平成26年2月1日発行（毎月２回／１日・15日発行）　第65巻　第3号

# 労働法学研究会報

最新労働法解説

## メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策

弁護士：野口 大

Point 1　精神疾患が疑われる社員がいる場合の対応方法

Point 2　精神疾患について安全配慮義務違反だと言われないために

Point 3　パワハラと言われないためには？

労働開発研究会

2014.2.1 No. 2566

労働法学研究会報
No.2566

# CONTENTS

最新労働法解説

4 メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策

弁護士：野口 大

6 １・メンタルヘルス問題の増加
16 ２・セクハラについて
20 ３・パワハラについて
24 ４・資料

最新労働法解説

# メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策

講師●野口＆パートナーズ法律事務所　弁護士／野口＆パートナーズ・コンサルティング（株）代表取締役 野口　大（のぐち　だい）

*Profile*

昭和61年　京都大学法学部入学
平成２年　司法試験合格
平成３年　京都大学卒業
平成５年　弁護士登録（大阪弁護士会）司法修習45期
平成13年　ニューヨーク州コーネル大学ロースクール入学（LLM）労働法及びHuman Resource Management（人事労務管理理論）を履修
平成14年　ニューヨーク州コーネル大学ロースクール卒業（法学修士）ニューヨーク州司法試験合格
平成15年　ニューヨーク州弁護士登録・帰国
平成19年　FM802監査役就任
平成20～21年　大阪弁護士会労働問題特別委員会副委員長

近年，企業にとって従業員の「メンタルヘルス・パワハラ・セクハラ」の諸問題は労務管理上大きなウエイトを占めており，その対応に日々苦闘されている人事労務担当者の方も少なくないでしょう。
特にメンタルヘルスについては，対応次第で企業に過大な責任，特に損害賠償責任を生じさせる可能性があるという意味で非常に重要です。

そこで今回は，使用者側弁護士であり経営法曹会議に所属され，斬新な視点と切れ味鋭い語り口で全国的にご活躍されておられる野口大氏をお招きし，これらの諸問題に対し具体的なトラブルの内容と裁判例を交え，紛争の傾向とその予防策を解説いただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 精神疾患が疑われる社員がいる場合の対応方法

裁判例からみると，会社がメンタル不調者に対してよかれと思ってやった行動が裏目に出た場合，悪気がなくても「何故専門家（医師等）に相談しなかったのか」として責任を追及されやすい。素人的な対応はNGである。とりあえず様子をみる，という判断も素人的でNGである。必ず精神疾患の専門家の意見を聞きながら対処するべきである。

ただし，主治医の意見は従業員の希望が含まれているので，その意見に従って対処することは好ましくない。会社の業務を理解している産業医の確保が重要である。

### Point 2 精神疾患について安全配慮義務違反だと言われないために

精神疾患について安全配慮義務違反だと言われないために最も重要なのは，労働時間数を過労死基準以下に削減しておくことである。同時に①日頃からメンタルヘルスの研修等やカウンセリング体制を構築する，②メンタルヘルス上の問題があると認識した場合は，ア．早めに産業医等に面談させる（受診するように言うだけではなく，実際に受診させることが重要），イ．産業医等のアドバイスのもとで，配転や負担軽減，休職等具体的措置を講ずる（単に早く帰るように言うだけでは足りない）――という点にも留意すべきである。

### Point 3 パワハラと言われないためには？

チェックリストのような明確で画一的な判断基準は存在しない。ただ，一般論としていえば，①指導する動機・目的は正当か，②仕事を離れるとさっぱりしているか，③人格への配慮をしているか，④厳しい叱責・指導の後に精神的なフォローをしているか，⑤指導時間の長さ，回数は適切か，等には留意するべきである。

弁護士の野口大と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、「メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策」というテーマでお話しいたします。よろしくお願いいたします。

私は経営側の代理人として活動しておりますので、本日の話は経営側の弁護士の見解であるということをまずお断りしておきます。労働者側から見れば異なる見解もあろうと思います。

本日は、メンタルヘルス・パワハラ・セクハラを取り扱います。

最近はブラック企業というものが社会問題となっていて、厚労省でも対応がなされているところです。厚労省のブラック企業調査でなされた分類によれば、ダントツはサービス残業ですが、２位は長時間労働、過重労働でした。長時間労働、過重労働は本日のテーマであるメンタルヘルスに結び付くものです。３位がパワハラでした。セクハラは従来からトラブルになりやすいテーマです。

ではメンタルヘルス、パワハラ、セクハラという順で、中身に入っていきます。

## 1. メンタルヘルス問題の増加

これについては、資料１（後掲24頁）を配布しましたので、興味のある方は後程ゆっくりご確認ください。

私は平成５年に弁護士登録をして、今年で20年目ですが、20年前は、うつ病で社員が休んでしまっているという相談は、ほとんどありませんでした。しかし、最近は本当にメンタルヘルス事案が増えています。

### 精神疾患が疑われる社員がいる場合の対応方法

企業としては、精神疾患が疑われる社員がいる場合の対応方法というのが、もっとも困ります。

ここでは、まず３つの「失敗例」といえる対応方法を裁判例から学んでいきたいと思います。判例の概要と要点と以下に掲げておきます。

**裁判例１■うつ病等メンタルヘルスの問題をかかえる部下がいる場合の誤った対処法**

【三洋電機サービス事件・浦和地裁平成13年２月２日・労判800－５、東京高裁平成14年７月23日】

○課長に昇進したことおよび家族介護の問題等を発端に精神的疾患に罹患し、上司らに降格、配転、退職等を訴えていたが上司等が適切な対応をしなかったため自殺した事案

○上司は精神疾患の従業員に対して、胸ぐらをつかんで出社するように説得し、あるいは、自立神経失調症の診断書を提出すればきちがいと思われるので止めた方が良いと言ってこれを止めさせた。

○上司の行動は昇進した当該従業員に対する期待に基づいて行われたものではあるが、仕事を継続させようという働きかけが自殺の原因となっているとして、上司及び会社の責任を一部認定したもの（認定賠償額1310万円。自殺との因果関係３割、過失相殺５割）。

**裁判例２■【大阪高裁平成20年12月11日判決・判例集未登載】**

○部下（小売業・女性・50代）がうつ病であることを知っており、薬の副作用で勤務中も寝ることが多い等の異常に気付いていたにもかかわらず、主治医から意見を聞く等して適切に対処せず、休職も命じずにそのまま放置したためにうつ病が悪化した事案
○上司が何もしなかったことが違法として、300万円の慰謝料を認めた

**裁判例３■【鳥取県・米子市（中学校教諭）事件・鳥取地裁平成16年３月30日判決・労判877―74】**

○うつ病で休職していた女性教諭を復職させる際、勤務の軽減を意図して配転を命じたが、女性教諭は職場から排斥されたと感じて病気が悪化した事案。
○本件配転を命じるにあたり、本人の意思を十分に確認しないまま、専門家の意見を改めて聴取することもなく、本件配転を命じたものであり、その結果、原告の病状の悪化を招いたものである。よって、校長らには過失があり、不法行為が成立する（慰謝料被告各自30万円）。

裁判例１のように、胸ぐらをつかんで気合を入れれば何とかなるという素人的な対応はNGです。

裁判例２をみると会社としては、子どもじゃあるまいし具合が悪ければ自分で休め、と思うかもしれません。しかし、最終的に会社は敗訴しています。この判決は、会社に過剰な負担を課すものであり、おかしな判決だと思いますが、素人判断で「暫く様子をみておこう」という対処の仕方はリスクがあることを示す判決です。

裁判例３も、専門家の意見を聞かずに「配転をすれば楽になるだろう」という校長の素人的な対応が、結果的には裏目に出て、使用者側の責任が認められているという事例です。

以上の裁判例が示すとおり、よかれと思ってやった行動（出社するよう説得、とりあえず放置、配転して負担を軽くする等）であっても、それが裏目に出れば、「何故専門家（医師等）に相談しなかったのか」として責任を追及されることがあるということです。

## メンタル不調の部下への正しい対処方法

以上が誤った対処方法ですが、正しい対処方法というと、精神科の医師（産業医または主治医）の意見を聞きながらするのが一番安全です。こうしておけば、後からメンタルヘルス不調になった労働者本人やその家族から責任を追及されたときに、専門家の意見を聞きながら、会社としてはベストの対応をしてきましたと主張することができるわけです。

ただし、主治医に依存するのは危険です。厚生労働省・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（平成24年７月改定版）でも、「主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、それはただちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことにも留意すべきである。また、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。そのため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応について

判断し、意見を述べることが重要」だと書かれています。要するに主治医の診断書というのは「労働者の意向」というバイアスが入っており、会社がそれに依拠すると労働者の意向に振り回され、他の従業員のモチベーションを下げる危険があるのです。

したがって、職場の実情を理解する産業医の確保が重要となります。そのような産業医と契約するか、産業保健推進センターを利用することが必要でしょう。

## 私傷病の場合のトラブル事例

私傷病の場合のトラブル事例で最も多いのは、精神疾患で休職中の従業員が「軽作業なら可」という診断書を持ってきて復職を求めているが、復職を拒否できるか、というものです。

ここで参考となるのは、片山組事件（最高裁平成10年４月９日判決・労判736－15）です。これは復職を求めた事案でも、メンタルヘルスの事案でもないのですが、とりあえずどんな事件だったか見てみましょう

事案としては、建築会社の現場監督がバセドー病により現場監督業務に従事できなくなり、会社から無給の欠勤扱いとなったというものです。従業員は事務仕事なら可能であり、欠勤扱いにするのは不当（事務仕事をさせて給料を払うべき）と訴えたわけです。

最高裁は、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務についての労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められるほかの業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供がある。」と述べ、差戻審（東京高裁平成11年４月27日判決・労判759－15）では、当該労働者（現場監督）が日頃から通常作業として事務作業を行っていたというファクターが重視され、事務作業に従事できる以上債務の本旨に従った履行の提供がある、と判断されました。

直接的に休職からの復職が問題となった事例ではありませんが、休業前に従事していた特定の業務に従事できないとしても、従事できる現実的可能性のあるほかの業務に従事できるのであれば復職に応じなければならない、というのが最高裁の立場であろうと推測できます。

なお、最高裁が「配置される現実的可能性」という言い方をしていること、そしてその判断ファクターとして「（当該労働者の）能力、経験、地位」を挙げていること等に鑑みれば、私は、特別な教育や就業上の配慮を施さずとも担当可能な業務を基準とすれば良いと考えます。企業がわざわざ軽易な業務を作り出して、その人に提供するということまでは求められていないわけです。これが使用者側の立場なのですが、それとは別の立場をとる裁判例もあります。以下に要点を掲げます。

**裁判例４【JR東海（退職）事件・大阪地裁平成11年10月４日判決・労判771―25】**

○脳内出血で休職したが歩行困難等の後遺症が残ったため復職を拒否したところ、その適法性が争われた事案。
○雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、被告においても例えば、重量物の取扱いを除外したり、仕事量によっては複数の人員を配置して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出を受ける者に担当させるなどが考えられ、被告の企業規模から見て、このような対応を取り得ない事情は伺えない。

２つめの○に「被告の企業規模から見て」という文言がありますが、簡単に言ってしまえば、「大きな会社であれば、余裕があろうから、軽作業を工夫して作り出してやれ」と言っているわけです。かなり乱暴で理論的に無理のある判決と思います。

いずれにしても、復職をめぐって、まだ治っていないけども軽作業なら可、という中途半端な診断を持って、復職を求められるというのは、会社にとって、極めて対応が難しく、厄介な問題を含んでいます。その点に関する裁判例も、必ずしも会社に有利なものばかりではありません。

だからこそ、会社としては就業規則を明確に整備すべきなのです。例えば、以下のような就業規則が考えられると思います。

> １　休職中の従業員が復職を希望する場合には、主治医の診断書を添付の上で、会社に申し出なければならない。
> ２　前項の場合、従業員が休職の原因となった私傷病について治癒したと会社が判断した場合に限り、復職を命じる。
> ３　前項において、治癒とは、従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復したことをいう。

３項において、「治癒とは、従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復したことをいう」としている点が重要です。「軽作業なら可」という診断書であれば、復職を拒否することが明確に規定しておくべできしょう。

もちろん、就業規則にこうした規程を盛り込んだからと言って、それが法的に有効か否かは不明です。事案によっては無効と判断されることもあるでしょう。しかし、すべての案件が訴訟となるわけではありませんし、そもそもこうした条項があることは、会社にとって法的デメリットは何もありません。実務的には、従業員の説得材料（話し合いを有利にすすめるための材料）として利用するというメリットもあるわけです。論理的に考えれば、当然導入した方が良いという結論になると思います。

あとは、法的に有効か否かわからない条項を導入するべきか、と会社のカルチャーに合致するか、という判断だけであり、最終的には経営判断となります。

## 復職時の待遇

復職に際して業務負担を軽減させる場合、当然に賃金を引き下げることは可能

でしょうか。

いくら病気という理由があるとはいえ、業務を軽減されて賃金がそのままでは、「病気になったほうが得じゃないか」という声が出かねません。したがって、人事管理的には、賃金がそのままというのは望ましくありません。そこで会社としては業務負担が軽くなった分、賃金を下げたいと思うわけですが、本人に無断で賃金を下げれば法的問題が生ずる場合があります。

西東社事件（東京地裁平成14年６月21日・労判835－60）は、書籍販売業務に従事していた者が体調を崩し（但し精神疾患ではない）療養していたため、暫定措置として、会社の書籍を取り扱う物流センターでの軽作業（倉庫管理業務）への配転を命じ、賃金を減額した事案です。

裁判所は、配転命令により業務が軽減されたとしても、配転と賃金とは別個の問題として、賃金減額は許されないと判断しました。

つまり、職務を軽減させたからといって、当然に賃金を下げることはできない（同意が必要）ということです。勿論、低査定の結果としての賃金減額、役職を下げたことによる賃金減額は当然可能ですが、仕事が半分になったからと言って、賃金を当然に半分にするようなことはできない（同意が必要である）、という点は押さえておいて頂きたいと思います。

なお、次のような就業規則の規程を設けておれば、なお対処しやすいと思います。

> 休職前の職務への復帰が困難な場合又は不適当と会社が認める場合には、職種・担当業務を変更し、あるいは勤務日数を制限したり勤務時間を短縮することがある。
>
> この場合の労働条件については会社は従業員と協議し、最終的には会社がこれを決定する。

この規程も、法的に有効か否かは不明ですが、こうした規程を作ってもデメリットはありません。実務的には従業員の説得材料（話し合いを有利にすすめるための材料）として利用し、最終的には合意の上で対処方法を策定するのがトラブルを避けるコツです。

## 不審な行動を取る社員への対応

不審な行動（独り言が多い、奇声を発する、暴言を吐く、暴行する等）によって職場を混乱させる社員がいる場合、解雇できるのでしょうか。K社事件（東京地裁平成17年２月18日判決・労判892―80）は、躁鬱病での休職からの復職後も、業務指示を守らない、すぐカッとなって大声で怒鳴る、業務に関係ない話を頻繁に話す、講義の進行を妨害する、電話先の相手にしつこく絡む、会社に出入りしている弁当屋をお前呼ばわりする等、躁鬱病の症状による異常行動によって会社業務に支障を来していたため、解雇した事案です。

裁判所は解雇を無効と判断しました。

当時の従業員の症状からみて、治療により回復する可能性もあったし、休職期間も残っていたこと等がそのように判断された理由です。

日本ヒューレット・パッカード事件（東京地裁平成22年６月11日判決・労判1025

―14、東京高裁平成23年１月26日判決・労判1025―５、最高裁平成24年４月27日判決・労判1055―５）は、最近の注目裁判例でご存知の方も多いと思います。

原告（システムエンジニア）は、平成20年４月上旬に、社内で３年間にわたって嫌がらせを受けている等被告に訴えて調査を依頼するなどしましたが、嫌がらせの事実は認められませんでした。

原告は被告の調査結果に納得せずに、その後出社せず、「問題解決されたと自分自身が判断できない限り出勤しない」旨を被告に伝えた上で、平成20年７月末まで約40日間にわたり欠勤を続けました。その後被告は出勤するよう原告に督促しましたが、原告はこれに応じないため、出勤命令違反として平成20年９月30日をもって原告を諭旨退職処分としました。

原告の主張する「嫌がらせ」は、「以前メイド喫茶に通っていたが、そこでいざこざが発生した。これがきっかけとなり、加害者集団が雇った専門業者、協力者らによる自分に対する盗撮・盗聴・つけまわしがはじまった。加害者集団は、自分の上司や同僚を脅迫したり、欺罔することにより、約10名の当社社員を使って、自分に対して仄めかし等による嫌がらせをさせ、自分を威迫した。」という旨のものでした。そして嫌がらせの具体例として、自宅のパソコンで（インターネットの）サイトを閲覧している様子を加害者集団が盗み見､そのことについて、当社従業員が仄めかす、というようなことを主張していました。一見、明らかなごとく要するに被害妄想です。問題行動の背景に精神疾患があることははっきりしている事案でした。

最高裁は、「精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されるところであるから、使用者であるＹ社としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経緯を見るなどの対応を採るべきであり、そのような対応を採ることなく、Ｘの出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいい難い」と述べ「正当な理由のない無断欠勤に当たらない」と判断して諭旨解雇処分を無効としました。

異常行動の原因が精神疾患と思われる場合には、欠勤・休職を命じて治療に専念させる努力をするべきで、いきなり解雇というのは認められない、というのが最高裁の立場です。

この際、休職させるべき、という産業医の意見書があった方がベターです。「私は普通に働いているのに、どうして休職が発令されるのか。これはハラスメントではないか」と反発する従業員もいると思います。意見書があれば、こうした場面で「いやいや、ハラスメントではありませんよ。産業医の見解では、あなたの日ごろの言動をみると、きちんと休んだほうがいい、ということなので、休職命

令を発令したのです」と言うことできます。

なお、本件のような事案に適切に対処するためには、会社側の判断で休職を命じることができるという以下のような規程は必須です。

> 会社は以下の場合に休職を命じる。
> 1　（従前の私傷病休職事由 例：1ヶ月以上欠勤が続いた場合）
> 2　その他私傷病により職務に耐えず、業務に支障をきたすと会社が判断する場合

## 労災の場合のトラブル事例

本日は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を資料2として配布しています（後掲26頁参照）。メンタルヘルス不調の場合、それが仕事に起因するのか、私傷病なのか、それを判断するための基準を、厚生労働省が出したというものです（評価表が資料3。37頁参照）。

資料2と資料3をきちんと読みこなすのは大変だと思いますので、ポイントを一言で申しますと、一番重要なのは労働時間です。経営側弁護士からしますと、労働時間数を根拠に労災かどうかを判断するということに、医学的根拠があるのかどうか、ということは極めて疑問ですが、現行の制度は何故かそうなっています。

## 長時間労働があると労災となりやすい

心理的負荷が「強」であれば、基本的に労災が認定されることとなるのですが、発症直前の1ヶ月 160時間を超える時間外労働があった場合には、「特別な出来事」として、心理的負荷は「強」となります。

また発病直前の連続した2ヶ月に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働があった場合には、心理的負荷の強度が「強」、そして、発病直前の連続した3ヶ月間に1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働があった場合には、心理的負荷の強度が「強」になるとされています。

「中」の出来事であっても、その前又は後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）があった場合には、心理的負荷の強度「強」になるとされています。

要するに、労働時間が長い人は、労災認定されやすい傾向にあるのは間違いありません。

## 労災に該当する場合のリスク

メンタルヘルス不調が労災に該当する、ということになった場合、会社にはどのようなリスクが生じるでしょうか。

まず、精神疾患に罹患したことやそれによる自殺等について、安全配慮義務を根拠とする損害賠償請求に発展するリスクが高くなります。

また、休職期間満了で解雇となったり、退職した人について事後的に労災だと認められた場合には、当該解雇や退職が無効になるというリスクがあります。

## 安全配慮義務違反の損害賠償請求

理論的には労災と安全配慮義務違反は

別物です。しかし、実務的には非常に関連していて、労災（通勤災害以外）が認定されると、安全配慮義務違反が認定される場合が多いです。

安全配慮義務違反として会社が訴えられた場合についてですが、勝敗を分けるのは結局は長時間労働の有無です。過労死基準を超えた長時間労働がある場合には、会社が勝訴するのは困難です。ちなみに過労死基準とは、平成13年12月12日基発第1063号「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」のことであり、ここでは発症前１ヶ月で100時間、２ヶ月から６ヶ月でおおむね80時間の時間外労働が目安になっています。

勝敗を分けるポイントが長時間労働の有無にある、ということがよくわかる典型例が、富士通四国システムズ（FTSE）事件（大阪地裁平成20年５月26日判決・労973―76）です。これは、身勝手な行動の目立つ問題社員がうつ病になったことについて、会社として相当な配慮をしたにもかかわらず、安全配慮義務違反が認定されました。

事実経緯が以下のようなものです。

平成14年４月 SEとして採用
平成15年１月 態度が消極的になり作業に遅れが目立つようになる
作業進捗状況を確認して上司が作業を手伝う等した
月に５回程度無断で始業時間に欠勤したり、正午に来て早朝近くまで仕事をする等、勝手な行動をするようになった。上司は、特に仕事がないなら早く帰るように指導したが、交際相手が退社するのを待っている等の返答をして従おうとしなかった。
平成16年１月 夜眠らないという話をしていたので、上司は心療内科の受診をすすめた
平成16年２月 上司は配置換えなどの提案を行った
平成16年４月から病気欠勤
平成16年６月 労基署にサービス残業の申告
ブログを開設して会社の対応を批判する内容を記載
平成16年10月から休職
平成14年７月から平成16年２月 合計14回の産業医面談を受けている

上記アンダーライン部分からもわかるように、会社は、業務の軽減措置を一定程度講じていました。しかし、それでも１ヶ月100時間を超える時間外労働があった、という点が致命傷となって敗訴しています。なお、帰宅する時は帰宅するようにアドバイスしている点について、裁判所は「単に残業しないよう助言・指導するだけではもはや十分ではなく、端的に、これ以上の残業を禁止する旨を明示した強い指導・助言を行うべき」であるとも述べています。使用者がここまでしなければならないのか、という意味で私は疑問を持っています。私はこの判決は行き過ぎと考えていますが、一定程度、丁寧な対応をしていても、長時間労働があればそれだけで安全配慮義務違反を認める裁判例もある、ということは念頭においておく必要があります。

一方、過労死基準を超える長時間労働がない場合にはどうかというと、会社が

勝訴する（安全配慮義務違反が認められない）こともあるし、敗訴することもあります。

資料４（43頁参照）をご覧ください。

これらはすべて「会社の仕事のせいで、精神障害、メンタルヘルス不調になって、自殺をしてしまいました。会社は損害賠償をしてください」として会社が訴えられたものです。そういった事案の中でも長時間労働が過労死基準に達しなかったケースを集めて掲載してみました。責任肯定例、否定例を載せています。

何が裁判の勝敗を分けるのでしょうか。デンソー（トヨタ自動車）事件（名古屋地裁平成20年10月30日判決・労判978―16）は、当該労働者が２回、うつ病になっているのですが、１回目のうつ病については、安全配慮義務違反を肯定しています（素因減額３割）。裁判所は、まず、業務の量的過重性を肯定しました。簡単にいえば、残業時間はどのくらいなのか、ということが問われるわけです。

うつ病発症６ヶ月間の時間外労働は、60－84時間、発症直前の２ヶ月は月80時間超ということでした。決して時間外労働が短いわけではありませんが、過労死ラインを超えているわけでもありません。

この次に裁判所が問うているのは業務の質的過重性です。

残業時間の長短だけではなく、仕事の内容からみて、ストレスが強くかかる仕事なのかそうでないのかというところを裁判所は見てくるわけです。

業務内容に相当の変化があった、業務の緊張度も高い、上司も不在がちで質問できない、上司から厳しい進捗フォローを受けていた、こうしたことから、かなりストレスのかかる仕事であると、裁判所は見ました。

その次に、会社側の予見可能性が問題になってきます。

上司が叱責後に立て続けに２日休んだ、「現在の負荷では、私１人では対応できません」と述べていた、ということから、この労働者はこうしたプレッシャーに弱いということは、十分に予測できるわけです。

結局裁判所が重視するのは労働時間の長さと、仕事から生じるストレスの大きさです。それから、会社が当該労働者がうつ病にかかることについて予見可能性があったかどうかです。

音更町農業協同組合事件（釧路地裁帯広支部平成21年２月２日判決・労判990―196）は、農協の販売部青果課に勤務し、係長昇格後の平成17年５月15日に自殺したことについて、安全配慮義務違反が問題となった事例です。

裁判所は、次のようなファクターを挙げて安全配慮義務違反を肯定しました。まず、業務の量的過重性を肯定しました（夜遅くまでの残業や早朝出勤、休日出勤を重ねていた（時間不明））。そして、業務の質的過重性も肯定しました（青果課の人員不足が顕著で業務が増大。管理職昇進後に更に業務量が増大したが、フォローもしていない。異物混入事件、上司による長時間の叱責等もあった。管理職昇進後のフォローもない）。

そして、度々体調不良や通院を理由として早退・外出届けを出していたこと、自己申告書には、他部署への異動の希望や増員の希望が記載されていたこと、こ

うしたことから、予見可能性も肯定されました。

安全配慮義務違反だと言われないために何が必要かということを下の欄にまとめておきました。

○労働時間数を過労死基準以下に削減しておくことが最も重要
○同時に次のような点にも留意すべき
1 日頃からメンタルヘルスの研修等やカウンセリング体制を構築する
2 メンタルヘルス上の問題があると認識した場合は
ア 早めに産業医等に面談させる
（受診するように言うだけではなく、実際に受診させることが重要）
イ 産業医等のアドバイスのもとで、配転や負担軽減、休職等具体的措置を講ずる（単に早く帰るように言うだけでは足りない）

## 労災認定と解雇制限

傷病によって勤務できない従業員を休職期間満了で解雇又は退職扱いする場合、当該傷病が「業務」に起因すると判断されれば、解雇又は退職が無効となるというリスクがあります。

資料５（49頁参照）をご覧ください。

この論点に関わる裁判例で有名なのが、東芝（うつ病・解雇）事件（東京地裁平成20年４月22日判決・労判965―５、東京高裁平成23年２月23日判決・労判1022―５）です。

この事件は当初、労災と認められていなかった事案でして、会社は自信を持って私傷病であるという前提で処理を進めていました。したがって、休職期間満了をもって解雇をしていたということです。

これに対して労働者側は「私がうつ病になったのは、私傷病ではない。会社での仕事が原因で病気になったのだ」と主張していました。労災であれば、労基法19条で解雇はできないからです。

細かい経緯は資料４をご覧頂ければと思いますが、裁判所は「本件の場合は業務上の疾病と言え、解雇は労基法19条１項本文に反し無効」であると判断して会社が負けてしまっています。事後的に裁判所が「それは労災でしょ」と考えれば、それには労基法19条が適用されて、解雇が無効とされてしまうわけです。

では解雇ではなく、休職期間満了による退職の場合はどうでしょうか？この点は医療法人健進会事件（大阪地裁平成24年４月13日判決・労判1053―24）が参考となりなす。休職期間満了によって当然退職したとして処理したが、上司及び同僚からのパワーハラスメントによってうつ病となって休業を余儀なくされたと認定され、当然退職の処理が無効と判断されました。この裁判例では、「就業規則９条１項１号及び２項の「私傷病」とは、解雇制限の対象となる業務上の疾病でない場合をいうと解すべきである。」と述べました。労災だということになれば、就業規則の私傷病に関する規定は適用できない、従って当然退職も無効だという論理です。

以上のように、解雇であれ、休職期間満了での退職であれ、事後的に労働者のうつ病等が業務起因だと裁判所が判断すれば、その効果が無効となるリスクがあ

ります。

### 私傷病か労災か不明な場合

労災が認定されることは企業には不利となりますので、私は、労災事案であることが明らかな事案でない限り、会社としては、あくまで「私傷病」という前提で対応すべきだと考えています。休職に入れて、休職期間満了で解雇又は退職扱いするべきということです。

従業員が労災申請したが、労災ではないと思えるような事情がある場合には、会社としては対労基署との関係で業務起因性をしっかり争う必要があります。「労基署とは争えない」と思い込んでいる会社がありますが、全くの誤りです。

## 2 セクハラについて

### セクハラとは？

セクハラとは、昔からよくあるトラブルです。

セクハラとは、「職場において行われる性的な言動」（男女雇用機会均等法11条）とされています。職場に関連する飲み会等も「職場」なので注意を要します。

### 具体的なトラブルの例（裁判例）

A市職員（セクハラ損害賠償）事件・横浜地裁平成16年７月８日判決・労判880－123）は、市役所の職員が直属の上司からセクハラを受けたこと、その後セクハラ相談の責任者が適切な対応をとらなかったことが違法とされた事案です。

下記のアからウの対応は、いずれもセクハラだと認定されています。

ア　文書法制係の歓送迎会や暑気払い会の集まりで、直属の上司（A係長）が「結婚しろ」「子供を産め」「結婚しなくてもいいから子供を産め」と発言した。

イ　土曜日に別の上司の自宅で行われたバーベキューパーティーで写真撮影をする際、A係長から膝の上に座らされたり、「不倫しよう」「色っぽいよ」と言われた。

ウ　懇親会で、A係長が他の男性職員に対して独身かどうかを尋ね、独身であることがわかると原告の方を指さして「うちにいいのがいるから」と発言した。

その後、原告はセクハラ被害の苦情を申し入れたが、担当のB課長は全体としてA係長を擁護する発言をし、何ら適切な対処をしませんでした。

裁判所は上記アからウ、そして、B課長の対応が違法であると認定し、A係長の違法行為について120万、B課長の違法行為について80万円、諸費用20万円の合計220万円の損害賠償を市に命じました。

ウがセクハラとされていること、そして、B課長の対応が違法とされていること、この２点が重要です。

アとイはどう見てもセクハラと言えるかもしれませんが、ウがどうしてセクハラになるのか疑問を持つ方が居るかもしれません。ウがセクハラになるのは、アとイをしたA係長がやったからセクハラになるのです。普段、原告に対してセクハラ行為をしていない人がウの行為をしても、セクハラにならない可能性があります。

セクハラというのは、割と相対的な概

念なのです。決して主観的な面から判断するというわけではありませんが、被害者が性的に不快と感じるかどうかは重要なファクターです。

Ｂ課長の対応は二次セクハラといいまして、相談担当者が適切な対応をしないばかりではなく、Ａ係長の肩を持つこと自体が、相談した人からするとショックなのです。このショックに対して慰謝料が認められるケースが、最近、増えていますので、会社側としては注意が必要です。自分が相談者になった場合は、結論を出すのを急がない、ということが大事だと思います。ニュートラルな立場で話を聞く必要があります。

岡山セクハラ（労働者派遣会社）事件（岡山地裁平成14年５月15日判決・労判例832－54）は、専務が女性支店長らに対して肉体関係を迫り、拒否して抗議したところ支店長職を解任され、淫乱であると言いふらされ、退職に追い込まれたという事例です。この事件では、退職後１年分の給与も含め、原告それぞれに1528万9320円、1480万2080万円を認められました（加害者と会社の責任。代表者個人の責任は否定）。最近のセクハラ事案では、セクハラがあったから慰謝料を払えという単純な事案ではなくて、「セクハラをされて会社に居づらくなったので、将来分の給料を払え」という事案が増えてきていると思います。

岡山セクハラ（リサイクルショップＡ社）事件（岡山地裁平成14年11月６日・労判845－73）は、セクハラを受けていると相談を受けた上司が自宅マンションまで送りとどけて押し倒して強制わいせつ行為（下着に手を入れる）に及んだという事案です。

709万円の慰謝料が認められましたが、犯罪に該当するような場合、身体的接触を伴う場合、女性が退職に追い込まれた場合、精神疾患になった場合などは損害額は特に高額となります。

一般に考えられている以上にセクハラとなる範囲は広いのです。上述の裁判例のように懇親会の二次会での何気ない一言が、人によってはセクハラになることもあるのです。

## 業務上の指導とセクハラ

なお、相手が性的に不快と感じる「言動」は全てセクハラとなる（主観的に判断する）というわけではありません。

Ａ機構事件（平成25年７月16日判決・公刊物未登載）をここで紹介します。原告の主張は以下のとおりです。

①所長が男性従業員に対して「原告が不倫していると聞いたけどご存じですか」と聞いた
②所長が男性従業員に対して「原告が男性と一緒に出かけるのを見た」と発言した
③所長が面談時に、原告に対して、不倫の噂を聞いたと発言した

裁判所は「（セクハラというためには）単に労働者の意に反する性的な言動があっただけでは足りず、就業環境が害されたという客観的な要件を満たす必要がある」「所長の言動によって、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等原告が就業する上で看過ごせない程度の支障が生じたも

のとは認められないから、仮に原告の主張するような言動があったとしても、セクハラには該当しない」「なお、上司が職場内で部下が不倫しているとのうわさがある旨を耳にした場合、上司として、業務効率の維持向上・職場環境の改善等の見地から、同僚等に対しそのようなうわさがあるか否かを確認したり、職員管理のために管理職間で情報の共有を図ったり、当該部下に対しそのようなうわさが出ないように留意してもらいたいと注意を喚起するなどすることは、正当な業務行為であって違法性を帯びるものではない」と述べています。

A機構事件のような上司の指導であれば、セクハラにはなりませんので、過度に委縮すべきではありません。

## 事後対応が重要

職場でのセクハラ等によって精神疾患となれば、労災となることがあります（資料６。51頁参照）。

セクハラ自体が軽微なものであっても、会社がセクハラ指針に基づく措置を講じていなかった場合（会社の事後対応が悪い場合等）には、労災となる可能性が高まるといえます。

## 事実関係の調査

被害者が相談窓口に相談をしたら、会社としては迅速に事実関係を把握しなければなりません。

加害者が全面否認している場合にはどうすればいいのでしょうか。

この場合でも、関係者からの事情聴取、資料検討等を通じて、会社が有罪か無罪か判断するほかありません。事実認定が難しいから、といって放置するのはもってのほかです。

実務的に、一番重要な証拠となるのはメールでしょう。また、セクハラ被害を受けた人は、窓口に来る前に親しい同僚等に話をしている場合が多いですから、被害者に対して「他の人に相談をしていませんか」などと聞いて、相談をした同僚等からも話を聞く必要があります。会社のメールだけでなく、携帯のメールを調べるのも有力です（もちろん、調査される側の同意が必要です）。

事実関係がはっきりしない場合に、調停制度を利用する手もありますが、事実関係を確定する手続きではありません（資料７。55頁参照）。和解が成立することもありますので、調停の利用を検討しても良いでしょうが、事実関係が確定されるものではない、ということは念頭においておく必要があります。

女性（男性の場合もある）が同意している、親しくしていると思える場合でも、セクハラ行為を認定することは可能です。この点は資料８（57頁参照）をご参照下さい。

横浜セクシャル・ハラスメント事件（東京高裁平成９年11月20日判決・労判728－12）は、加害者は、被害者が20 分もの間、抱きつかれて無理やりわいせつ行為をされたのに、逃げるとか悲鳴を上げることがなかったという被害者の説明内容が不自然と主張していた、という事案です。

これに対して裁判所は、「職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下（上司と部下の関係）による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための

抑圧が働き、これが、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが認められる」と述べた上で、「控訴人が事務所外へ逃げたり、悲鳴を上げて助けを求めなかったからといって、直ちに本件控訴人供述の内容が不自然であると断定することはできない」として被害行為を認定しました。

学校法人甲音楽大学事件（東京地裁平成23年７月28日判決・労経速2123－10）は、加害者は、被害者が被害の後も師弟関係を継続し、２人で食事をしたり、一緒の旅行を希望したり、寄せ書きで感謝の気持ちを記載するなどしているので、セクシャル・ハラスメントがあったという被害者の主張は信用できないと主張していた、という事案です。

これに対して裁判所は「Ｃは、本件大学の准教授であり指導教員でもある原告の誘いを断れない立場にあったことは明らかであるし、しかも、卒業後も就職せずに原告からピアノ伴奏の仕事の提供を受けることを期待していたことを考えると、Ｃには、原告の食事の誘いを断るなどしてその機嫌を損ねることを避けたいとの気持ちがあったものと理解することができる。そして、音楽的指導や仕事の提供という面で原告に対する感謝の気持ちを有していたこと自体は、Ｃも自認しているところであるから、Ｃが、本件〈１〉の行為や本件〈２〉の行為後においても、原告との師弟関係を継続し、原告と一緒の旅行に参加を希望したり、他の学生と共に寄書きの中で原告に謝意を示すなどしたことが、およそ不自然であるということもできない」として、被害行為を認定しました。

Ｐ大学（セクハラ事件）（大阪高裁平成24年２月28日判決･労判1048－63）は、加害者は、被害の後（当日）の別れ際に被害者が「今日はありがとうございました」と言いながら握手を求めたこと、当日夜にも「今日は、いろいろとお気遣いいただいて、ありがとうございました」等の感謝のメールを送信していること等は、当日何らのセクシャル・ハラスメント行為もなかったことを証明するものであると主張していた、という事案です。

これに対して裁判所は「Ａが被控訴人からの飲酒の誘いに応じるなどしたのは、被控訴人が本件学部の教授の地位にあり、発言力があると感じており、これを拒否すると自己の本件学部内での立場に不利益が生じないとも限らないと考えたためであったと認められ、また、隣り合わせの飲酒の席でセクシャル・ハラスメント行為を受けたからといって、直ちに、その席を立って帰宅するなどすることも容易ではないものと考えられ、Ａは、上記のように本件学部における被控訴人と自己との関係を考慮し、被控訴人の機嫌を損ねることを避け、自己に不利益等が生じないようにしたいと思って、本件店舗で最後まで同席したり、同一のルートを通って帰宅し、別れ際に握手を求めたり、謝礼のメールを送信したりしたものと認めるのが相当である。そして、Ａが被控訴人に対して拒否的な態度や不快感を明確に示さなかったからといって、Ａが被控訴人の言動に対して何ら不快感を抱かなかったといえるものではないことはもちろん、セクシャル・ハラスメント行為がなかったことを推認させるといえるものでもない」と述べて、被害行為

を認定しました。

X社事件（東京地裁平成24年６月13日判決･労経速2153－３）は、加害者は、８ヶ月の性的関係を含む２年間の継続的関係があったが、これは双方合意の不倫関係であって、セクシャル・ハラスメントではないと主張していた、という事案です。

本件については、被害者が加害者に対して誕生日に高価なプレゼントを贈る、合計５回もの性交に及ぶ、４回も２人でドライブに行っていた等の事情もあったが、だからといって被害者が加害者に好意をもっていた証拠とはならないと判断されています。

また、被害者は２年以上にわたって勤務を継続し、セクシャル・ハラスメントを受けているという相談報告をしていなかったのですが、裁判所は「セクハラを受ける女性の中には、職を失うことへの不安や、セクハラを受けていることによる気恥ずかしさなどから相談をためらう者がいることもまた事実である」として、被害行為を認定しました。

会社でセクハラの有無を判断する際、「誕生日にプレゼントを贈って、ありがとうというメールの送受信をしている」からセクハラではなく、単なる交際だ、と判断すると、誤った判断となることがありますので要注意です。セクハラの有無の調査、事実認定が難しければ、外部の弁護士等に依頼することも検討するべきです。

私自身も、セクハラ対策委員会等からの依頼でセクハラの事実認定を行うことはよくあります。

セクハラがあった場合に、どのくらいの懲戒処分とすべきかですが、参考資料として資料９（人事院規則。59頁参照）を配布しています。これは、もちろん公務員の場合ですが、一応の参考になるかと思います。

それから、セクハラ行為が認定できる場合で、加害者が全面否認している場合には、加害者が反省していないということになりまうので、量刑を重くする理由として斟酌するべきは当然です。

## 3. パワハラについて

### パワハラの定義

セクハラについては、均等法上に規定がありますが、パワハラについては、法律上、直接的な規定はありません。

厚生労働省のワーキング・グループ報告によれば､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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為と定義されています（職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議･平成24年３月15日付「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」参照)。

同報告では、パワハラの類型を①身体的な攻撃、②精神的な攻撃…といったように６つにわけていますが、法的にはあまり意味はありません。裁判官が同報告を重視するとも思えません。６つに分類できないパワハラも多数あります。

パワハラに該当するか否かについて、形式的で画一的な判断基準は存在しない

といえます。最終的には、裁判官が「人格権の侵害」と判断するかどうかの世界（裁判官によってもブレがあるような分野）です。いい加減なようですが、それが実務の現実です。

パワハラがあった場合に「パワハラをした従業員が悪いのであって、会社には責任がない」と考えている会社がありますが、誤りです。業務中や、業務に関連する「パワハラ」であれば、会社は従業員の違法行為について使用者責任（民法715条）として損害賠償義務を負うこととなります。

パワハラの種類については、大まかにいって、典型的な「いじめ」と、行き過ぎた業務上の指導・叱責、という２つのパターンがあります。

業務上の指導・叱責とパワハラとの区別については、資料10（60頁参照）をご覧ください。

三井住友海上火災保険上司事件（東京地裁平成16年12月１日・労判914－86、東京高裁平成17年４月20日）は、保険会社の所長が部下の課長代理に対して、業務指導の一環として叱責メールを送付したことの違法性が認められた事案です。

具体的には、ポイントの大きな赤文字で「意欲がない。やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げていますよ」とのメールを送信し、同時に同じ職場の従業員十数名に対しても送信したことの違法性が問題となりました。

１審は、本件メールが業務指導の一環であって私的な感情から出た嫌がらせではないこと、メールの内容も人格を傷つけるものとまではいえないこと等を理由として違法性が否定されました。

しかし２審では、一転違法性が肯定されました。メールの内容は表現として許容限度を超えるとして不法行為の成立が肯定されました（慰謝料５万円。上司のみが被告（民法709条））。

上司が部下の指導をメールだけで行っているという点が、私は気になります。上司にコミュニケーション能力がないのか、ということで、裁判所の心証も悪くなると思います。部下の問題点を解決して、有能な社員にしていきたいのであれば、面談などをすることが王道だと思います。メールは、相手方の反応を気にしない、一方的なコミュニケーションになってしまいます。

同時に同じ職場の従業員十数名に対してもメールを送信したという点は、やはり問題です。部下としては、指導されたというより、恥をかかされたと思うでしょう。注意、指導をするなら、できるだけ別室に呼んで、冷静に話し合うべきだと思います。部下に恥をかかせるのではなくて、問題点を明らかにして、改善点を示すことが注意・指導の目的なはずです。

海上自衛隊事件（福岡高裁平成20年８月25日判決・労経速2017－３）は、海上自衛隊員が、上司である班長から行過ぎた注意指導を受けていたとして、護衛艦乗艦中に自殺したという事案です。

９月頃から「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ」「お前は覚えが悪いな」「バカかお前は。三曹失格だ」など

と厳しい注意を受けており、11月に自殺しているという事案ですが、１審は、遺族の請求を棄却(違法性を否定)、２審は、違法性を肯定しています。高裁は、指導の域を超えるものであったとして不法行為を認定しました（賠償額350万円。公務員なので国のみが被告)。

この事件を見ても、パワハラの認定については、裁判官によってもブレがあるということが、よくわかると思います。なお、高裁は、「特に緊急を要しない場面で繰り返し言われたし、個々の行為や技能について言われるに留まらず、地位階級に言及し、人格的非難を加えたものというほかない。」「厳しい指導を行った後に心情を和らげるような措置もとっていない。」といった旨を述べていますが、これは非常に重要です。「個々の行為や技能について言われるに留まるのであれば、パワハラではない」と読むことができるからです。

医療法人財団健和会事件（東京地裁平成21年10月15日判決・労判999－54）は、病院の事務総合職である原告が、単純ミスを繰り返すので、注意指導したところパワハラであると訴えてきた事案です。

裁判所は、計測用紙に左右を間違えて記入する等、初歩的なミスが多かったこと、正確性を要請される医療機関として見過ごせないミスであり、医療事故は単純ミスが原因であることが多いこと、単純ミスを繰り返す原告に対し時には厳しい指摘・指導や物言いをしたとしても、生命・健康を預かる病院として当然になるべき業務上の指示の範囲内にとどまること、こうしたことから、パワハラを否定しています。

「問題行動を憎んで、人を憎まず」というスタンスが大事であり、それがパワハラと注意指導の分水嶺になっていると思います。問題行動を指摘するに留まる限り、パワハラにはなりません。

神奈川中央交通（大和営業所）事件（横浜地裁平成11年９月21日判決・労判771－32）は、路線バスの運転手が、駐車車両にバスを接触させたにもかかわらず反省がないとして、下車勤務として約１ヶ月の除草作業を命じた事案です。裁判所は、事故状況を十分に把握せずに運転士が反省していないと決めつけているという点を問題にしています。指導叱責の前に、本当に当該従業員が悪いのか、そのあたりの事実関係を明確にしておかないと問題が生じます。

## 違法なパワハラと言われないためには何に気をつければ良いのか

違法なパワハラと言われないためには何に気をつければ良いのか、ということですが、再三、裁判官によってもブレがある、と申し上げているとおりで、何かチェックリストを作って、それをクリアすればパワハラにならない、セーフだということはありません。ただ、裁判例を見ていて、私なりに整理できていることがありますので、それを以下で話したいと思います。

まず、動機・目的は正当かという点です。

問題点があるという裏付けがあって、はじめて注意・指導する必要が生じるのです（神奈川中央交通（大和営業所）事件参照)。

「誰に対しても厳しい」ということは、

パワハラが認定されないためのプラスファクターです。逆に、特定の者だけに厳しいという場合は、これはいじめじゃないのか、ということになります。

仕事を離れるとさっぱりしているというのは、「罪を憎んで人を憎まず」的であるということで、パワハラではない方向でプラスに作用します。

日頃から悪口を言う等、個人的折り合いも悪い、という要素は、パワハラだと判断されやすい要素になります。

人格への配慮というのも非常に大事で、罪を憎んで人を憎まずの精神が見えるかが問われてきます。

別室で注意・指導するということも、「恥」をかかせない、という配慮があるというふうに理解されるでしょう。逆に、皆にわかるような場所・方法で公然と注意・指導するというのはパワハラだと認定されてしまう方向にプラスに作用します。

面談で、話を聞きながら、対話しながら注意・指導をしたほうがよく、メール等で、言い分を聞かず、一方的に注意・指導をするのは避けたほうがいいでしょう。

厳しい叱責・指導の後に精神的なフォローをしているかどうかも問われてきます。

それから、指導の時間的長さです。通常必要な時間に留め、必要以上に長い時間をかけるのは避けてください。長い説教それ自体がパワハラだという主張が出てきかねません。

指導の際の言葉や態度ですが、普通の言葉や態度であれば何の問題もありません。ただ、指導する上司が感情的、高圧的な態度、複数名で取り囲んで威圧ということになれば、パワハラだとされる可能性が高まるでしょう。

普通に言葉や書面で注意指導する分には問題ありませんが、暴力・暴行が絶対にダメです。

指導の回数ですが、問題点を指摘して改善をきちっと指導して、しばらく様子をみる、つまりメリハリある叱り方が賢い叱り方です。同じことを何回もネチネチ・ダラダラというのは、パワハラだとされるリスクを高めるだけです。

一般的には、以上のような整理ができると思います。

最後に、パワハラと労災という視点について触れておきます。

パワハラによってうつ病になりましたという場合は労災になります。心理的負荷評価表の29に、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」場合は心理的負荷が「Ⅲ」となると書かれています。

私からは以上にさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成25年９月13日（金）に開催しました労働法学研究会関西例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

資料１

表2－1　精神障害の労災補償状況

| 区分＼年度 | | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 精神障害 | 請求件数 | 927 | 1136 | 1181 | 1272 | 1257 |
| | 決定件数 注2 | 862 | 852 | 1061 | 1074 | 1217 |
| | うち支給決定件数 注3 | 269 | 234 | 308 | 325 | 475 |
| | （認定率）注4 | (31.2%) | (27.5%) | (29.0%) | (30.3%) | (39.0%) |
| うち自殺（未遂を含む。） | 請求件数 | 148 | 157 | 171 | 202 | 169 |
| | 決定件数 | 161 | 140 | 170 | 176 | 203 |
| | うち支給決定件数 | 66 | 63 | 65 | 66 | 93 |
| | （認定率） | (41.0%) | (45.0%) | (38.2%) | (37.5%) | (45.8%) |

審査請求事案の取消決定等による支給決定状況　注5

| 区分＼年度 | | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 精神障害 | 支給決定件数 注6 | 22 | 13 | 15 | 20 | 34 |
| | うち自殺（未遂を含む。） | 11 | 11 | 7 | 10 | 15 |

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とは、審査請求、再審査請求、訴訟により処分取消となったことに伴い新たに支給決定した事案である。
　　6　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の外数である。

図2－1　精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

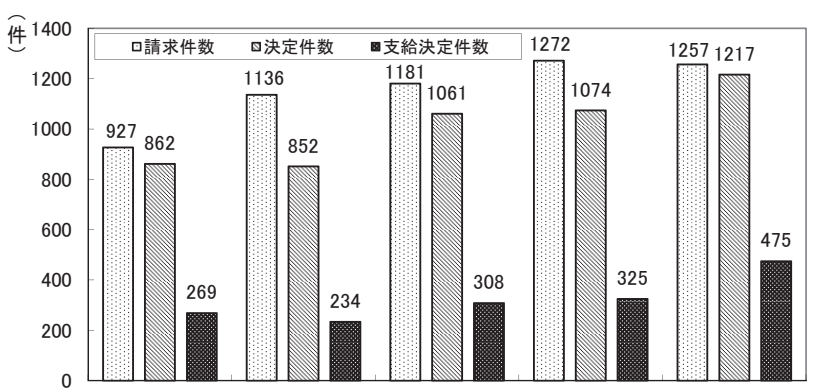
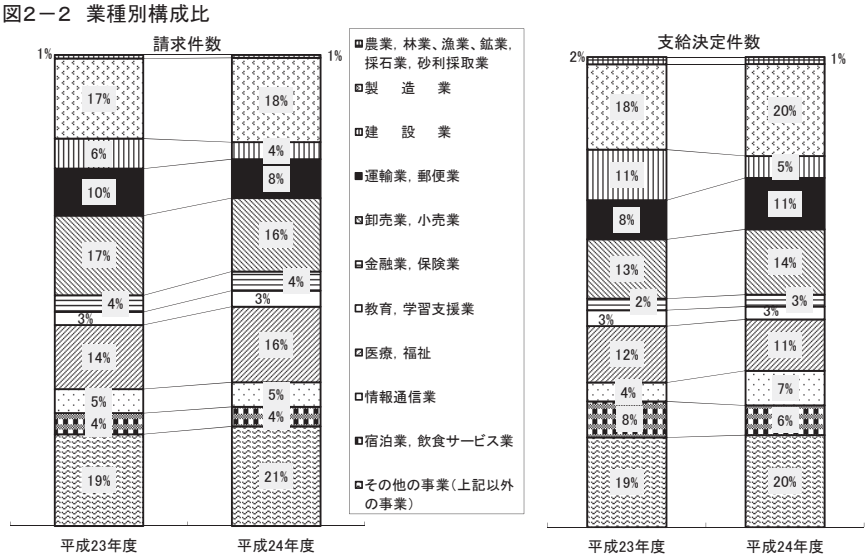


表2－2　精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

| 業種(大分類) ＼ 年度 | 平成23年度 | | | 平成24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 | 10 | 7 | 5 | 8 | 10 | 7 |
| 製造業 | 216 | 205 | 59 | 225 | 206 | 93 |
| 建設業 | 81 | 79 | 35 | 45 | 53 | 22 |
| 運輸業，郵便業 | 127 | 79 | 27 | 104 | 114 | 52 |
| 卸売業，小売業 | 215 | 182 | 41 | 196 | 204 | 66 |
| 金融業，保険業 | 45 | 34 | 8 | 51 | 36 | 12 |
| 教育，学習支援業 | 35 | 37 | 11 | 43 | 36 | 13 |
| 医療，福祉 | 173 | 143 | 39 | 201 | 179 | 52 |
| 情報通信業 | 65 | 55 | 13 | 66 | 68 | 35 |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 57 | 55 | 25 | 52 | 53 | 30 |
| その他の事業(上記以外の事業) | 248 | 198 | 62 | 266 | 258 | 93 |
| 合計 | 1272 | 1074 | 325 | 1257 | 1217 | 475 |

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



資料２

基発１２２６第１号
平成２３年１２月２６日

都道府県労働局長　殿

厚生労働省労働基準局長
（公　印　省　略）

心理的負荷による精神障害の認定基準について

心理的負荷による精神障害の労災請求事案については、平成１１年９月１４日付け基発第５４４号「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」（以下「判断指針」という。）に基づき業務上外の判断を行ってきたところであるが、今般、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成２３年１１月）」の内容を踏まえ、別添の認定基準を新たに定めたので、今後は本認定基準に基づき業務上外を判断されたい。

なお、本通達の施行に伴い、判断指針は廃止する。

別添

心理的負荷による精神障害の認定基準

第１　対象疾病

本認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、国際疾病分類第１０回修正版（以下「ＩＣＤ－１０」という。）第Ⅴ章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてＩＣＤ－１０のＦ２からＦ４に分類される精神障害である。

なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害（ＩＣＤ－１０のＦ０及びＦ１に分類されるもの）については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

また、いわゆる心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。

第２　認定要件

次の１、２及び３のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第１の２第９号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

１　対象疾病を発病していること。

２　対象疾病の発病前おおむね６か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。

３　業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、労働基準法施行規則別表第１の２第９号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

第３　認定要件に関する基本的な考え方

対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起こるし、逆に脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス－脆弱性理論」に依拠している。

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があることに加え、当該対象疾病の発病の前おおむね６か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを掲げている。

この場合の強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定されるため、認定要件を上記第２のとおり定めた。

第４　認定要件の具体的判断

１　発病の有無等の判断

対象疾病の発病の有無、発病時期及び疾患名は、「ＩＣＤ－１０　精神および行動の障害　臨床記述と診断ガイドライン」(以下「診断ガイドライン」という。)に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断される。特に発病時期については特定が難しい場合があるが、そのような場合にもできる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求め判断する。

なお、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、どの段階で診断基準を満たしたのかの特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。

精神障害の治療歴のない事案については、主治医意見や診療録等が得られず発病の有無の判断も困難となるが、この場合にはうつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。

２　業務による心理的負荷の強度の判断

上記第２の認定要件のうち、２の「対象疾病の発病前おおむね６か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」とは、対象疾病の発病前おおむね６か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

このため、業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね６か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務によるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表１「業務による心理的負荷評価表」(以下「別表１」という。)を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。

なお、別表１においては、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものであって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものをいう。

具体的には次のとおり判断し、総合評価が「強」と判断される場合には、上記第２の２の認定要件を満たすものとする。

（１）「特別な出来事」に該当する出来事がある場合

発病前おおむね６か月の間に、別表１の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

（２）「特別な出来事」に該当する出来事がない場合

「特別な出来事」に該当する出来事がない場合は、以下の手順により心理的負荷の総合評価を行い、「強」、「中」又は「弱」に評価する。

ア　「具体的出来事」への当てはめ

発病前おおむね６か月の間に認められた業務による出来事が、別表１の「具体的出来事」のどれに該当するかを判断する。ただし、実際の出来事が別表１の「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

なお、別表１では、「具体的出来事」ごとにその平均的な心理的負荷の強度を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示している。

イ　出来事ごとの心理的負荷の総合評価

（ア）該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した「出来事」や「出来事後の状況」についての事実関係が合致する場合には、その強度で評価する。

（イ）事実関係が具体例に合致しない場合には、「具体的出来事」ごとに示している「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価における共通事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

なお、「心理的負荷の総合評価の視点」及び具体例は、次の考え方に基づいて示しており、この考え方は個々の事案の判断においても適用すべきものである。また、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したもの以外は「強」と判断しないというものではない。

a　類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。

b　類型①以外の出来事については、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価を「強」と判断するの

は次のような場合である。

（ａ）出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合

（ｂ）出来事自体の心理的負荷としては「中」程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合

ｃ　上記ｂのほか、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、「その継続する状況」は、心理的負荷が強まるものとしている。

（３）出来事が複数ある場合の全体評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合の心理的負荷の程度は、次のように全体的に評価する。

ア　上記（１）及び（２）によりそれぞれの出来事について総合評価を行い、いずれかの出来事が「強」の評価となる場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ　いずれの出来事でも単独では「強」の評価とならない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、

①　出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として別表１に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を評価する。

②　一つの出来事のほかに、それとは関連しない他の出来事が生じている場合には、主としてそれらの出来事の数、各出来事の内容（心理的負荷の強弱）、各出来事の時間的な近接の程度を元に、その全体的な心理的負荷を評価する。

具体的には、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、全体評価は「中」又は「強」となる。また、「中」の出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体評価も「弱」となる。

（４）時間外労働時間数の評価

別表１には、時間外労働時間数（週４０時間を超える労働時間数をいう。

以下同じ。）を指標とする基準を次のとおり示しているので、長時間労働が認められる場合にはこれにより判断する。

なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の失敗、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及びその後の状況によっても生じることから、この時間外労働時間数の基準に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、上記（1）から（3）により心理的負荷の強度を適切に判断する。

ア　極度の長時間労働による評価

極度の長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病日から起算した直前の１か月間におおむね１６０時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。

イ　長時間労働の「出来事」としての評価

長時間労働以外に特段の出来事が存在しない場合には、長時間労働それ自体を「出来事」とし、新たに設けた「１か月に８０時間以上の時間外労働を行った（項目１６）」という「具体的出来事」に当てはめて心理的負荷を評価する。

項目１６の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、発病日から起算した直前の２か月間に１月当たりおおむね１２０時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。項目１６では、「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（項目１５）」と異なり、労働時間数がそれ以前と比べて増加していることは必要な条件ではない。

なお、他の出来事がある場合には、時間外労働の状況は下記ウによる総合評価において評価されることから、原則として項目１６では評価しない。ただし、項目１６で「強」と判断できる場合には、他に出来事が存在しても、この項目でも評価し、全体評価を「強」とする。

ウ　恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることから、出来事自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働（月１００時間程度となる時間外労働）を関連させて総合評価を行う。

具体的には、「中」程度と判断される出来事の後に恒常的な長時間労働が認められる場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

なお、出来事の前の恒常的な長時間労働の評価期間は、発病前おおむね６か月の間とする。

（５）出来事の評価の留意事項

業務による心理的負荷の評価に当たっては、次の点に留意する。

① 業務上の傷病により６か月を超えて療養中の者が、その傷病によって生じた強い苦痛や社会復帰が困難な状況を原因として対象疾病を発病したと判断される場合には、当該苦痛等の原因となった傷病が生じた時期は発病の６か月よりも前であったとしても、発病前おおむね６か月の間に生じた苦痛等が、ときに強い心理的負荷となることにかんがみ、特に当該苦痛等を出来事（「（重度の）病気やケガをした（項目１）」）とみなすこと。

② いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の６か月よりも前にそれが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るときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること。

③ 生死にかかわる業務上のケガをした、強姦に遭った等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した者は、その直後に無感覚等の心的まひや解離等の心理的反応が生じる場合があり、このため、医療機関への受診時期が当該出来事から６か月よりも後になることもある。その場合には、当該解離性の反応が生じた時期が発病時期となるため、当該発病時期の前おおむね６か月の間の出来事を評価すること。

④ 本人が主張する出来事の発生時期は発病の６か月より前である場合であっても、発病前おおむね６か月の間における出来事の有無等についても調査し、例えば当該期間における業務内容の変化や新たな業務指示等が認められるときは、これを出来事として発病前おおむね６か月の間の心理的負荷を評価すること。

３　業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断

上記第２の認定要件のうち、３の「業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」とは、次の①又は②の場合をいう。

① 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が認められない場合

② 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

（１）業務以外の心理的負荷の判断

ア 業務以外の心理的負荷の強度については、対象疾病の発病前おおむね６か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表２「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

イ　出来事が確認できなかった場合には、上記①に該当するものと取り扱う。
ウ　強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として上記②に該当するものと取り扱う。
エ　「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等については、それらの内容等を詳細に調査の上、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討して、上記②に該当するか否かを判断する。

（２）個体側要因の評価

本人の個体側要因については、その有無とその内容について確認し、個体側要因の存在が確認できた場合には、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討して、上記②に該当するか否かを判断する。業務による強い心理的負荷が認められる事案であって個体側要因によって発病したことが医学的に見て明らかな場合としては、例えば、就業年齢前の若年期から精神障害の発病と寛解を繰り返しており、請求に係る精神障害がその一連の病態である場合や、重度のアルコール依存状況がある場合等がある。

第５　精神障害の悪化の業務起因性

業務以外の原因や業務による弱い（「強」と評価できない）心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められることをもって直ちにそれが当該悪化の原因であるとまで判断することはできず、原則としてその悪化について業務起因性は認められない。

ただし、別表１の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね６か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について、労働基準法施行規則別表第１の２第９号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

上記の「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含む。

第６　専門家意見と認定要件の判断

認定要件を満たすか否かを判断するに当たっては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり行う。

１　主治医意見による判断

すべての事案（対象疾病の治療歴がない自殺に係る事案を除く。）について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の

根拠についての意見を求める。
その結果、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して矛盾なく合致し、その事実を別表１に当てはめた場合に「強」に該当することが明らかで、下記２又は３に該当しない場合には、認定要件を満たすものと判断する。

２　専門医意見による判断
次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員等の専門医に対して意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。
①　主治医が発病時期やその原因を特定できない又はその根拠等があいまいな事案等、主治医の医学的判断の補足が必要な事案
②　疾患名が、ＩＣＤ－１０のＦ３（気分（感情）障害）及びＦ４（神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害）以外に該当する事案
③　署長が認定した事実関係を別表１に当てはめた場合に、「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）ことが明らかな事案
④　署長が認定した事実関係を別表１に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案（下記３③に該当する事案を除く。）

３　専門部会意見による判断
次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害等専門部会に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。
①　自殺に係る事案
②　署長が認定した事実関係を別表１に当てはめた場合に、「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい事案
③　署長が認定した事実関係を別表１に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案
④　その他、専門医又は署長が、発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度の判断について高度な医学的検討が必要と判断した事案

４　法律専門家の助言
関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求める。

第７　療養及び治ゆ
心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全

治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。

例えば、医学的なリハビリテーション療法が実施された場合には、それが行われている間は療養期間となるが、それが終了した時点が通常は治ゆ（症状固定）となる。また、通常の就労が可能な状態で、精神障害の症状が現れなくなった又は安定した状態を示す「寛解」との診断がなされている場合には、投薬等を継続している場合であっても、通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えば薬物が奏功するうつ病について、９割近くが治療開始から６か月以内にリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となり、また、８割近くが治療開始から１年以内、９割以上が治療開始から２年以内に治ゆ（症状固定）となるとする報告がある。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて上記第２の認定要件に基づき業務上外を判断する。

治ゆ後、症状の動揺防止のため長期間にわたり投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成１９年４月２３日付け基発第０４２３００２号）を、一定の障害を残した場合には障害補償給付（労働者災害補償保険法第１５条）を、それぞれ適切に実施する。

第８　その他

１　自殺について

業務によりＩＣＤ－１０のＦ０からＦ４に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成１１年９月１４日付け基発第５４５号）による。

２　セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

①　セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。

②　被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、こ

の事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

③　被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

④　行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3　本省協議

ＩＣＤ－１０のＦ５からＦ９に分類される対象疾病に係る事案及び本認定基準により判断することが適当ではない事案については、本省に協議すること。

資料３

別表１

## 業務による心理的負荷評価表

### 特別な出来事

| 特別な出来事の類型 | 心理的負荷の総合評価を「強」とするもの |
|---|---|
| 心理的負荷が極度のもの | ・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） …項目１関連<br>・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） …項目３関連<br>・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目36関連<br>・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの |
| 極度の長時間労働 | ・ 発病直前の１か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く） …項目16関連 |

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

### 特別な出来事以外

（総合評価における共通事項）

１ 出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

① 仕事の裁量性の欠如（他律性、強制性の存在）。具体的には、仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等。

② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。

③ 職場の支援・協力等（問題への対処等を含む）の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。

④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの（他の出来事と評価できるものを除く。）

２ 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。

③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

（具体的出来事）

| | 出来事の類型 | 具体的出来事 | 平均的な心理的負荷の強度 | | | 心理的負荷の総合評価の視点 | 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 心理的負荷の強度 | | | | 弱 | 中 | 強 |
| | | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | | | | |
| 1 | ①事故や災害の体験 | （重度の）病気やケガをした | | | ☆ | ・ 病気やケガの程度<br>・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 | 【解説】<br>右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価 | | **○ 重度の病気やケガをした**<br>【「強」である例】<br>・ 長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした<br>・ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた |
| 2 | | 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした | | ☆ | | ・ 本人が体験した場合、予感させる被害の程度<br>・ 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等 | 【「弱」になる例】<br>・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいえない事故等の体験、目撃をした | **○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした**<br>【「中」である例】<br>・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした | 【「強」になる例】<br>・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等を体験した<br>・ 業務に関連し、被害者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を目撃した（傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ） |
| 3 | ②仕事の失敗、過重な責任の発生等 | 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした | | | ☆ | ・ 事故の大きさ、内容及び加害の程度<br>・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 | 【解説】<br>負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価 | | **○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした**<br>【「強」である例】<br>・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ（長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ）を負わせ、事後対応にも当たった<br>・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費した（減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む） |

| | 出来事の類型 | 平均的な心理的負荷の強度 | | | | 心理的負荷の総合評価の視点 | 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 具体的出来事 | 心理的負荷の強度 | | | | 弱 | 中 | 強 |
| | | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | | | | |
| 4 | ②仕事の失敗、過重な責任の発生等（続き） | 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 | | | ☆ | ・ 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度<br>・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 | 【解説】<br>ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価 | | **○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも追われた**<br>【「強」である例】<br>・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス（倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等）をし、事後対応にも当たった<br>・「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した（懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む） |
| 5 | | 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた | | ☆ | | ・ 事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等<br>・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等<br>（注） この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。 | 【「弱」になる例】<br>・ 軽微な事故、事件（損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でたびたび生じる事態等）の責任（監督責任等）を一応問われたが、特段の事後対応はなかった | **○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた**<br>【「中」である例】<br>・ 立場や職責に応じて事故、事件の責任（監督責任等）を問われ、何らかの事後対応を行った | 【「強」になる例】<br>・ 重大な事故、事件（倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わる ケガを負わせる事態等）の責任（監督責任等）を問われ、事後対応に多大な労力を費した<br>・ 重大とまではいえない事故、事件ではあるが、その責任（監督責任等）を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った（減給、降格等の重いペナルティが課された等を含む） |
| 6 | | 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた | | ☆ | | ・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等<br>・ 事後対応の困難性等<br>（注） この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないものの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。 | 【「弱」になる例】<br>・ 多額とはいえない損失（その後の業務で容易に回復できる損失、社内でたびたび生じる損失等）等が生じ、何らかの事後対応を行った | **○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた**<br>【「中」である例】<br>・ 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った | 【「強」になる例】<br>・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失（倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等）が生じ、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費した |
| 7 | | 業務に関連し、違法行為を強要された | | ☆ | | ・ 違法性の程度、強要の程度（頻度、方法）等<br>・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等 | 【「弱」になる例】<br>・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を求められたが、拒むことにより終了した | **○ 業務に関連し、違法行為を強要された**<br>【「中」である例】<br>・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を命じられ、これに従った | 【「強」になる例】<br>・ 業務に関連し、重大な違法行為（人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為）を命じられた<br>・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為を執拗に命じられ、やむなくそれに従った<br>・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った<br>・ 業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、事後対応に多大な労力を費した（重いペナルティを課された等を含む） |
| 8 | | 達成困難なノルマが課された | | ☆ | | ・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等<br>・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等 | 【「弱」になる例】<br>・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された<br>・ ノルマではない業績目標が示された（当該目標が、達成を強く求められるものではなかった） | **○ 達成困難なノルマが課された**<br>【「中」である例】<br>・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った | 【「強」になる例】<br>・ 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 |
| 9 | | ノルマが達成できなかった | | ☆ | | ・ 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等<br>・ 事後対応の困難性等<br>（注）期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。 | 【「弱」になる例】<br>・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった<br>・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった | **○ ノルマが達成できなかった**<br>【「中」である例】<br>・ ノルマが達成できなかったことによりペナルティ（昇進の遅れ等を含む。）があった | 【「強」になる例】<br>・ 経営に影響するようなノルマ（達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した（懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む） |
| 10 | | 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 | | ☆ | | ・ 新規事業の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等<br>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 | 【「弱」になる例】<br>・ 軽微な新規事業等（新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの）の担当になった | **○ 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**<br>【「中」である例】<br>・ 新規事業等（新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きいが責任も大きい業務）の担当になった。 | 【「強」になる例】<br>・ 経営に重大な影響のある新規事業等（失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等）の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった |

| | 出来事の類型 | 平均的な心理的負荷の強度 | | | | 心理的負荷の総合評価の視点 | 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 具体的出来事 | 心理的負荷の強度 | | | | 弱 | 中 | 強 |
| | | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | | | | |
| 11 | | 顧客や取引先から無理な注文を受けた | | ☆ | | ・ 顧客・取引先の重要性、要求の内容等<br>・ 事後対応の困難性等 | 【「弱」になる例】<br>・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった<br>・ 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった | **○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた**<br>【「中」である例】<br>・ 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文（大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等）を受け、何らかの事後対応を行った | 【「強」になる例】<br>・ 通常なら指むことが明らかな注文（業績の著しい悪化が予想される注文、違法行為を内包する注文等）ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった |
| 12 | | 顧客や取引先からクレームを受けた | | ☆ | | ・ 顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等<br>・ 事後対応の困難性等<br>（注）この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。 | 【「弱」になる例】<br>・ 顧客等からクレームを受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった | **○ 顧客や取引先からクレームを受けた**<br>【「中」である例】<br>・ 業務に関連して、顧客等からクレーム（納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの）を受けた | 【「強」になる例】<br>・ 顧客や取引先から重大なクレーム（大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった |
| 13 | | 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた | ☆ | | | ・ 説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任、事前準備の程度等 | **○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた** | 【解説】<br>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ | |
| 14 | | 上司が不在になることにより、その代行を任された | ☆ | | | ・ 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等<br>・ 代行期間等 | **○ 上司が不在になることにより、その代行を任された** | 【解説】<br>代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ | |
| 15 | ③仕事の量・質 | 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 | | ☆ | | ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等<br>・ 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等<br>（注）発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。 | 【「弱」になる例】<br>・ 仕事内容の変化が容易に対応できるもの（※）であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった<br>※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の統廃合、担当外業務としての非正規職員の教育等<br>・ 仕事量（時間外労働時間数等）に、「中」に至らない程度の変化があった | **○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**<br>【「中」である例】<br>・ 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、仕事量の大きな変化（時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど）が生じた | 【「強」になる例】<br>・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる）などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む）<br>・ 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった |
| 16 | | 1か月に80時間以上の時間外労働を行った | | ☆ | | ・ 業務の困難性<br>・ 長時間労働の継続期間<br>（注）この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。 | 【「弱」になる例】<br>・ 1か月に80時間未満の時間外労働を行った<br>（注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。 | **○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った**<br>（注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。 | 【「強」になる例】<br>・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった<br>・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった |
| 17 | | 2週間以上にわたって連続勤務を行った | | ☆ | | ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等<br>・ 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等 | 【「弱」になる例】<br>・ 休日労働を行った | **○ 2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った**<br>【「中」である例】<br>・ 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った（1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く） | 【「強」になる例】<br>・ 1か月以上にわたって連続勤務を行った<br>・ 2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った<br>（いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く） |
| 18 | | 勤務形態に変化があった | ☆ | | | ・ 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 | **○ 勤務形態に変化があった** | 【解説】<br>変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ | |
| 19 | | 仕事のペース、活動の変化があった | ☆ | | | ・ 変化の程度、強制性、変化後の状況等 | **○ 仕事のペース、活動の変化があった** | 【解説】<br>仕事のペースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ | |

| | 出来事の類型 | 平均的な心理的負荷の強度 | | | | 心理的負荷の総合評価の視点 | 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 具体的出来事 | 心理的負荷の強度 | | | | 弱 | 中 | 強 |
| | | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | | | | |
| 20 | ④役割・地位の変化等 | 退職を強要された | | | ☆ | ・ 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等<br>（注）ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の雇止めの通知を含む。 | 【解説】<br>退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価 | | **○退職を強要された**<br>【「強」である例】<br>・ 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた<br>・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された<br>・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった |
| 21 | | 配置転換があった | | ☆ | | ・ 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等<br>・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等<br>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等<br>（注）出向を含む。 | 【「弱」になる例】<br>・ 以前に経験した業務等、配置転換後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった | **○ 配置転換があった**<br>（注） ここでの「配置転換」は、所属部署（担当係等）、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。 | 【「強」になる例】<br>・ 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ため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した<br>・ 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであった<br>・ 左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった） |
| 22 | | 転勤をした | | ☆ | | ・ 職種、職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等<br>・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等<br>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 | 【「弱」になる例】<br>・ 以前に経験した場所である等、転勤後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった | **○転勤をした**<br>（注） ここでの「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。<br>なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。 | 【「強」になる例】<br>・ 転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った |
| 23 | | 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 | | ☆ | | ・ 業務の変化の程度等<br>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 | 【「弱」になる例】<br>・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった | **○ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった**<br>【「中」である例】<br>・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量に何らかの変化があった。 | 【「強」になる例】<br>・ 業務を一人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となった |
| 24 | | 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 | | ☆ | | ・ 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等<br>・ その継続する状況 | 【「弱」になる例】<br>・ 社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった | **○ 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**<br>【「中」である例】<br>・ 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた<br>・ 業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた | 【「強」になる例】<br>・ 仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した |
| 25 | | 自分の昇格・昇進があった | ☆ | | | ・ 職務・責任の変化の程度等<br>・ その後の業務内容、職場の人間関係等 | **○ 自分の昇格・昇進があった** | 【解説】<br>本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ | |
| 26 | | 部下が減った | ☆ | | | ・ 職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等<br>・ その後の業務内容、職場の人間関係等 | **○ 部下が減った** | 【解説】<br>部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度（人数等）等から評価するが、「強」になることはまれ | |
| 27 | | 早期退職制度の対象となった | ☆ | | | ・ 対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等 | **○ 早期退職制度の対象となった** | 【解説】<br>制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ | |
| 28 | | 非正規社員である自分の契約満了が迫った | ☆ | | | ・ 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 | **○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った** | 【解説】<br>事前の説明に反した突然の契約終了（雇止め）通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ | |

| | 出来事の類型 | 平均的な心理的負荷の強度 | | | | 心理的負荷の総合評価の視点 | 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 具体的出来事 | 心理的負荷の強度 | | | | 弱 | 中 | 強 |
| | | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | | | | |
| 29 | ⑤対人関係 | （ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた | | | ☆ | ・ 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等<br>・ その継続する状況<br>（注）上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じた場合等は、項目30等で評価する。 | 【解説】<br>部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価<br>【「弱」になる例】<br>・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた（客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む） | 【「中」になる例】<br>・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない<br>・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない | **○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた**<br>【「強」である例】<br>・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた<br>・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた<br>・ 治療を要する程度の暴行を受けた |
| 30 | | 上司とのトラブルがあった | | ☆ | | ・ トラブルの内容、程度等<br>・ その後の業務への支障等 | 【「弱」になる例】<br>・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた<br>・ 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） | **○ 上司とのトラブルがあった**<br>【「中」である例】<br>・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた<br>・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた | 【「強」になる例】<br>・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した |
| 31 | | 同僚とのトラブルがあった | | ☆ | | ・ トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等<br>・ その後の業務への支障等 | 【「弱」になる例】<br>・ 業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） | **○ 同僚とのトラブルがあった**<br>【「中」である例】<br>・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた | 【「強」になる例】<br>・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した |
| 32 | | 部下とのトラブルがあった | | ☆ | | ・ トラブルの内容、程度等<br>・ その後の業務への支障等 | 【「弱」になる例】<br>・ 業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） | **○ 部下とのトラブルがあった**<br>【「中」である例】<br>・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が部下との間に生じた | 【「強」になる例】<br>・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した |
| 33 | | 理解してくれていた人の異動があった | ☆ | | | | **○ 理解してくれていた人の異動があった** | | |
| 34 | | 上司が替わった | ☆ | | | （注）上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する。 | **○ 上司が替わった** | | |
| 35 | | 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された | ☆ | | | | **○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された** | | |
| 36 | ⑥セクシュアルハラスメント | セクシュアルハラスメントを受けた | | ☆ | | ・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等<br>・ その継続する状況<br>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等 | 【「弱」になる例】<br>・「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合<br>・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合 | **○ セクシュアルハラスメントを受けた**<br>【「中」である例】<br>・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合<br>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合<br>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合 | 【「強」になる例】<br>・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合<br>・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合<br>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合<br>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合 |

別表２

業務以外の心理的負荷評価表

| 出来事の類型 | 具体的出来事 | 心理的負荷の強度 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ |
| ① 自分の出来事 | 離婚又は夫婦が別居した | | | ☆ |
| | 自分が重い病気やケガをした又は流産した | | | ☆ |
| | 自分が病気やケガをした | | ☆ | |
| | 夫婦のトラブル、不和があった | ☆ | | |
| | 自分が妊娠した | ☆ | | |
| | 定年退職した | ☆ | | |
| ② 自分以外の家族・親族の出来事 | 配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した | | | ☆ |
| | 配偶者や子供が重い病気やケガをした | | | ☆ |
| | 親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た | | | ☆ |
| | 親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった | | ☆ | |
| | 親が重い病気やケガをした | | ☆ | |
| | 家族が婚約した又はその話が具体化した | ☆ | | |
| | 子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた | ☆ | | |
| | 親子の不和、子供の問題行動、非行があった | ☆ | | |
| | 家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた） | ☆ | | |
| | 配偶者が仕事を始めた又は辞めた | ☆ | | |
| ③ 金銭関係 | 多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった | | | ☆ |
| | 収入が減少した | | ☆ | |
| | 借金返済の遅れ、困難があった | | ☆ | |
| | 住宅ローン又は消費者ローンを借りた | ☆ | | |
| ④ 事件、事故、災害の体験 | 天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた | | | ☆ |
| | 自宅に泥棒が入った | | ☆ | |
| | 交通事故を起こした | | ☆ | |
| | 軽度の法律違反をした | ☆ | | |
| ⑤ 住環境の変化 | 騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した | | ☆ | |
| | 引越した | | ☆ | |
| | 家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった | ☆ | | |
| | 家族以外の人（知人、下宿人など）が一緒に住むようになった | ☆ | | |
| ⑥ 他人との人間関係 | 友人、先輩に裏切られショックを受けた | | ☆ | |
| | 親しい友人、先輩が死亡した | | ☆ | |
| | 失恋、異性関係のもつれがあった | | ☆ | |
| | 隣近所とのトラブルがあった | | ☆ | |

（注）心理的負荷の強度ⅠからⅢは、別表１と同程度である。

資料４

メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策
労働新聞社・労働開発研究会セミナー（平成 25 年 9 月 13 日）　弁護士　野口　大
野口＆パートナーズ法律事務所代表 / 野口＆パートナーズ・コンサルティング㈱代表

# メンタルヘルスと安全配慮義務
# （過労死基準以下の場合）

責任肯定例

【デンソー（トヨタ自動車）事件・名古屋地裁平成２０年１０月３０日判決・労判９７８―１６】

○トヨタに長期出張中にうつ病を発症し、休職してデンソーに戻って復職後に再度うつ病を発症したことについて、両社の安全配慮義務違反が問題となった事案

○業務からくるストレスが客観的に評価して精神障害の成因となりうる程度（客観的過重労働）には至らないものの、業務が相当に過重であり、かつ、その程度の過重労働により精神障害を発症しうる程度に労働者側の反応性、脆弱性が存在することを、使用者が認識しうる場合には、具体的な安全配慮義務の存在を肯定しうる。

○１回目のうつ病については、安全配慮義務違反を肯定（素因減額３割）

・業務の量的過重性肯定
うつ病発症６ヶ月間の時間外労働は、６０－８４時間、発症直前の２ヶ月は月８０時間超

・業務の質的過重性肯定
業務内容に相当の変化
業務の緊張度も高い
上司も不在がちで質問できない
上司から厳しい進捗フォローを受けていた

・長期出張先＝トヨタの予見可能性肯定
上司が叱責後に立て続けに２日休んだ
「現在の負荷では、私１人では対応できません」と述べていた

・長期出張元＝デンソーの予見可能性肯定
労働時間を管理して業務内容も把握していた
平成１１年１１月には、長期出張を解いて返してくれと言っていた

○２回目のうつ病については、安全配慮義務を否定

・デンソーの指揮命令系統の元で勤務していたので、トヨタには安全配慮義務はない

・業務の量的過重性はそれほどでもない
うつ病発症６ヶ月間の時間外労働は、３３―６４時間



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

・業務の質的過重性はそれほどでもない
・予見可能性否定
復職時に業務制限の指示もなく、その後１年以上問題なく勤務
業務内容を変更して２ヶ月後にうつ病を発症（ごく短期間）
・うつ病が発症したという報告を受けて業務負担軽減を行っている

【音更町（おとふけちょう）農業協同組合事件・釧路地裁帯広支部平成２１年２月２日判決・労判９９０―１９６】
○農協の販売部青果課に勤務し、係長昇格後の平成１７年５月１５日に自殺したことについて、安全配慮義務違反が問題となった事例
○裁判所は、次のようなファクターを挙げて安全配慮義務違反を肯定
・業務の量的過重性肯定
夜遅くまでの残業や早朝出勤、休日出勤を重ねていた（時間不明）
・業務の質的過重性肯定
青果課の人員不足が顕著で業務が増大
管理職昇進後に更に業務量が増大したが、フォローもしていない
異物混入事件、上司による長時間の叱責等もあった
管理職昇進後のフォローもない
・予見可能性肯定
度々体調不良や通院を理由として早退・外出届けを出していた
自己申告書には、他部署への異動の希望や増員の希望が記載されていた

【マツダ（うつ病自殺）事件・神戸地裁姫路支部平成２３年２月２８日判決・労判１０２６―６４】
○入社３年目の部品購買担当者の自殺
○裁判所は安全配慮義務違反を肯定
・業務の量的過重性肯定
自宅勤務もあわせて、死亡１―２ヶ月前の時間外労働は、優に８０時間を超えていた
・業務の質的過重性肯定
誤納入・工程の中国移管と出荷停止問題は、上司の適切なサポートがなく荷が重すぎ
多忙な中、社員教育の講師を引き受けている
・予見可能性肯定



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

「①使用者又は代理監督者たる上司が、当該労働者が心身の健康を損なっている状態（体調悪化）を認識していたか又は認識可能であったか、若しくは②心身の健康を損なう原因となった労働実態について、使用者又は代理監督者たる上司が認識していたか、又は認識可能であれば、予見可能性が認められる」として、予見可能性を肯定



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

責任否定例

【みずほトラストシステムズ（うつ病自殺）事件・東京高裁平成２０年７月１日判決・労判９６９―２０】

○入社半年後の新入社員の自殺について、安全配慮義務違反が問題となった事例

○事実経緯

| | |
|---|---|
| 平成８年４月 | ＳＥとして入社 |
| 平成８年６月末 | 配属 |
| 平成８年７月中旬 | 休日の外出が減る |
| 平成８年８月１４日 | ８月９日期限のプログラム保守業務について５日遅れで完成<br>上司等は、業務日誌を通じて励ましていた |
| 平成８年８月１５日 | 体調不良で休暇 |
| 平成８年８月中旬 | 食事をとらない |
| 平成８年８月下旬 | 仕事をやめようかとの発言も出てきた<br>同期で仲の良い者と隣席にしたり、無期限の休憩許可を出したり、疲れが見えたら休憩室に連れ出すように同僚に指示 |
| 平成８月９月１２日―２３日 | 連続休暇 |
| 平成８年９月２６日 | 自殺 |

○裁判所は、次のようなファクターを挙げて安全配慮義務違反を否定

・業務の過重性否定

８時３０分出勤で午後９時頃まで残ることは多かった

新入社員に対する研修は手取り足取りの親切研修ではなかったが、不足する部分はＯＪＴ等で実践的な知識と技術を身につけさせるという方針は特に不合理でないし、実際先輩社員等から援助を受けていた

うつ病の原因は、本来心理的負荷を感じる必要のない業務の遂行についても、同僚との比較における理解度の低さや作業の遅れに過度の心理的負荷を感じるという、心の脆弱性にある

・予見可能性否定

食事をとらない等の事情を会社は知らなかった

８月２９日に診療室で看護婦の問診を受けているが精神科の受診をすすめられていない



Copyright©2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

家族もうつ病になっていると知らなかった

【前田道路事件・高松高裁平成２１年４月２３日判決・労判９９０―１３４】

○不正経理（架空受注等）を行った営業所長に対して、それを是正するように叱責したことが原因で自殺したことについて、会社の安全配慮義務違反が問題となった事案（１審は、会社敗訴で過失相殺６割）。

○裁判所は、次のようなファクターを挙げて安全配慮義務違反を否定

・業務の量的過重性否定

所定外労働時間の平均は６３.９時間から７４.２時間

恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していたとまでは認められない

・業務の質的過重性否定

本人が行った架空出来高の計上額は約１８００万円で、これを遅くとも平成１６年度末までに解消することを目標とする業務改善の指導は、必ずしも達成が容易な目標ではなかったものの、不可能を強いるものではなかった

社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限度を著しく超えた執拗な叱責を行ったと認めることはできない

・予見可能性否定

本人が精神的な疾病に罹っているかもしれないとか、本人に自殺の可能性があると感じていた者はいなかった

メンタルヘルスの管理者研修を実施している

【ボーダフォン（ジェイフォン）事件・名古屋地裁平成１９年１月２４日判決・労判９３９―６１】

○出向・転籍後にうつ病罹患で自殺したことについて、異動を強行したことが安全配慮義務違反となるかが問題となった事例

○裁判所は、安全配慮義務違反を否定

・量的過重性を否定

発症前５ヶ月で４７―６９時間の時間外労働

発症後も概ね３０時間程度

・予見可能性を否定

うつ病に罹患していたことを会社に言っていなかった

突発休は年２―３回

主治医ですら投薬内容の変更や入院をすすめていなかった

【立正佼成会事件・東京高裁平成２０年１０月２２日判決・労経速２０２３―７】

○小児科医の自殺



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

○裁判所は、安全配慮義務違反を否定

・業務の過重性は肯定

１ヶ月前約４３時間、６ヶ月平均で６３時間

当直・連続勤務も多かった

・予見可能性を否定

労働時間は減少しつつあった

常勤医等の確保の権限をもっていたので自分で対処することが可能であった

常勤医の採用が決定していた

職場で異変に気付く者はいなかった

【北海道銀行（自殺）事件・札幌高裁平成１９年１０月３０日判決・労判９５１―８２】

○銀行員の自殺

○裁判所は、安全配慮義務違反を否定

・業務の過重性を否定

時間外労働は月概ね６０時間程度

特に過酷な業務を強いられていたわけではない

上司の叱責はあるが、過度に厳しい指導ではない

・予見可能性を否定

親しい後輩等も異常に気付かなかった

【Ｊ学園（うつ病・解雇）事件・東京地裁平成２２年３月２４日判決・労判１００８―３５】

○教員のうつ病発症

○裁判所は、安全配慮義務違反を否定

・業務の過重性を否定（業務起因性を否定）

夏休み等にまとまった休暇を取得できる

特に校務や部活動が多かったわけでもない

年間勤務日数が特に多かったわけでもない

・予見可能性を否定

うつ病の罹患を知っていたとも言えない

○解雇について、復職時期の延長等によって回復可能性があったとして効力を否定



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

資料５

メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策
労働新聞社・労働開発研究会セミナー（平成 25 年 9 月 13 日）　弁護士　野口　大
野口＆パートナーズ法律事務所代表 / 野口＆パートナーズ・コンサルティング㈱代表

## 労災と解雇制限等

【東芝（うつ病・解雇）事件・東京地裁平成２０年４月２２日判決・労判９６５―５、
東京高裁平成２３年２月２３日判決・労判１０２２―５】

○平成１２年１０月頃　帰宅が１１時を過ぎることが多くなってきた
平成１２月１２月１３日　神経科クリニックを受診
平成１３年１月以降　土日に連続出勤することも多くなった
平成１３年５月２３日から６月１日まで　療養のため連続欠勤
平成１３年６月下旬　上司に体調不良を訴えて業務の担当からはずして欲しいと要請したが、聞き入れられなかった
平成１３年９月　有給を利用して療養開始
平成１３年１０月９日　診断書を会社に提出して欠勤を開始
平成１４年５月１０日から１３日　出勤
平成１４年５月１４日以降　再び長期欠勤
平成１５年１月１０日　休職命令発令
平成１６年６月頃　復職に向けて交渉開始したが、原告は職場復帰は不可能と主張。
平成１６年９月９日　休職期間満了に伴い解雇

○労基法１９条１項の解雇制限の対象となる業務上の疾病か否かは、労災における「業務上」の疾病かどうかと判断を同じくする（一審判決の判断を維持）

↓

発症と業務との間に相当因果関係が存在するというためには、当該労働者の担当業務　に関連して精神障害を発病させるに足りる十分な強度の精神的負担ないしストレスが存在することが客観的に認められる必要があるのであり、当該労働者と同種の職種において通常業務を支障なく遂行することが許容できる程度の心身の健康状態を有する平均的労働者を基準として、労働時間、仕事の質及び責任の程度等が荷重であるために当該精神障害が発病させられ得る程度に強度の心理的負荷となっている場合に、そのような十分な強度を有する精神的負担ないしストレスがあると判断すべきものであり、ここでいう平均的労働者とは、環境由来のストレスと個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が決まり、ストレスが強ければ個体側の反応性、脆弱性は小さくても精神障害を発症し、逆に脆弱性が大きければストレスが小さくても発症するとし、現在の医学的知見により広く支持されているストレス―脆弱性理論を踏まえると、ある程度幅のあるものとならざるを得ないのであって、平均的労働者として通常想定される範囲内にある同種の労働者集団の中の最も脆弱である者を基準とすべきものと考える。

1

Copyright©2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

したがって、労働基準法 19 条１項にいう「業務上」の疾病とは、上記の見地から見たときに、その疾病の発症が当該業務に内在する危険が現実化したと認められ、もって当該業務と相当因果関係にあるものというと解する。

↓

本件の場合は業務上の疾病と言え、解雇は労基法１９条１項本文に反し無効

【医療法人健進会事件・大阪地裁平成２４年４月１３日判決・労判１０５３―２４】

○休職期間満了によって当然退職したとして処理したが、上司及び同僚からのパワハラスメントによってうつ病となって休業を余儀なくされたと認定され、当然退職の処理が無効と判断された例

○裁判所の判断

本件において、被告は、原告の罹患したうつ病は、私傷病であることを前提に就業規則９条及び 35 条に基づき、休職期間満了による自然退職を主張する。

ここで、就業規則９条及び 35 条の自然退職の定めは、労働基準法（以下「労基法」という。）19 条１項において、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間は解雇してはならない旨規定されている趣旨を踏まえて解釈すべきであるから、就業規則９条１項１号及び２項の「私傷病」とは、解雇制限の対象となる業務上の疾病でない場合をいうと解すべきである。

そして、解雇制限の趣旨が労働者が業務上の疾病によって労務を提供できないときは、自己の責めに帰すべき事由による債務不履行とはいえないことから、使用者が打切補償（労基法 81 条）を支払う場合又は天災事故その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合でない限り、労働者が労働災害補償としての療養（労基法 75 条、76 条）のために休業を安心して行えるように配慮したところにあることからすれば、解雇制限の対象となる業務上の疾病かどうかは、労働災害補償制度における業務上の疾病かどうかと判断を同じくすると解される。したがって、業務上の疾病とは、その疾病の発症が当該業務に内在する危険を現実化したと認められ、もって当該業務と相当因果関係にあることを要するとするのが相当である。

↓

原告のうつ病は、原告が就労していたＢセンターにおける６月 18 日から９月 18 日までの間の被告法人理事及び従業員らによる一連の説得活動により発症したものと認められ・・当該うつ病は「業務上」の疾病と認められる。

↓

そうすると、原告のうつ病が私傷病であることを前提とした自然退職は認められない



Copyright©2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

資料６

# セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は労災保険の対象になります

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上として労災認定できるかを判断するために、**「心理的負荷による精神障害の認定基準」**を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね６か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとしています。

このリーフレットでは、業務による出来事のうち、**セクシュアルハラスメント**についての評価方法や、労災請求に関する相談、手続きの方法などを説明します。

## 精神障害の労災認定要件

以下の①②③の要件を満たす場合、業務上として労災認定されます。

### ①　認定基準の対象となる精神障害を発病していること

- 認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版（ICD－10）第Ⅴ章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害です（認知症や頭部外傷などによるものは含まれません）。
- 業務に関連して発病する可能性がある精神障害の代表的なものは、「うつ病」や「急性ストレス反応」などです。

### ②　精神障害の発病前おおむね6か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること

- 「業務による強い心理的負荷」とは、客観的に対象疾病を発病させる恐れのある強い心理的負荷のことをいい、業務による出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたといえるかを評価します。
- **セクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価します。**

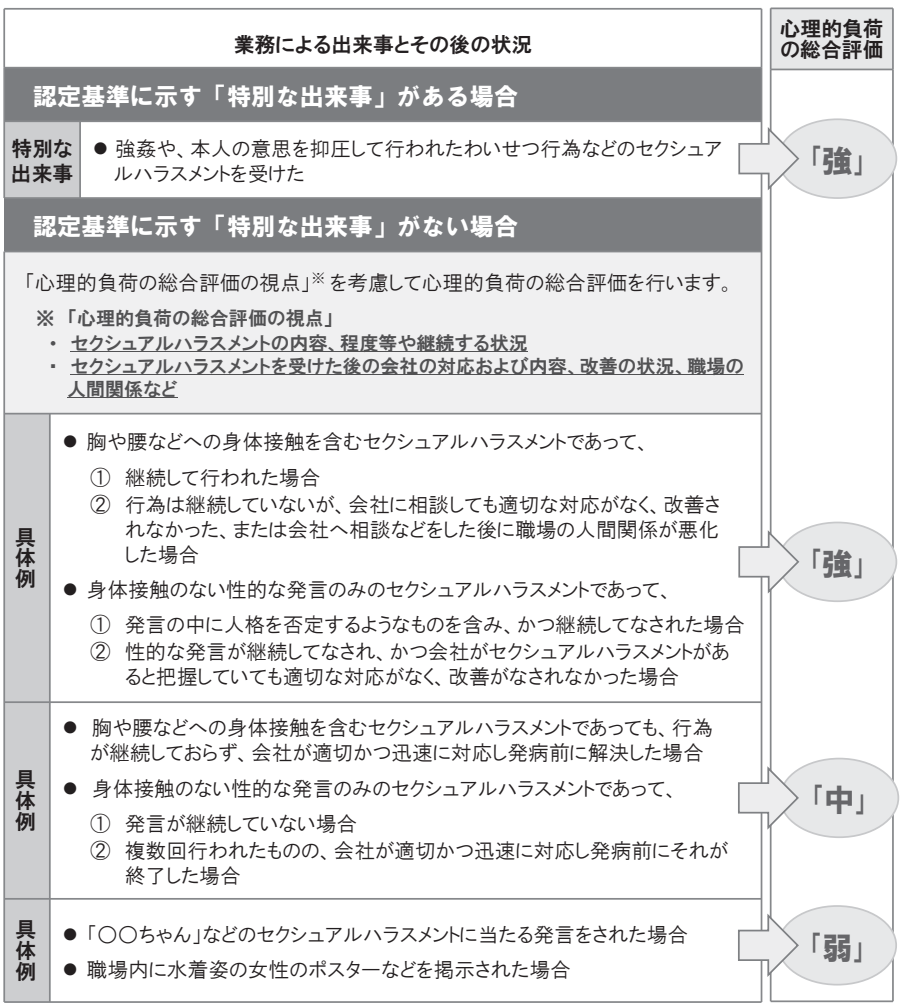
### ③　業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと

- 私的な出来事（離婚または配偶者と別居したなど）や、本人以外の家族・親族の出来事（配偶者や子ども、親または兄弟が死亡したなど）が発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。
- 精神障害の既往歴やアルコール依存症などの個体側要因の有無とその内容について確認し、個体側要因がある場合には、それが発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。

**厚生労働省　都道府県労働局　労働基準監督署**

## 「業務による強い心理的負荷」が認められるかどうかの判断は？

発病前おおむね６か月の間に起きた業務による出来事について、心理的負荷の程度を「強」「中」「弱」の３段階で総合評価します。心理的負荷が「強」と評価される場合、前ページの認定要件の②を満たします。




**◆具体的出来事の心理的負荷の強度が「中」または「弱」程度と評価される場合であっても、出来事の前後に恒常的な長時間外労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合や、関連しない出来事（ここではセクシュアルハラスメント以外の出来事）が複数生じた場合などには、総合評価が「強」となることがあります。**

# 労災認定事例

## 事例①

### 上司から身体接触を含むセクシュアルハラスメントを継続して受けたことにより、うつ病を発病したとして認定された事例

| | |
|---|---|
| 状況 | Aさんは、B社のある支店で経理事務に携わっていたところ、入社後約1年半が経過した頃から、事務室で1人になったときに上司であるC課長に胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを受けるようになった。Aさんは、会社に相談すると職場に居づらくなるかもしれないと思い、相談せずに仕事を続けていた。<br>その後もC課長によるセクシュアルハラスメントは約6か月ほど続き、Aさんは耐えきれず本社の相談窓口に相談したところ、C課長は他の支店に異動となった。しかし、この相談を契機として他の上司・同僚からいわれもない誹謗中傷を受け、抑うつ気分、不眠などの症状が生じた。そのため精神科を受診したところ、「うつ病」と診断された。 |
| 労災認定の判断 | ①「うつ病」は、認定基準の対象となる精神障害である。<br>②上司であるC課長から、胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを継続して受けていたことが認められ、また、会社の相談窓口への相談後に、他の上司・同僚から誹謗中傷され、職場の人間関係が悪化したことからも、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。<br>③業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。 |
| 以上から、Aさんは労災認定された。 | |

## 事例②

### 派遣先の社員から身体接触のない性的な発言を長期間にわたって受けたことにより、適応障害を発病したとして認定された事例

| | |
|---|---|
| 状況 | 派遣労働者のDさんは、E社の工場で製造業務に従事していたところ、同じ職場のF主任から女性の生理現象などの内容を含むセクシュアルハラスメント発言を日常的に受けていた。<br>Dさんは最初はF主任が冗談で言っているのだと思い、聞き流していたが、その後約1年以上にわたって同様の発言が続いた。そのため、Dさんはセクシュアルハラスメントの被害を受けたことをE社と派遣元のG社の人事担当者にそれぞれ相談し、他の部署への配置換えの希望を伝えた。しかし、E社、G社ともに対応は難しいとしてDさんの希望を認めず、Dさんに対して何ら配慮や対処を行わなかった。<br>このような状況下、Dさんには吐き気、不眠、食欲不振などの症状が生じ、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。 |
| 労災認定の判断 | ①「適応障害」は、認定基準の対象となる精神障害である。<br>②身体接触は伴わないものの、同じ職場のF主任から性的な発言を継続して受け、また、会社がセクシュアルハラスメントであると把握していたにもかかわらず、何も適切な対応がなされなかったことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。<br>③業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。 |
| 以上から、Dさんは労災認定された。 | |

## 労災請求をするためにはどうすればいい？

**まずは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署へご相談ください。**

労災請求の相談をしたいが、
- セクシュアルハラスメント行為の詳細を話したくない
- セクシュアルハラスメント被害のことを思い出すことは苦痛
- 請求することになっても窓口にはなるべく足を運びたくないｅｔｃ・・・

- **都道府県労働局には、セクシュアルハラスメントによる精神障害の労災請求に関する相談窓口があり、臨床心理士などの資格を持った担当者が相談に応じています。（できるだけ予約をお願いします）**
- **保険給付に必要な請求書は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。（http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/）**
- **保険給付の請求については、郵送で請求書を提出していただいても構いません。労働基準監督署にお越しいただく場合には、時間、場所などできる限りご希望に沿うよう配慮いたします。**

精神障害の労災認定について詳しくは、厚生労働省ホームページ（http://www.mhlw.go.jp/）に掲載しています。
トップページ「分野別の政策」雇用・労働＞　労働基準＞　労災補償＞　業務上疾病の認定等＞　精神障害の労災補償について

### 都道府県労働局「労災補償課」 連絡先一覧

| 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 北海道 | 011(709)2311 | 東　京 | 03(3512)1617 | 滋　賀 | 077(522)6630 | 香　川 | 087(811)8921 |
| 青　森 | 017(734)4115 | 神奈川 | 045(211)7355 | 京　都 | 075(241)3217 | 愛　媛 | 089(935)5206 |
| 岩　手 | 019(604)3009 | 新　潟 | 025(288)3506 | 大　阪 | 06(6949)6507 | 高　知 | 088(885)6025 |
| 宮　城 | 022(299)8843 | 富　山 | 076(432)2739 | 兵　庫 | 078(367)9155 | 福　岡 | 092(411)4799 |
| 秋　田 | 018(883)4275 | 石　川 | 076(265)4426 | 奈　良 | 0742(32)0207 | 佐　賀 | 0952(32)7193 |
| 山　形 | 023(624)8227 | 福　井 | 0776(22)2656 | 和歌山 | 073(488)1153 | 長　崎 | 095(801)0034 |
| 福　島 | 024(536)4605 | 山　梨 | 055(225)2856 | 鳥　取 | 0857(29)1706 | 熊　本 | 096(355)3183 |
| 茨　城 | 029(224)6217 | 長　野 | 026(223)0556 | 島　根 | 0852(31)1159 | 大　分 | 097(536)3214 |
| 栃　木 | 028(634)9118 | 岐　阜 | 058(245)8105 | 岡　山 | 086(225)2019 | 宮　崎 | 0985(38)8837 |
| 群　馬 | 027(210)5006 | 静　岡 | 054(254)6369 | 広　島 | 082(221)9245 | 鹿児島 | 099(223)8280 |
| 埼　玉 | 048(600)6207 | 愛　知 | 052(972)0259 | 山　口 | 083(995)0374 | 沖　縄 | 098(868)3559 |
| 千　葉 | 043(221)4313 | 三　重 | 059(226)2109 | 徳　島 | 088(652)9144 | | |

※ 労災請求以外のセクシュアルハラスメントに関する全般的なご質問・ご相談は都道府県労働局「雇用均等室」で受け付けています。
詳細はこちら（http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/）

（H24. 7）

資料７

# 調　停　申　請　書

| | | |
|---|---|---|
| 関係当事者 | 労働者　　氏　名<br>住　所 | （〒　－　）<br>電話　（　） |
| | 事業主　氏名又は名称<br>住　所 | （〒　－　）<br>電話　（　） |
| 調停を求める事項及びその理由 | | |
| 紛争の経過 | | |
| その他参考となる事項 | | |

年　月　日

申請者　　氏名又は名称

労働局長　　殿

# 調停の申請について

(1)　調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用均等室経由）あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請者本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請者本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

(2)　申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

①　労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、１葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

②　事業主の氏名、住所等

当該調停に係る紛争の関係当事者である労働者に係る事業場の名称、住所、代表者の職・氏名等を記載するものであり、必ずしも当該企業の本店、本社所在地とは限らないこと。

③　調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

なお、１人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が１人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、１葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④　紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針３（３）イ及びロに関する紛争については、セクシュアルハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針３（４）イ及びロに関する紛争については、プライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
・母性健康管理の措置義務に係る紛争については、女性労働者からの申出に対し事業主が必要な措置を講じなかった日

⑤　その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥　申請者の記名

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の記名を行うこと。

資料８

メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策
労働新聞社・労働開発研究会セミナー（平成 25 年 9 月 13 日）　弁護士　野口　大
野口＆パートナーズ法律事務所代表 / 野口＆パートナーズ・コンサルティング㈱代表

## 被害者の迎合言動等とセクハラ行為の認定

ア　横浜セクシャル・ハラスメント事件（東京高裁平成 9 年 11 月 20 日判決・労判 728 号 12 ページ）

加害者は、被害者が 20 分もの間、抱きつかれて無理やりわいせつ行為をされたのに、逃げるとか悲鳴を上げることがなかったという被害者の説明内容が不自然と主張していた。

これに対して裁判所は、「職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下（上司と部下の関係）による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き、これが、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが認められる」と述べた上で、「控訴人が事務所外へ逃げたり、悲鳴を上げて助けを求めなかったからといって、直ちに本件控訴人供述の内容が不自然であると断定することはできない」として被害行為を認定した。

イ　学校法人甲音楽大学事件（東京地裁平成 23 年 7 月 28 日判決・労経速 2123 号 10 ページ）

加害者は、被害者が被害の後も師弟関係を継続し、２人で食事をしたり、一緒の旅行を希望したり、寄せ書きで感謝の気持ちを記載するなどしているので、セクシャル・ハラスメントがあったという被害者の主張は信用できないと主張していた。

これに対して裁判所は「Ｃは、本件大学の准教授であり指導教員でもある原告の誘いを断れない立場にあったことは明らかであるし、しかも、卒業後も就職せずに原告からピアノ伴奏の仕事の提供を受けることを期待していたことを考えると、Ｃには、原告の食事の誘いを断るなどしてその機嫌を損ねることを避けたいとの気持ちがあったものと理解することができる。そして、音楽的指導や仕事の提供という面で原告に対する感謝の気持ちを有していたこと自体は、Ｃも自認しているところであるから、Ｃが、本件〈１〉の行為や本件〈２〉の行為後においても、原告との師弟関係を継続し、原告と一緒の旅行に参加を希望したり、他の学生と共に寄書きの中で原告に謝意を示すなどしたことが、およそ不自然であるということもできない」として、被害行為を認定した。

ウ　Ｐ大学（セクハラ事件）（大阪高裁平成 24 年 2 月 28 日判決・労判 1048 号 63 ページ）



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

加害者は、被害の後（当日）の別れ際に被害者が「今日はありがとうございました」と言いながら握手を求めたこと、当日夜にも「今日は、いろいろとお気遣いいただいて、ありがとうございました」等の感謝のメールを送信していること等は、当日何らのセクシャル・ハラスメント行為もなかったことを証明するものであると主張していた。

これに対して裁判所は「Aが被控訴人からの飲酒の誘いに応じるなどしたのは、被控訴人が本件学部の教授の地位にあり、発言力があると感じており、これを拒否すると自己の本件学部内での立場に不利益が生じないとも限らないと考えたためであったと認められ、また、隣り合わせの飲酒の席でセクシャル・ハラスメント行為を受けたからといって、直ちに、その席を立って帰宅するなどすることも容易ではないものと考えられ、Aは、上記のように本件学部における被控訴人と自己との関係を考慮し、被控訴人の機嫌を損ねることを避け、自己に不利益等が生じないようにしたいと思って、本件店舗で最後まで同席したり、同一のルートを通って帰宅し、別れ際に握手を求めたり、謝礼のメールを送信したりしたものと認めるのが相当である。そして、Aが被控訴人に対して拒否的な態度や不快感を明確に示さなかったからといって、Aが被控訴人の言動に対して何ら不快感を抱かなかったといえるものではないことはもちろん、セクシャル・ハラスメント行為がなかったことを推認させるといえるものでもない」と述べて、被害行為を認定した。

エ　X社事件（東京地裁平成 24 年 6 月 13 日判決・労経速 2153 号 3 ページ）

加害者は、8ヶ月の性的関係を含む2年間の継続的関係があったが、これは双方合意の不倫関係であって、セクシャル・ハラスメントではないと主張していた。

本件については、被害者が加害者に対して誕生日に高価なプレゼントを贈る、合計5回もの性交に及ぶ、4回も2人でドライブに行っていた等の事情もあったが、だからといって被害者が加害者に好意をもっていた証拠とはならないと判断されている。また、被害者は2年以上にわたって勤務を継続し、セクシャル・ハラスメントを受けているという相談報告をしていなかったが、裁判所は「セクハラを受ける女性の中には、職を失うことへの不安や、セクハラを受けていることによる気恥ずかしさなどから相談をためらう者がいることもまた事実である」として、被害行為を認定した。

オ　東京高裁平成 16 年 8 月 30 日判決（判時 1879 号 62 ページ）

ドラマ演出家でもあるゼミ講師が、ゼミ生である女子学生に対して行った性的行為が違法か否かが争われた事案である。ゼミ講師が筆談をしようと言いだして次の



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

ような筆談を行い、その後ホテルの部屋に移動し、女子学生はゼミ講師に指示されるがまま性的被害を受けたという特殊な事案である。

講師「あなたと一緒にいたい」
学生「それでは一緒にいましょう」
講師「えらい！あなたのエライのはズルクナイから」
学生「そんなことを言われたのは初めてです。ありがとうございます！」
講師「ヘヤで接吻したい（１００年間してなかったから）」
学生「１００年も生きてないでしょう」
講師「（訂正）３年間してなかったから」
学生「結構してますね」
講師「そういう云い方は世なれていてダメです」
学生「はい、スイマセン」
講師「じゃぼくの云うことにとにかく「うん！」と云って下さい」
学生「かしこまりました！！！！」
講師「ヘヤでしゃべりたい」
学生「ウン！！」

表面的には女子学生の同意があったかのようにも見えるが、裁判所は「機嫌を損ねたくない」「心理的金縛り」という女子学生の心理状態を詳細に認定して、被害行為を認定した。

## 資料９

(13) セクシュアル・ハラスメント(他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動)
ア　暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。
イ　相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。
ウ　相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。
(注)処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。



Copyrightⓒ2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

資料10

メンタルヘルス・パワハラ・セクハラに関する紛争の傾向とその予防策
労働新聞社・労働開発研究会セミナー（平成 25 年 9 月 13 日）　弁護士　野口　大
野口＆パートナーズ法律事務所代表 / 野口＆パートナーズ・コンサルティング㈱代表

# パワハラ
# （業務上の正当な指導・叱責との区別）

違法性肯定例

【三井住友海上火災保険上司事件・東京地裁平成１６年１２月１日・労判９１４－８６】【同・東京高裁平成１７年４月２０日】

○事案

保険会社の所長が部下の課長代理に対して、業務指導の一環として叱責メールを送付したことの違法性が認められた事案。

○具体的には、ポイントの大きな赤文字で「意欲がない。やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います。当ＳＣにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げていますよ」とのメールを送信し、同時に同じ職場の従業員数十名に対しても送信したことの違法性が問題となった。

○１審は、本件メールが業務指導の一環であって私的な感情から出た嫌がらせではないこと、メールの内容も人格を傷つけるものとまではいえないこと等を理由として違法性を否定。

○２審は、違法性を肯定。メールの内容は表現として許容限度を超えるとして不法行為の成立を肯定

○慰謝料５万円。上司のみが被告（７０９条）

【海上自衛隊事件・福岡高裁平成２０年８月２５日判決・労経速２０１７－３】

○事案

海上自衛隊員が、上司である班長から行過ぎた注意指導を受けていたとして、護衛艦乗艦中に自殺した事案。

○９月頃から「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ」「お前は覚えが悪いな」「バカかお前は。三曹失格だ」などと厳しい注意を受けており、１１月に自殺している。

○１審は、遺族の請求を棄却（違法性を否定）

○２審は、違法性を肯定。裁判所は、指導の域を超えるものであったとして不法行為を認定した（賠償額３５０万円。公務員なので国のみが被告）。

理由１

できるだけ早期に任務に熟練させる必要があったことは認められるが、経験年数に照らせば技能練度不足があることはある程度やむを得ず、同様の隊員もいるので、心理的負荷をかけてまで指導を急ぐ緊急の必要性はない。



Copyright©2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

理由２
特に緊急を要しない場面で繰り返し言われたし、個々の行為や技能について言われるに留まらず、地位階級に言及し、人格的非難を加えたものというほかない。
理由３
厳しい指導を行った後に心情を和らげるような措置もとっていない。

【神奈川中央交通（大和営業所）事件・横浜地裁平成１１年９月２１日判決・労判７７１ー３２】
○路線バスの運転手が、駐車車両にバスを接触させたにもかかわらず反省がないとして、下車勤務として約１ヶ月の除草作業を命じた事案
○事故状況を十分に把握せずに運転士が反省していないと決めつけているのは問題。また多数ある下車勤務形態の中から最も過酷な作業である炎天下における構内除草作業のみを選択し、病気になっても仕方がないとの認識のもとに、終日または午前或いは午後一杯従事させることは手段として不適当として、慰謝料請求が認容された
○６０万円。加害者及び会社（７１５条）の責任を肯定

【東京女子医科大学事件・東京地裁平成１５年７月１５日判決・労判８６５―５７】
○助教授が年下の教授から、嫌がらせを受けた事案
○裁判所はパワハラを肯定
・医局忘年会等において「スタッフの中にお荷物的存在の物がいるので、死に体で教室に残り生き恥をさらすより英断を願う」という内容の書面を配布し、同様のスピーチを行った
「衆人環視の下でことさらに侮辱的な表現を用いた名誉毀損行為」
○４５０万円。加害者及び会社（７１５条）の責任を肯定

【バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地裁平成７年１２月４日判決・労判６８５ー１７】
○リストラに消極的な態度をとる勤続３３年の管理職（課長）を、従来２０歳前半の女性契約社員が担当していた受付業務へ降格させた事案
○元管理職をことさらにその経験・知識にふさわしくない職務に就かせ、働きがいを失わせるとともに、行内外の人々の衆目にさらし、違和感を抱かせ、やがては職場にいたたまれなくさせ、自ら退職の決意をさせる意図の下にとられた措置ではないかと推知され・・違法なものであって不法行為を構成する。
○慰謝料１００万円。会社のみ被告（７０９条）

【ネスレ配転拒否事件・神戸地裁平成６年１１月４日判決・判タ８８６ー２２４】
○配転を拒否した女性従業員に対して、１年にわたり仕事をさせず、同僚に命じて



Copyright©2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

仕事の話をさせず、「トイレ以外はうろうろするな」等繰り返し嫌みをいい、電話も取り外した事案

○慰謝料６０万円。会社のみ被告（７０９条）

違法性否定例

【前田道路事件・高松高裁平成２１年４月２３日判決・労判９９０―１３４】

○不正経理（架空受注等）を行った営業所長に対して、それを是正するように叱責したことが原因で自殺した事案

○本人が行った架空出来高の計上額は約１８００万円で、これを遅くとも平成１６年度末までに解消することを目標とする業務改善の指導は、必ずしも達成が容易な目標ではなかったものの、不可能を強いるものではなかった

○Dの上司からDに対して架空出来高の計上等の是正を図るように指示がされたにもかかわらず、それから１年以上が経過した時点においてもその是正がされていなかったことや、東予営業所においては、工事着工後の実発生原価の管理等を正確かつ迅速に行うために必要な工事日報が作成されていなかったことなどを考慮に入れると、Dの上司らがDに対して不正経理の解消や工事日報の作成についてある程度の厳しい改善指導をすることは、Dの上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできないから、上記のようなDに対する上司らの叱責等が違法なものということはできない

【医療法人財団健和会事件・東京地裁平成２１年１０月１５日判決・労判９９９―５４】

○病院の事務総合職である原告が、単純ミスを繰り返すので、注意指導したところパワハラであると訴えてきた事案

○裁判所はパワハラを否定

・計測用紙に左右を間違えて記入する等、初歩的なミスが多かった

・正確性を要請される医療機関として見過ごせないミスであり、医療事故は単純ミスが原因であることが多い。単純ミスを繰り返す原告を時には厳しい指摘・指導や物言いをしたとしても、生命・健康を預かる病院として当然になるべき業務上の指示の範囲内にとどまる。

○今後改善する可能性もあり解雇は時期尚早として無効と判断されている。

【ティーエムピーワールドワイド事件・東京地裁平成２２年９月１４日判決・労経速２０８６―３１】

○ミスの多い問題社員（一般事務・テレアポ）を注意指導して解雇したところ、パ



Copyright©2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

ワハラであると訴えてきた事案

○裁判所はパワハラを否定

・どんな些細なことでも反省点を探して日報に記載することを強要された

←仕事に慣れるペースが遅く、電話応対でも助言を必要とする状態で、ミスも多く業務上支障を来していたので、教育的見地から業務遂行能力を身につけさせるために日報の作成を命じたもの個人攻撃を受けていたものではない

・テレアポの仕方についてミーティングを実施し、その中で厳しい指導が行われたことは事実であるが、顧客から感じが悪いという苦情があったが故に改善指導をしたものであって、いじめ等にはあたらない

・そのほか、部下に対する教育指導の範囲を逸脱したものとはえない

○解雇も有効と判断されている



Copyright©2010-2013 Dai Noguchi　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい