時に本人に職場復帰の可否を確認したところ、体調は以前に提出した診断書の内容から変化はないと回答した——などとして、本件退職は有効であると主張した。

一方、元社員は、(1)休職期間満了時点で、現職である充填部への復帰は困難だったが、他の部署であれば就労可能であった(2)会社は、元社員を他の部署へ異動させるなどの措置をとっておらず、休職期間満了の外形を装った不当な解雇である——などと反論していた。

解 説

異動させるべき部署もなかった

私傷病休職制度は、労働者が、私的な病気、ケガなどにより一時的に労務の提供が不可能あるいは不完全となる場合などに、直ちに解雇するのではなく、一定期間、休職させることによって、復職の機会を与える制度と位置づけられている。休職期間満了日に復職できない場合の取り

事件の概要

本件は、出向中に自律神経失調症により出向元・出向先の双方から私傷病休職制度の適用を受けていた社員が、休職期間満了により退職扱いとされたことを不服として、出向元との労働契約の存続の確認などを求めて、出向元・出向先双方を訴えた事件。

出向元・出向先では、この社員について、休職発令を3回にわたり延長したが、私傷病休職期間の上限である9ヵ月間を経過しても復職できる状態ではなかったことから、出向を解除し、身分を出向元に戻した上で退職扱いとしたもの。

扱いについては、本件のように自然退職とする企業が多いといえよう。

ただし、この「復職」の判断をめぐっては、(1)従前の業務には従事できないが、他の職務であれば従事できる場合(2)休職期間満了時には復職できない場合でも、満了後短い期間内に復職することが可能と見込まれる場合——などに労使でトラブルとなるケースが多くなっている。

(1)について、最高裁は、労働契約上、職種の限定がない場合は、労働者が配置される現実的可能性がある他の業務での就労が可能であり、その提供を申し出ている場合は、復職可能と判断している(片山組事件平10・4・9 最1小判)。

なお、本件では、元社員が出向中であつたことから、出向元・出向先双方と労働契約関係が成立していることになるが、出向労働者に対する就業規則の適用については、退職、解雇など労働契約の根幹に関する事項は出向元の規定を適用するのが一

般的であり、本件でも出向元の規定を適用することとされていた。

判決は、まず、本件休職の効力について、会社側は、出向元・出向先双方の規定を適用して、その都度、期間を定めて休職を発令したと認められるとして、本件休職命令はいずれも有効と判断した。

退職の効力については、「休職期間が満了した後、再度の休職を命ずるか否かは使用者の裁量に委ねられており、それが権利の濫用にわたらない限り適法である」とした上で、(1)出向元・出向先は3度にわたり休職を更新し、その期間が私傷病休職期間の上限である9ヵ月に達していた(2)9ヵ月経過しても原告の体調には一向に改善がみられなかった(3)充填部から異動させる部署が存在せず、充填部での業務が他の部署に比して過重であるとも認められない——として、休職期間をさらに延長しなかったことに何ら不当な点はないとして本件退職を有効と判断している。

判決の要旨

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

理由

1 本件休職の効力

…認定事実によれば、原告は、平成16年9月から同年11月にかけて体調不良により有給休暇を取ることが多くなったため、被告B（編注：出向先会社）は原告に診断書の提出を求めたところ、原告から自律神経失調症のため1か月の休養加療を必要とする内容の診断書が提出されたため、被告Bは、原告に対して休職を命ずる必要があると判断し、本件休職が発令されるに至ったが、その後休職の辞令に記載された期間が満了する都度同様の内容の診断書が提出されたため、以後3回にわたり休職発令が繰り返されたというのである。そうすると、平成16年11月16日の時点で被告A（編注：出向元会社）の就業規則45条4号の定める「特別の事情があって休職させることを適当」とする事情及び被告Bの就業規則49条1号の定める「身体または精神の衰弱故障により業務に堪えない」とする事情が存在したため、被告Aについては就業規則46条1項4号、被告Bについては就業規則50条1項1号により、期間を同年12月25日までとして休職を発令し、かつ同事務はその後3回にわたる休職発令の各時点においても同様に存在したため、上記各条項を適用してその都度期間を定めて休職を発令したと認められるから、本件休職はいずれも有効になされたものと認められる。

この点に関し、原告は、原告が平成16年10月、自己の体調及び症状を説明し、就労の能力及び意思を示したにもかかわらず、被告Bは、原告を就労させる機会を探索する努力を

怠り、以後継続して原告の就労を拒み、…一方的に漫然と就業規則の休職規定を適用した不備があるから、事実上被告Bのいうところの休職期間は存在しない旨を主張する。確かに、原告が就労の意思があることを伝えたことは認められるものの…、それらはいずれも充填部ではなく、他の職場への異動を前提とするものであり、後述するとおりそれは無理であったのであるから、同主張は採用することができない。

次に、原告は、原告に対して休職を命ずる前に他の部署への異動を考慮すべきであった旨を主張するが、…計算センターから充填部に至るまでの異動の経緯に照らすと、充填部から異動させる部署があるとは考えられず、証人Eの証言によっても他に異動させるべき職場は存在しなかったことが認められる上、充填部よりも業務の負担の少ない部署があるとも認められないから…、同主張は採用することができない。

2 退職の効力

証拠…によれば、被告Bは、平成17年7月29日、同年6月23日付け休職命令にかかる休職期間の満了が近づいたため、原告に対し、職場復帰の可否を確認するため、診断書の提出を文書で要請したが…、原告からの診断書の提出がなかったこと、その後の電話で、現在の原告の体調及び復職の可否を確認するとともに、復職できない場合には退職となる旨を伝えたところ、原告は、自己の体調は以前に提出した診断書の内容から変化はない旨回答したこと、被告Aは、同年8月15日、電話で原告に、職場復帰の可否について確認したところ、原告は、体調は以前と変わらないが、充填部以外での職務ならできるので適職に就けてほしい旨回答したこと、被告Aは、同回答を受けて復職はできないと判断したこと、

被告Bは原告の身分を被告Aに戻したことがそれぞれ認められる。

以上によれば、原告は提出を求められた診断書を提出せず、体調については以前と変わらない旨回答したというのであるから、被告A及び被告Bが平成17年8月15日以降休職期間を延長しなかったことに何ら不当な点はなく、被告Aの就業規則52条6号により、同日の経過をもって退職の効力が発生したと言うべきである。

原告は、平成17年8月15日の時点で、被告Aの就業規則46条2項を適用して休職期間を更に延長することもできたところ、それをしなかったことは、休職期間満了の外形を装ったものであり、その実質は休職の規定を濫用した不当な解雇であると主張する。休職期間が満了した後、再度の休職を命ずるか否かは使用者の裁量に委ねられており、それが権利の濫用にわたらない限り適法であると解すべきところ、前記認定事実によれば、被告Aは、3度にわたり休職を更新し、その期間も9か月が経過しているにもかかわらず、原告の体調には一向に改善がみられなかったために再度の更新はしないこととしたのであり、私傷病休職…の際の休職期間が9か月とされている…ことにも照らすと、平成17年8月15日の時点で休職期間を更に延長しなかったことに何ら不当な点はないというべきである。

原告は、本件休職発令時の職場である充填部以外の職場であれば十分稼働できたのであるから、そのような職場に異動させた上で復職させるべきであった旨を主張する。しかし、充填部から異動させる部署が存在せず、充填部での業務が他の部署に比して過重であるとも認められないことは前記のとおりであり、同主張は採用することができない。

うつ病での休職期間満了による解雇

業務上のうつ病であり解雇制限により解雇は無効

本件は、うつ病での休職期間満了を理由に会社を解雇された者Xが、本件うつ病は、業務上の疾病であり、労働基準法第19条の解雇制限により、解雇は無効であるとして訴訟を提起したものの。判決は、Xのうつ病発症前の月平均の残業時間が60時間以上だったことなどから、Xのうつ病を業務上の疾病と認め、本件解雇は、労働基準法第19条に反し無効であると判断した。

◆弁護士・新 弘江

事件の概要

本件は、原告Xが業務上の疾病に罹患して休業していたにもかかわらず、被告会社Yが行った平成16年9月9日付の解雇は、違法無効であるとして、雇用契約に基づき、雇用契約上の地位にあることの確認、及び本件解雇後から本判決確定の日までの賃金の支払いのほか、安全配慮義務を怠った、債務不履行または不法行為に基づく慰謝料等の支払いを求めた事例である。

Xが解雇されるに至った経緯は以下のとおりである。

Xは、平成2年にYに入社し、平成12年10月ころからYのF工場のM2ラインにおけるプロジェクトにD工程のリーダーとして携わっていた。

Xは平成12年の健診では疲労感の自覚があり経過観察となっていた。12年6月には工場の診療所で不眠症と診断され、

その後Y設置の「心のホットステーション」に電話相談をし、12月中旬には民間の神経科を受診し、神経症と診断され薬を処方された。

12月にM2ラインのプロジェクトの立ち上げが着手されると、D工程業務でトラブルが続発し、Xは対策会議への出席や対応に追われた。翌年3月以降のXは、土日トラブル対応に費やし、平日は午前1時に退社することもあった。3月にはXはYの時間外超過者健康診断を受診し、頭痛、めまい、不眠を申告した。4月の受診では残業時間を3ヶ月合計で258時間と申告した。

13年4月、D工程は1人減らされ、Xは5月中旬から訴外課長Zの指示により別の開発業務と対策業務、関連会議の提案責任者としての業務をも併せて担当した。Xは対策業務の担当を断り、このこ

ろから神経科に通院し始めた。6月上旬の時間外超過者健診では、Xは3ヶ月合計で254時間の残業時間を申告し、5日後の健診では不眠を訴えて産業医の診断を受けた。6月下旬に、Xは上司Zに対して体調不良を訴え、開発業務の担当はできないと申し出たが了解されなかった。7月に製品出荷に拘わる会議が3日間行われ、Xは提案責任者として携わった。会議終了後、Xは開発業務の内容の限定をZに求め、Zは了承したが、後任までには至らなかった。

7月中旬、Xは時間外超過者健診を受け、産業医に精神科に通院し薬を服用している旨伝えた。Zにも同様に話し、ドライ工程の新リーダーを決めるよう求めたが、Zは後日、療養のために欠勤したXに会議への出席を求めるなどした。Xは8月に休業日を利用し、療養した後、神経科医師の勧めに従い、9月から有給休暇を使い1ヶ月療養し、10月に診断書を提出した上で、欠勤を開始した。

Xの欠勤期間中、Yは3ヶ月に1回の割合で上長に面談を実施させた。また、平成13年8月からカウンセリングを受診させる機会を設け、それは16年7月まで20回に及んだ。平成14年5月、Xは産業医に出勤許可を受け、午前中勤務のみの職場復帰をした。この際、Xは職場変更の希望を出したが、Yは応じなかった。Xは翌日以降、再び長期欠勤した。

Yは、Xの欠勤期間がYの就業規則上

の限度期間15ヶ月を超えた平成15年1月、Xに対し休職を発令し、発令後も面談とカウンセリングを定期的に行った。16年7月、Yの産業医は「メンタル不調者の職場復帰プログラム」に基づき、Xの主治医の見解を求めた。この際、Xは職場復帰は出来ない旨主張し、主治医の見解は、「今後も長期的な治療が必要」ということであった。7月23日、Yの担当者はXと面談し、このままでは就業規則上の20ヶ月の休職期間が満了となる16年9月9日付でXは解雇されること、職場変更や執務環境を整備するので満了前に復職するよう説得を試みた。

しかし、Xが職場復帰は不可能であると告げたので、Yは断念し、9月9日付でXを解雇した。これに先立ち、Xは7月29日、訴外W労組に加入し、8月にYとの2回の団交を行い、東京都地方労働委員会にあっせん申請をしたが、10月5日に打ち切りとなった。

なお、Xは労災申請をしたが不支給処分を受け、これを不服として、埼玉県労働者災害補償審査官に審査請求を申し立てたが、棄却されている。

Xは、解雇がXの業務上の疾病に罹患しているにも拘わらずされたものであり違法無効であるとして、雇用契約上の地位の確認と未払い賃金の支払い、Yの安全配慮義務違反の債務不履行又は不法行為に基づく慰謝料2224万円を求め本件訴えを提起した。

(Xの主張)

XはY社F工場ドライ工程のリーダーを務めていたところ、平成12年12月ころから長時間深夜残業・休日出勤が連続するようになり、翌13年1月ころからは多発した

争点① 解雇の有効性 (Xのうつ病は「業務上疾病」か)

トラブルの対応等に追われるなど業務上の過度の精神的負荷を負い、これにより心身に異常を来し同年4月11日に「抑うつ」状態と診断された。

Xには業務以外に精神疾患発症原因となる事情はなく、業務と精神疾患発症との間に相当因果関係があることは明白であり、且つ現在も療養中であるため労基法19条1項に反し本件解雇は無効である。

(Y社の主張)

Xの業務量は平成12年12月から同13年4月までの5ヶ月間において一時的に時間外労働が増加したものの週40時間を超える労働時間は1ヶ月当たり54時間(原告作成書証70時間)程度であり過重とまではいえず、さらにプロジェクト終了後は時間外労働時間が減少しており恒常的な長時間労働とはいえない。

業務の質も装置メーカーが主体となって実施しXら技術者への負担は過重とはいえない。業務による心理的負荷による精神障害は医学上一般的に6ヶ月から1年程度の治療で治癒する例が多いとされており、Xは最終出勤日である平成13年10月6日以降、今日まで6年以上も会社業務に携わっていないことからすればXの発症の原因は業務に起因するものではなく、また、業務の質及び量からすれば業務と発症との間に相当因果関係があるとはいえず「業務外の疾病」であることからすれば労基法19条1項違反で無効とはいえない。

会社に安全配慮義務違反あったか

争点② 被告の債務不履行責任または不法行為責任の有無(原告がうつ病になり就業できない状態にあることについて、被告に安全配慮義務違反があ

るか。)

(Xの主張)

Yは、Xに対し連日長時間労働、休日労働をさせ、無理なスケジュールを設定し、また人員配置補充や業務内容の調整を行わず、不可能な業務指示を与えるなど心理的負荷を与えた。

さらに原告の健康状態を認識しながら、業務内容の軽減措置をとらず、これにより原告は精神障害を発症増悪させ休業を余儀なくされた。

(Y社の主張)

Yはメンタルヘルスに関する問診を含む定期健診を実施した上で、Xからの体調不良の申し出による業務負荷の軽減、産業医との面談、臨床心理士によるカウンセリングの実施、社外医療機関への受診促進を実施するなど十分配慮を行い、平成13年10月以降の欠勤後も職場復帰に向けて努力したが、Xから最終的に職場復帰の意思がないとの回答であったため平成16年9月9日に解雇に至ったものであり、非難されるべき点はない。



認定基準と異なる基準で起因性認める

① うつ病と業務上災害の認定について

本事件の判決は、うつ病発症前5ヶ月間の残業時間の月平均が「60時間以上」を超えるとストレス強度の点で残業時間「10時間未満」、「残業時間なし」と比較して長時間労働とストレス強度において大きな有意的な差があるとの研究結果を基に本件が「60時間」を超えていること等を理由にこれらが肉体的精神的負荷を生じさせたとする。

ところで、精神疾患の業務上外の判断基準に関して、厚生労働省の基準（平成11年9月14日基発544号）によると、i) 対象疾病に該当する精神障害を発症している、ii) 対象疾病の発病前概ね6ヶ月前までの間に客観的に当該精神障害を発症させる虞のある業務による強い心理的負荷が認められる、iii) 業務以外の心理的負荷及び固体側要因により当該精神疾患を発病させる虞がないという3基準を満たす場合には「業務に起因することが明らかな疾病」として扱うとしている。

そして、長時間労働との関係では、上記ii) について、ア) 発症前1ヶ月間に時間外労働時間が100時間超、イ) 発症前2ないし6ヶ月間に、時間外労働時間が80時間超の場合には、発症と業務との関連性が強い（平成13年12月12日基発1063号）とされている。

本件では、最終的に厚生労働省の基準とは異なる基準によりXの精神疾患の業務起因性を肯定したわけであるが、「60時間以上の残業があればうつ病を発症させる固体側要因が認められず、他に業務以外に要因が認められないならば業務が原因である」とする判断については、そのような医学的な知見が確立しているわけではないため、かかる独自の基準によることについては疑問がある。

会社の安全配慮義務違反も認定

② Yの安全配慮義務違反について

本件判決は、Xが関与するプロジェクトについてYが短時間の余裕のないスケジュールを組み長時間労働をさせており且つ長時間労働について把握していたこと、社員のメンタルヘルス対策の相談（平成12年4月）を設置し、また、平成13年4月の超過勤務者問診などでXが頭痛、不眠等の自覚症状を訴えていたことを認識していた事実からうつ病を発症した平成13年4月からこれが増悪した同年8月までの間の安全配慮義務を認定した。

判決は、YがXの心身の状態を把握していながら、同じ工程で人員が1人減ったにもかかわらず、人員の補填措置を執らず、Xが携わったことのない開発業務を併任させたためXが連続して欠勤する事態に陥り、Xが一時的に職場復帰した後も業務軽減措置を執らなかったことを指摘しており、YがXの不眠等の自覚症状を把握し始めた段階で早期に業務軽減措置を執るべきことを求めている。超過労働時間を把握している使用者としてどのタイミングでうつ病の兆候が出ている労働者に対して業務軽減措置を執るべきであったかについて参考になると思われる。

判決の要旨

争点① 原告のうつ病が「業務上疾病」
かについて

「Xの平成12年11月から平成13年4月
までの就労については、所定時間外労働
時間は平均69時間54分であり、疫学的研

究で有意差が見られたとする『60時間以
上』というレベルを超えており、その業
務内容も、業務内容の新規性、繁忙かつ
切迫したスケジュール等、Xに肉体的・
精神的負担を生じさせたものということ

ができる」。業務起因性を認めるためには、うつ病を発症させる程度に過重な業務であれば足りるのであり、『時に過重な業務』である必要は必ずしもなく「Xの業務の量（時間）、質（内容）に照らすときには、Xの休日・休暇の取得の実態、並びに睡眠時間の実態をもってしてもなお、業務起因性を認めることを妨げるものではない」。「してみると、Xの業務とうつ病の発症との間には相当因果関係があるということができ、当該うつ病は『業務上』の疾病であると認められる」。「そうすると、本件解雇はXが業務上の疾病に罹り療養のために休業していた期間にされたものであって、労働基準法19条1項本文（及び就業規則27条）に反し、無効であるといわざるをえない」。

争点② Yの債務不履行責任または不法行為責任の有無

「Yは、プロジェクトに関し、Xに長時間の時間外労働をさせているところ、その時間は…時間外勤務の申告手続等を通じて、Yも把握していたものと認められる。…また、平成13年3月及び4月の「時間外超過者健康診断」の間診結果から、Xが頭痛、不眠等の自覚症状を訴え始めていることを認識していたものと認められる。してみると、Yは、遅くとも同年4月には、Xについて、その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健康を損なうことがないように注意する義務を負っていたものと解するのが相当である」。「にもかかわらず、Yは、同年4月以降もXの業務を軽減することなく、…同年5月には同じ工程を担当する技術者を1名減らした上、Xが

携わったことのない業務を併任させ、…12日間連続して欠勤させるという事態に陥らせた。さらに、Xが復帰した後も、業務軽減をすることをせず、…業務の担当ができないとするXの申し出を事実上断った。そして、Yは、産業医を通じ、…Xの自覚症状の変化に気づき、業務負担軽減等の措置を講ずる機会があったにもかかわらず、かえって、…必要な会議の提案責任者として…当たらせた。その後、Xは体調を崩し、…放心状態であることもみられるようになった」。「してみると、Xが平成13年4月にうつ病を発症し、同年8月ころまでに症状が増悪していったのは、Yが、Xの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心身の健康を損なうことがないように配慮をしていない債務不履行によるものであるといえることができる」。「もっとも、Yは、同年8月下旬には、Xの業務を…限定し、翌9月からの療養を勧め、長期欠勤及び休職を認め、カウンセリングを定期的に受けさせ、…Xの症状の把握及び回復状況の把握に努め、…職場復帰に向けた対応をしていることが認められる」。

結論

YのXに対する本件解雇は無効であり、Xは業務上の疾病であるうつ病により労務の提供が社会通念上不能となっている…から、Xは民法536条2項本文により、本件解雇後も賃金請求権を失わない。

「Yは、Xに対して、平成16年10月から本件確定の日まで、…月額47万3831円…を支払え」。「YはXに対して、835万1382円を支払え」

労働判例研究

●積善会事件●

(平成19年5月28日・大阪地裁判決)

女性麻酔科医がうつ病を発症し自殺 安全配慮義務違反認め約7700万円の賠償命じる

事件の争点

自殺と業務との因果関係あるか

遺族側は、①女性は時間外労働が月当たり100時間を超えるなど業務が過重であり、それにより女性はうつ病に罹患し、自殺に至ったもので、業務と自殺の間には相当因果関係がある②病院は、女性がうつ病に罹患しているにもかかわらず、労働時間・内容について何ら適切な措置を講じなかったもので、安全配慮義務違反があった——などと主張した。

一方、病院側は、①女性の業務が過重であったとはいえ、てんかんの既往歴などが原因でうつ症状が出現し自殺に至ったものである②女性の労働時間については、上司であるB医師が把握・管理しており、労働時間管理義務を怠っていない——などとして、安全配慮義務違反はなかったと反論していた。

解 説

病院は適切な措置講じなかった

労働者のいわゆる過労自殺に係る使用者の安全配慮義務については、「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

事件の概要

本件は、女性麻酔科医の自殺について、女性の両親が、自殺は、過重な業務によってうつ病を発症したためとして、病院に安全配慮義務違反による損害賠償を求めた事件。女性は、平成14年1月から同病院に勤務。てんかんの持病があり、15年3月ころからはうつ病も発症していた。16年1月5日には辞職届などを病棟に残し行方不明となり、関係者が捜していたところ、翌日には出勤するという事態もあった。その後、同月13日、病院内で麻酔薬を静脈に注射して自殺したものの、自殺前4ヵ月間の時間外労働は月100時間を超えていた。

よう注意する義務を負う」とされている（電通事件 平12・3・24 最2小判）。

そして、(1)業務と自殺との間に相当因果関係がある(2)業務によって健康を損なうおそれのあることを予見できたにもかかわらず会社側が業務軽減措置などの有効な対策を講じなかった——場合に、安全配慮義務違反が肯定されている（前掲電通事件など）。

判決は、女性のうつ病発症については、てんかんのり患がかなり影響していたとして、「病院における業務のみによってうつ病に罹患したと認めることはできない」とした。

一方で、自殺前6ヵ月間に月当たり100時間程度の時間外労働があったと認定し、①拘束時間が長時間に及ぶこと②患者の生命、身体に重大な結果をもたらすおそれから、精神的緊張を強いられていたこと——などから、「病院における業務が…自殺の主要な要因になっていた」として、

業務と自殺との間の相当因果関係を認めた。

その上で、病院側の安全配慮義務違反について、①B医師は、女性のうつ病の症状が悪化していると認識し、病院での業務継続は困難と考えていた②病院長も平成15年12月までには、女性の病院での勤務は困難であるとの考えから女性を異動させる方針を固めていた——として、「病院としては、その時点で…休職を命じるか、あるいは業務負担の大幅な軽減を図るなどの措置を執り、…十分な休養をとらせるべき注意義務を負っていた」と判断。女性を通常どおりの業務に従事させていた病院の安全配慮義務違反を認め、病院側に約7700万円の支払いを命じている。

過労自殺で企業に賠償を命じた判例としては、前掲電通事件のほか、慢性疲労などによりうつ病を発症した従業員が自殺したオタフクソース事件（平12・5・18 広島地判）などがある。

判決の要旨

主文

- 1 被告は、原告Cに対し、3836万6585円及びこれに対する平成16年1月13日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告Dに対し、3836万6585円及びこれに対する平成16年1月13日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3～5 略

理由

争点1（被告病院における業務とAの自殺との間の相当因果関係の有無）について

…死亡前の半年間（平成15年7月17日から平成16年1月12日まで）における、Aの…所定労働時間を上回る部分は、次のとおりとなる。

- ① 1か月前（平成15年12月14日から平成16年1月12日まで）
105時間32分
- ② 2か月前（平成15年11月14日から同年12月13日まで）
121時間45分
- ③ 3か月前（平成15年10月15日から同年11月13日まで）
123時間04分
- ④ 4か月前（平成15年9月15日から同年10月14日まで）
104時間45分
- ⑤ 5か月前（平成15年8月16日から同年9月14日まで）
37時間55分
- ⑥ 6か月前（平成15年7月17日から同年8月15日まで）
84時間06分

以上のとおり、Aの労働時間は相当長時間に及んでいるが、…Aは、…勤務終了後も帰宅せずに被告病院内に留まっていたこともあり、…労働時間の長さのみをもって直ちに被告病院における業務が過重なものがあったということは困難である。

また、Aにおいて、てんかんに罹患していたことがうつ病発症にかなり影響していたと考えられる。すなわち、…てんかんの罹患あるいはてんかん発作により思いどおりに業務ができないことへの苛立ちや嫌悪感といったものがうつ病発症にかなり影響していたと考えられるところであって、被告病院における業務のみによってうつ病に罹患したと認めることはできない。

被告病院におけるAの業務は、拘束時間が長時間に及ぶものであること、処置の当否如何によっては患者の生命、身体に重大な結果をもたらすおそれがあるため、精神的緊張を強いられるものであること…などからすると、被告病院において、…B医師がAの業務を代わって行うことができるように絶えず待機したりするなど、一定の負担軽減措置は講じていたものの、Aの症状が業務に著しく支障を来す程度にまで悪化していた状況下においては、Aにとって被告病院の業務が相当過重になっていたものといえることができる。

Aが自殺した理由については、遺書は残されておらず、定かではない面があるものの、前記認定の自殺に至るまでの経緯からすると、Aは、うつ病が悪化し、てんかん発作も出現するなどして、自分の思うように業務ができなかったところ、仕事熱心で自分自身に対する要求水準が高い性格もあって、将来に対する絶望感から自殺するに至ったものと推認することができる。

そうすると、被告病院における業務がAの自殺の主要な要因になっていたといえることができ、被告病院における業務とAの自殺の間には、相当因果関係を認めることができる。争点2（安全配慮義務違反の有無）について

一般に、使用者は、従業員との間

の雇用契約上の信義則に基づき、従業員の生命、身体及び健康を危険から保護するように配慮すべき義務（安全配慮義務）を負い、…Aは被告病院において麻酔科医として勤務していたのであるから、被告病院は、Aに対し、前記義務を負っていた。

そして、被告病院におけるAの業務は、労働時間の質量ともに決して軽いものではなく、B医師は、Aのうつ病の症状が悪化していると認識し、遅くとも平成15年11月ころには、被告病院における業務を継続させることは困難であると考えに至り、被告病院長においても、同年12月までには、Aを被告病院において勤務させるのは困難であるとの考えからAを異動させる方針を固めていたのであるから、被告病院としては、その時点でAに休職を命じるか、あるいは業務負担の大幅な軽減を図るなどの措置を執り、Aに十分な休養をとらせるべき注意義務を負っていたというべきである。とりわけ、Aが平成16年1月5日に自殺を示唆するメモを残して失踪した後にあっては、Aが自殺する危険性が顕在化し、かつ、切迫した状況にあったのであるから、より一層Aの健康状態、精神状態に配慮し、十分な休養をとらせて精神状態が安定するのを待ってから通常の業務に従事させるべき注意義務があったというべきである。

しかるに、被告病院長は、B医師を通じてAの業務の負担を適宜の方法により軽減する措置を執りつつも、Aを引き続き勤務させ、平成16年1月5日にAが失踪し、自殺する危険性が顕在化した段階においても、Aの業務を軽減するための措置を具体的に講じることなく、当直勤務を含め、通常どおりの業務にAを引き続き従事させていたのであるから、Aに対する安全配慮義務を怠ったというべきである。

過労自殺事案における行政訴訟の裁判例一覧表

1	H20.1.17	東京地裁	○	中央労基署	大丸東京店	労判 961	43	うつ病ピリオド	販売課長	経理ミスによる品減りの調査の精神的負担の大きさ、調査の遂行の困難さ、自宅を含めた調査時間の長さ	子どもの問題	なし
	H20.3.26	福岡地裁	○	福岡東労基署	粕屋農協	労判 964	45	うつ病ピリオド	貯金専任 渉外係	配置転換と業務内容の変化、過大なルマと未達成、不十分な支援体制、長時間労働、1日中外回り	なし	うつ病親和的性格は通常人の正常の範囲内
H21.5.19	福岡高裁	○	労判 993			本人の性格に向かない金融部門営業職への配置転換、経験者と同様の目標設定とその未達成						うつ病親和的性格傾向による脆弱性
3	H20.5.12	大阪地裁	○	北大阪労基署	スターライト工業	労判 968	57	うつ病ピリオド(回復性うつ病性障害)	工場移管の設備面の責任者	中国工場への移管は会社の存立にかかわる重要な事業、数度にわたる計画変更と遅延、現地法人への出向告知	なし	うつ病の既往歴
	H20.5.26	東京地裁	×	三鷹労基署	みずほトラストシステムズ		24	うつ病	システムエンジニア / 新入社員	部内研修における過重性、顧客名簿データ廃棄のミス等による心理的負荷を否定	なし	潜在的にあった脆弱性が顕在化
H21.9.16	東京高裁	×										
5	H20.11.27	名古屋地裁	×	地公災基金 愛知県	豊川市役所		55	精神病症状を伴わない重症うつ病ピリオド	健康福祉部 児童課長	児童課への異動、報告書・ヒアリング、保育システムの完成遅れ、上司の決裁遅れによる心理的負荷、部長のハラスを否定	なし	メソコリ-親和型病前性格
	H22.5.21	名古屋高裁	○									
6	H21.1.14	大阪地裁	○	堺労基署	モンパル-	労判 990	23	うつ病ピリオド	販売部門社員	新入社員の新規繁忙店での不慣れな販売業務、長時間労働、パート等の教育、裁量・フォローのなさ	なし	なし
	H21.2.9	高松地裁	○	江戸川労基署	四国化工機工業	労判 990	35	うつ病ピリオド	設計技師	出向と転居を伴う単身赴任、未経験の担当機種、短期間の納期、支援態勢の乏しさ	なし	なし
H21.12.25	高松高裁	○	労判 999									

8	H21.2.26	東京地裁	○	北九州労働基署	アトラ	労判 990	うつ病又は適応障害	子会社の取締役兼北九州事業所長	職務や勤務地の変更、単身赴任、防波堤の危険性検討、部下の欠勤問題、関連会社との関係悪化	(ごく弱い) 母親の体調	なし
9	H21.3.19	東京地裁	×	新宿労働基署	ラグ・アス・パース デザイン	28	うつ病又は気分障害	設計施工部署 工事課社員	高度の専門知識不要、補助的立場、周囲の支援、工事トラブルによる心理的負荷を否定	(否定) 女性との交際	潜在的にであった脆弱性が顕在化
	H22.2.3	東京高裁	×								
10	H21.5.18	東京地裁	○	熊谷労働基署	東芝	判時 2046	特定の疾病名認定なし	液晶生産技術部社員	新規性の高い業務、立ち上げ期間が短期間に設定、多くの作業トラブルの発生と対応、会社の支援なし、長時間労働	なし	なし
11	H21.5.20	東京地裁	○	渋谷労働基署	小田急レストランシステム	労判 990	うつ病	給食事業料 理長・社員食堂店長	部下による中傷じょうの会社提出、顧客との関係悪化、会社による糾問的な調査、調査後の配置転換	なし	なし
12	H21.5.28	名古屋地裁	○	中央労働基署	日本トランスシティ	30	気分(感情)障害	国際輸送営業所社員	難易度の高い業務を一人で担当、長時間労働、帰宅後の深夜・休日のメール対応、所長の支援なし、ネット掲示板のトラブル	(否定) 音楽活動、女性関係	なし
13	H21.10.28	福岡地裁	○	地公災基金 福岡県	福岡県庁	25	うつ病 ポスト・トラウマ	筑後農林事務所/技師	地すべり対策事業の実質的責任者、地元住民との交渉、業務量の多さ、多数回の出張、不十分なサポート体制	なし	なし
14	H22.2.25	東京地裁	×	中央労働基署	中小企業総合事業団	46	うつ病 ポスト・トラウマ	厚生課長	職員の減員、税務調査対応、組織統合業務による強度の心理的負荷を否定	なし	なし
15	H22.3.11	東京地裁	○	三田労働基署	日本電気	52	うつ病	事業部部長 代理兼技術部長	事業の予算未達成、これによる中核的従業員の異動内示と他社製品の取扱決定、恒常的な長時間労働	なし	なし
16	H22.3.29	大阪地裁	○	地公災基金 大阪府	堺市立泉ヶ丘東中学校	51	うつ病	教諭	学級・学校崩壊した環境での勤務と支援体制なし、生徒からの暴力等、宿泊訓練での疲労困憊	(否定) 近親者の死亡	大学時の精神障害、洗浄強迫

※番号10は生存事案であり、発症時の年齢を記載している。

【出典】『労災・過労死の裁判』（日本評論社 佐久間大輔著）

自殺事案における労災民事損害賠償訴訟の裁判例一覧表

番号	年月日	裁判所	訴訟終了事由	金額(万円)	企業名	疾病名	年齢	性別	備考	過失相殺素因減額	出典	
1	H8.3.28	東京地裁	判決	12,588	電通	うつ病自殺	24	男	入社2年目、業務遂行の裁量あり、長時間労働	0%	労判 692	
	H9.9.26	東京高裁	判決	8,911						30%	労判 724	
	H12.3.24	最高裁	判決	12,588						0%	労判 779	
	H12.6.17	東京高裁	和解	16,857						0%		
2	H10.2.23	岡山地裁 倉敷支部	判決	5,205	川崎製鉄	うつ病自殺	41	男	管理職、長時間労働	50%	労判 733	
	H12.10.2	広島高裁 岡山支部	和解	11,350						0%		
3	H10.7.16	札幌地裁	判決	9,164	協成建設 工業ほか	自殺	45	男	管理職	0%	労判 744	
4	H10.8.27	大阪高裁	判決	3,121	東加古川 幼稚園	自殺(うつ 状態)	21	女	退職1か月後の自殺	80%	労判 744	
	H12.6.27	最高裁	判決							判断なし	労判 795	
5	H12.5.18	広島地裁	判決	11,111	オファコース	うつ病自殺	24	男	ストレスの相乗効果	0%	労判 783	
6	H13.2.2	浦和地裁	判決	1,310	三洋電機 サービス	精神的疾患 による自殺	46	男	課長昇進	寄与度 70%+ 過失相 殺 50%	労判 800	
	H14.7.23	東京高裁	判決	1,700						うつ病自殺	80%	労判 852
	H15.10.10	最高裁	決定									
7	H14.2.19	和歌山地裁	判決	1,800	みくまの 農協	自殺	56	男	台風への対処、既往歴	70%	労判 826	
8	H14.6.27	横浜地裁 川崎支部	判決	2,346	川崎市水 道局	心因反応に よる自殺	30	男	いじめ	70%	労判 833	
	H15.3.25	東京高裁	判決								労判 849	
9	H15.3.25	広島地裁	判決	0	日赤益田 赤十字病院	自殺	42	男	内科医師		労判 850	
10	H15.5.19	鹿児島地裁	判決	6,024	運送会社	自殺	53	男	管理職	不明		
11	H16.9.24	さいたま地裁	判決	500	誠昇会北 本共済病院	自殺	21	男	いじめ防止の責任認定	不明	労判 883	
12	H16.9.27	長崎地裁	判決	2,000	長崎新聞 社	うつ病自殺	54	男	管理職、慰謝料のみ請求	0%	判時 1888	
13	H17.1.20	札幌地裁	判決	0	北海道銀行	自殺(うつ 病否定)	32	男	パワハラも(否定)		労判 889	
	H19.10.30	札幌高裁	判決			自殺(軽症 うつ病の可能性)					労判 951	
14	H17.2.21	大阪地裁	判決	0	JR 西日 本尼崎電 車区	自殺	44	男	日勤教育		労判 892	
	H18.11.14	大阪高裁	判決								労判 931	
15	H17.3.25	京都地裁	判決	6,528	エージーフ ース	うつ病自殺	49	男	レストラン店長	0%	労判 893	
16	H17.3.31	東京地裁	判決	2,488	アテスト・ニ コン	うつ病自殺	23	男	業務請負	30%	労判 894	
	H21.7.28	東京高裁	判決	7,059						0%	労判 990	
17	H17.6.27	長崎地裁 佐世保支 部	判決	0	海上自衛 隊	うつ病自殺	21	男	パワハラ			
	H20.8.25	福岡高裁	判決	350						不明	判時 2032	

番号	年月日	裁判所	訴訟終了事由	金額(万円)	企業名	疾病名	年齢	性別	備考	過失相殺素因減額	出典
18	H17.9.27	甲府地裁	判決	7,183	国(社会保険庁)	うつ病自殺	23	男	長時間労働、慢性疲労	0%	労判 904
	H18.2.10	東京高裁	和解	7,000						0%	
19	H18.10.30	静岡地裁 浜松支部	判決	5,867	スゞキ	うつ病自殺	41	男	課長職、長時間労働＋不慣れな業務	0%	労判 927
	H19.5.14	東京高裁	和解	6,000							
20	H18.10.30	東京地裁 八王子支部	判決	0	みずほトラ ストシステムズ	うつ病自殺	24	男	新入社員		労判 934
	H20.7.1	東京高裁	判決								労判 969
21	H19.1.22	熊本地裁	判決	7,430	山田製作所	うつ病自殺	24	男	残業＋上司の叱責＋昇格、相乗効果	0%	労判 937
	H19.10.25	福岡高裁	判決								労判 955
22	H19.1.24	名古屋地裁	判決	0	ボーダフォン	うつ病自殺	56	男	新規事業、異動		労判 939
23	H19.3.29	東京地裁	判決	0	立正佼成会(佼成病院)	うつ病自殺	44	男	小児科部長代行、宿直勤務・連続勤務		労経速 1973
	H20.10.22	東京高裁	判決								労旬 1695
24	H19.5.14	東京地裁	判決	0	動燃(もんじゅ)	自殺	49	男	事故ヒステリックの調査		判タ 1286
	H21.10.29	東京高裁	判決								
25	H19.5.28	大阪地裁	判決	7,673	積善会(十全総合病院)	うつ病自殺	28	女	麻酔科医	30%	労判 942
	H20.8.28	大阪高裁	和解	6,600							
26	H20.7.1	松山地裁	判決	3,125	前田道路	うつ病自殺	43	男	営業所所長、上司の叱責	60%	労判 968
	H21.4.23	高松高裁	判決	0						労判 990	
27	H20.9.30	東京地裁	判決	0	ヤマロジテイクス	自殺	46	男	知的障害を伴う自閉症		労判 977
	H21.9.3	東京高裁	和解	500							
28	H20.12.8	東京地裁	判決	7,942	JFEシステムズ	うつ病自殺	43	男	プロジェクトマネージャー	30%	労判 981
29	H21.2.2	釧路地裁 帯広支部	判決	13,980	音更農協	うつ病自殺	33	男	上司の叱責＋残業	0%	労判 990
	H21.7.10	札幌高裁	和解	7,500							
30	H21.11.11	神戸地裁 姫路支部	判決	6,705	コタニ	うつ病自殺	29	男	業務の裁量性	0%	
31	H21.11.13	大阪高裁	判決	0	JR西日本	自殺	44	男	日勤教育		
32	H21.12.2	福岡地裁	判決	9,904	九電工	うつ病自殺	30	男	長時間労働	0%	労判 999
33	H22.3.24	宇都宮地裁	判決	0	本田技術研究所	自殺	29	男	長時間労働		
34	H22.4.20	仙台地裁	判決	0	羽田トータルサービス・佐川急便	うつ病自殺	29	男	長時間労働		

【出典】『労災・過労死の裁判』（日本評論社 佐久間大輔著）