

## 論点に関連する裁判例

## 【請求棄却事案】

○ 業務による心理的負荷の評価（出来事の評価）に関する裁判例	17件
（重度の）病気やケガをした	2件：A14、A16
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	1件：A1
会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	1件：A2
業務に関連し、違法行為を強要された	1件：A15
達成困難なノルマが課された	1件：A9
顧客や取引先からクレームを受けた	1件：A18
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	6件：A3、A5、A8、A13、A16、A17
1か月に80時間以上の時間外労働を行った	1件：A16
2週間以上にわたって連続勤務を行った	1件：A8
退職を強要された	1件：A15
配置転換があった	5件：A1、A4、A7、A13、A17
自分の昇格・昇進があった	1件：A18
上司とのトラブルがあった	9件：A3、A5、A10、A11、A12、A13、A15、A16、A17
同僚とのトラブルがあった	3件：A12、A13、A17
部下とのトラブルがあった	2件：A7、A18
理解してくれていた人の異動があった	1件：A18
セクシュアルハラスメントを受けた	1件：A2

※ 令和2年、3年の控訴審判決での請求棄却（国勝訴）事案で、認定基準に関するもの20件を提示

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	裁判所の判断（要約）
A1	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 48歳 男性</li> <li>発病時期 平成22年6月頃</li> <li>職種 資材製造業務</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和元年7月4日) 東京高裁 国勝訴 (令和2年1月15日)</li> </ul>	無	反復性うつ病性障害 神経衰弱	<p>平成22年7月に設計会社に不動産営業職として入社し、平成23年1月には資材製造部門に異動した。</p> <p>平成23年6月24日の業務中に加工機と移動テーブルの間に挟まれる事故に遭い、骨盤骨折と診断され52日間入院した。その後、心身の不調を感じ医療機関を受診したところ、「うつ病エピソード、神経衰弱」と診断された。</p> <p>なお、平成21年5月に「うつ状態、不眠」、平成22年6月から23年6月まで別のメンタルクリニックを受診し、「社会恐怖」と診断されていた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>悪化</li> <li>出来事評価</li> <li>配置転換</li> <li>事故災害の体験</li> <li>悪化の出来事評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 遅くとも平成22年6月頃に反復性うつ病性障害を発病していたものと認めるのが相当である。</li> <li>悪化 当該精神障害の症状が平成23年7月又は11月頃に悪化したことを認めるに足りる確かな証拠はなく、かえって、その頃に症状が安定又は改善していることをうかがわせる事情があることに照らし、悪化したと認めることはできないというべき。</li> <li>出来事評価 (精神障害発病の業務起因性) 平成22年6月頃の発病について業務起因性を裏付けるような事情は見当たらない。 (精神障害悪化の業務起因性) 仮に平成23年1月頃に本件精神障害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としても、認定基準の「特別な出来事」に該当する出来事をもとに、心理的負荷の強度を「強」とすべき出来事も存在しない（悪化前6か月の時間外労働時間数は、最大で43時間45分であり、労働時間をもとに総合評価を「強」と判断することはできない。また、平成23年1月の異動は、新しい業務に対応するのに多大な労力を要したり、異例なほど重い責任を課したりするものではなく、控訴人の業務適性を考慮して決定したものであり、通勤に往復約5時間を要することを考慮しても、「配置転換があった」の「中」を超えるものではない。）したがって、「特別な出来事」を要件としない通常の基準で業務起因性を判断すべきとの主張を前提としても精神障害の悪化に業務起因性は認められない。</li> </ul>
A2	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 35歳 女性</li> <li>発病時期 平成25年1月下旬頃</li> <li>職種 システムメンテナンス業務</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和元年7月18日) 東京高裁 国勝訴 (令和2年1月22日)</li> </ul>	無	神経症性障害	<p>平成24年11月にシステム構築等を行う本件会社に有期雇用契約で入社し、技術者の受付、案内等の業務に従事していた。</p> <p>平成25年1月23日23時頃、顧客先で同僚男性と2名で夜間巡回中に胸に触られ、その件を警察に連絡したこと（「本件事件」という。）を会社から非難され、更に、休業手当のない自宅待機を命じられるという2次ハラスメントを受けたと主張し、同年3月に「急性ストレス反応」と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み</li> <li>出来事評価</li> <li>セクシュアルハラスメント</li> <li>事故事件の責任を問われた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み 控訴人は、「ストレス-脆弱性」理論は科学的根拠を欠くものでこれに依拠した認定基準も相当ではないと主張するが、「ストレス-脆弱性」理論は最新の医学的、社会学的知見を有する有識者等により構成された専門検討会では認められている上、業務に由来する心理的負荷の強度と個体側の反応性、脆弱性をも含む業務以外の要因に由来する心理的負荷の強度とを比較考慮して評価し、業務起因性を判断する手法は基本的に相当というべきである。</li> <li>出来事評価 控訴人が課長に電話しようとした際、同僚男性がそれを取り上げようとして手が原告の胸に触れたことがあったとしても、同僚男性が手を意図的に接触させたとはいえず、偶発的な出来事とみることが相当で、防犯ビデオの映像にも接触の場面は見当たらない。以上によれば、「セクシュアルハラスメントを受けた」といえるか疑義があるが、当てはめるにしても「弱」を超えるとは認められない。 本件事件について、同僚男性は一貫してセクシュアルハラスメントをしたという事実を否定しており、本件会社としては同僚男性のみに非があると断定することができない状況にあったことからすれば、原告と同僚男性の双方を自宅待機としたことについて全く合理性がないとはいえない。また、自宅待機命令は110番通報をして騒動を起こしたことに否定的な感情を示す顧客の意向に付度した面があることがうかがわれる。各事情を考慮すると、自宅待機命令は、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」の「中」とみるべきである。 以上のとおり、これらの出来事はいずれも本件事件に関連して生じたものであり、全体的な総合評価としても「中」を超えるものではない。</li> </ul>
A3	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 32歳 女性</li> <li>発病時期 平成26年9月頃</li> <li>職種 携帯電話登録精査業務</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和元年8月6日) 東京高裁 国勝訴 (令和2年2月26日)</li> </ul>	無	うつ病	<p>平成22年7月に携帯電話関連会社に入社し、プリセットセンターで携帯電話に係る申込書の精査業務に従事していた。</p> <p>平成26年8月末から同年9月2日に複数の上司から侮辱、いじめ、人格否定発言、退職勧奨、叱責、差別等の嫌がらせが繰り返され、また複数の同僚との対立が生じたと主張し、平成26年9月、10月にそれぞれ別の医療機関で「うつ病」と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価</li> <li>上司とのトラブル</li> <li>仕事内容量の変化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 上司らの指導は業務上必要がないものであったとは認められないし、人格や人間性を否定するような一方的な言動を伴う強い叱責をしたものとは認められない。長時間（平成26年9月1日に約3時間、翌2日に約4時間）に及んだことは、自己の意見に固執して指導を受け入れず、双方向的なやり取りが長引いた結果と推認され、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」には該当せず、「上司とのトラブルがあった」に該当する。やりとりの中で上司らが退職に言及する場面があったが、退職を強要したとは認められず、単に上司の業務指導と従わない部下の反論のやり取りにとどまるものであることから、心理的負荷の強度は「弱」が相当である。 時間外労働は発症前6か月は68時間2分と相当長く、同4か月でも39時間4分とかなり長かつたと評価できるが、基本的には減少傾向にあり、発症前2か月及び1か月には時間外労働をしていなかったことに照らせば「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」に該当するとは認められず、心理的負荷を生じさせるまでの変化とは認められない。</li> </ul>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	裁判所の判断（要約）
A4	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 46歳 男性</li> <li>発病時期 平成27年8月上旬頃</li> <li>職種 販売職</li> <li>経過 大阪地裁 国勝訴 (令和元年11月27日) 大阪高裁 国勝訴 (令和2年5月29日)</li> </ul>	無	適応障害	<p>平成16年2月に総合ディスカウントストアに入社し、販売職として勤務していた。</p> <p>平成27年8月1日に、上司から何の前触れもなくブランド部門から食品部門への異動が告げられ、同月5日に医療機関を受診したところ、「不整脈の疑い、動悸」と診断された。また、同日、店長から異動理由について、控訴人の言動が他の社員の体調に悪影響を与えていることを本部も問題視していて、本来は懲戒解雇に値するが、異動としたのは温情処分である旨告げられた。</p> <p>同月10日に医療機関を受診したところ、「適応障害」と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 配置転換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 「配置転換があった」の心理的負担「中」は、配置転換後の業務を経験したことによる心理的負担も考慮して評価されること、本件では退職まで出勤がなく、異動後の業務による心理的負担がない。</li> <li>本件は、部門から部門への異動を伝えるものであること、労働条件（賃金）の点で異ならず、上司からの連絡も通常想定される範囲のものであること、配置転換は合理的な理由のあるものといえるものであることを踏まえると、その心理的負担の強度が「強」に当たるとまではいえない。</li> </ul>
A5	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 21歳 男性</li> <li>発病時期 平成26年3月頃</li> <li>職種 DTPオペレータ</li> <li>経過 広島地裁 国勝訴 (令和元年9月11日) 広島高裁 国勝訴 (令和2年8月27日)</li> </ul>	有	適応障害	<p>平成26年1月からアルバイトでDTPオペレータ（VDT機器を使用し文章・画像等の作成・編集等を行う業務）として勤務を開始し、同年3月から正社員になったが、同年4月11日夜間に退職を申し出、翌12日午前2時40分頃、自宅ベランダから飛び降り死亡した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 仕事内容量の変化 上司とのトラブル</li> <li>個別側要因 既往歴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 (控訴人が平成26年4月11日の発病と主張していることに対し、)控訴人らは、同年3月末頃から亡子の変調に気付き、各自これに対応すべく行動に起こしていたこと、同年4月11日の対応も、亡子に変調が生じていることに既に気付いていたと考えられることに照らすと、亡子の上記言動から、その適応障害が4月11日の帰宅時に初めて発病したと認めるのは相当でない。以上から、平成26年3月末頃に発病したと認めるのが相当である。</li> <li>出来事評価 亡子は、正社員として雇用された後もアルバイト勤務時と同一の部署に配属され、同様の業務に従事していたが、正社員として雇用されたことにより、時間で仕事が区切られるアルバイトとは異なり、締め切りに向けて仕事を完成させることを目標にするようになったことから、その職責及び仕事量はアルバイト勤務時とは大きく変化したというべきであって、時間外労働時間数は20時間以上増加し、かつ、1月当たり45時間以上に相当していることに照らすと、「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」の「中」に該当する出来事であったと認められる。</li> <li>(就業規則の規定に基づく手続きによらずに亡子が欠勤したことについて、)平成26年3月27日の上司の指導、4月1日の昼礼での上司の発言は、上司から業務指導の範囲内である指導・叱責を受けたに該当するにとどまる出来事であるから、「上司とのトラブルがあった」の「弱」に該当する。</li> <li>以上のとおり、心理的負担の強度は全体評価としては「中」にとどまり、業務による強い心理的負担があったとは認められない。</li> <li>個別側要因 小学6年生以来の精神障害の治療歴が認められ、平成23年には入院し、その後約1年にわたり、かなり精神不安定な時期があったことがうかがえる。また、亡子は、本件会社に対し、上記治療歴を一切伝えておらず、本件会社関係者は誰もそのことを知らなかったのであるから、本件会社としては亡子について平均的労働者として遇することで足り、その治療歴に応じた対応をとる義務があったとは認められない。適応障害を発症したことについて、上記治療歴に現れている、亡子の元々の素因が影響している可能性は否定できない。</li> </ul>
A6	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 25歳 男性</li> <li>発病時期 平成6年10月頃 (悪化時期 平成13年10月頃)</li> <li>職種 情報処理技術者</li> <li>経過 札幌地裁 国勝訴 (令和元年11月1日) 札幌高裁 国勝訴 (令和2年9月25日)</li> </ul>	無	統合失調症	<p>控訴人は、平成6年11月に統合失調症と診断され、以降、薬を服用しながら勤務を続け、教社を転々した後、平成12年4月に発病時に就労していた会社とは別法人の本件システム会社に入社し、営業部の専門職として勤務していた。</p> <p>請求人によると業務量が膨大であったことから、平成13年10月頃に精神障害が悪化し、休職に至った。</p> <p>平成14年11月及び平成16年12月にそれぞれ別の医療機関で統合失調症と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>悪化</li> <li>悪化の出来事評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>悪化 統合失調症を発症したのは平成6年11月頃である。精神障害が悪化したものと医学的に認められる時期は、平成13年10月頃である。</li> <li>出来事評価 精神障害悪化の業務起因性は、悪化の直近6か月、すなわち平成13年4月頃から10月頃までの間に、認定基準における「特別な出来事」が認められるかを判断すれば足りるというべき。</li> <li>悪化前の6か月間における時間外労働時間は、最大でも1か月当たり20時間を超えず、極度の長時間労働があったとはいえない。生死にかわり、極度の苦痛を伴うなどの病氣や負傷が生じたことや、他人を死亡させ又は負傷させたこと、セクシュアルハラスメントを受けたこと、これらに類する事情をうかがわせる証拠はなく、「特別な出来事」に該当する事情を認めることはできない。</li> <li>また、仮に平成13年1月から同年夏頃までの間に精神障害が悪化したとしても、「特別な出来事」は認められず、悪化の業務起因性は認められない。</li> </ul>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	裁判所の判断（要約）
A7	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 47歳 男性</li> <li>発病時期 平成25年6月頃</li> <li>職種 郵便営業部管理職</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>名古屋地裁 国勝訴（平成31年4月17日）</li> <li>名古屋高裁 国勝訴（令和2年11月18日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病エピソード	<p>平成5年に旧郵政省に入省し、平成25年4月に本件郵便局窓口営業部に配置転換され、課長としてかんぽ生命、ゆうちょ銀行・損保保険等の渉外業務に従事していた。</p> <p>平成25年6月頃から年上の部下の言動により精神的不調を来たしたとして、同年7月に医療機関を受診し「うつ病」と診断され、通院治療をすることとなった。</p> <p>平成25年10月1日から休業療養、平成26年1月10日に復帰したが、同月25日に縊死した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価</li> <li>配置転換</li> <li>部下とのトラブル</li> <li>悪化の出来事評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価</li> <li>亡夫が平成25年4月に本件郵便局に配置転換されてから同年6月頃に本件精神障害を発病するまでの間に、職務において部下である主任との間でトラブル（主任が職務において課長という上位にある亡夫に対する常職的な配慮に欠け、行き過ぎと思われる言動を行う等の状況が少なからず見受けられた）があり、これは、「部下とのトラブルがあった」の「中」に該当する。</li> <li>控訴人は、主任が「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の「上司等」にあると主張するが、亡夫は保険営業の経験が長く、赴任前にも管理職に登用されており、主任の知識や経験に頼らなければ業務を行えないということではできない上、課長代理は亡夫に非協力的ではなく、関係性に問題はなく、亡夫が課長として課を把握し、業務を遂行すること自体が困難であったと直ちに認めることもできない。したがって、主任が改正心理的負荷評価表の「上司等」に当たるとはいえない。</li> <li>悪化の出来事評価</li> <li>控訴人が主張する本件精神障害の増悪の原因となった出来事の心理的負荷の強度は、平成25年9月30日の出来事（事業場に帰局する時刻が遅れてはならない日に亡夫が遅れたことで、主任や上司の副局長から注意を受けたこと）が「中」、平成26年1月10日の本件ミーティング（亡夫の職場復帰日のミーティングで主任から一方的に問い詰められ、副局長が主任に取り入るような発言をしたこと）の出来事が「中」である。これらの出来事はいずれも背後に亡夫と主任の人間関係のトラブルがあることから、これらに関連する出来事として全体評価するとしても、両者には約3か月の期間がある上、本件ミーティングが行われたのが約1時間程度、前者はより短時間であることからすれば、心理的負荷の強度の全体評価は、「特別な出来事」に当たらないことはもちろん、「強」にも至らず、「中」とどまるものと認められる。</li> </ul>
A8	<ul style="list-style-type: none"> <li>死亡当時 36歳 男性</li> <li>死亡日時 平成22年3月19日</li> <li>職種 営業管理業務</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>名古屋地裁 国勝訴（令和2年1月29日）</li> <li>名古屋高裁 国勝訴（令和2年11月24日）</li> </ul> </li> </ul>	有	発病なし	<p>亡夫は、A薬品工業に採用され、平成19年4月から医薬営業本部において課長代理として販売計画立案等の業務に従事していたところ、平成22年3月19日に自宅近くのマンションから転落して死亡した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無（自殺）</li> <li>出来事評価</li> <li>仕事内容の変化</li> <li>2週間以上の運動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無</li> <li>自殺前に認定基準上の対象疾病である精神障害を発病していたと認めることはできない。</li> <li>自殺の背景に精神障害があることは高度な蓋然性をもって認められる事実であり、自殺を決意するについて了解可能な理由が存すること等の特段の事情がないにもかかわらず、発病を否定することは経験則に反すると主張は、医学的に確立しているとは認められず、また認定基準が採用する精神障害発病の有無の判断方法とも異なるものであり、採用できない。</li> <li>なお、亡夫は、不倫問題を抱えていたことから、自殺に至る原因が何ら見当たらないわけではない。</li> <li>出来事評価（予備的判断）</li> <li>平成22年1月から同年2月にかけての時間外労働時間数（発病前3か月27時間、発病前2か月82時間）及び連続勤務（平成22年1月17日から同月29日まで13運動）は、それぞれ「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」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するが、数年にわたって繁忙期を複数回経験し、労働時間の増加も事前に予測できたものであることからすれば、初めて経験する場合に比べ、心理的負荷はより低いものと評価すべきである。また、連続勤務を行っていた間の労働密度は必ずしも常時高かったものとは認められず、以上を総合すると「強」とまでいえない。</li> <li>その他業務による心理的負荷となり得る事情をみても重視すべき事実は認められず、業務による心理的負荷の強度は精神障害を発病させる程度のものであったとはいえないから、仮に精神障害を発病していたとしても、業務起因性は認められない。</li> </ul>
A9	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 42歳 男性</li> <li>発病時期 平成23年10月中旬頃</li> <li>職種 自動車販売営業</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>大阪地裁 国勝訴（令和2年2月17日）</li> <li>大阪高裁 国勝訴（令和2年12月10日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病	<p>亡夫は、平成元年4月に本件自動車販売会社に技術職として入社し、平成14年からは本人の希望で営業職として勤務していたところ、平成23年10月19日に自宅ベランダで縊死しているところを発見された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>恒常的長時間労働</li> <li>出来事評価</li> <li>達成困難なノルマ</li> <li>業務外の出来事評価</li> <li>親族が死亡した</li> <li>ローンを借りた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>亡夫は、平成23年10月中旬頃、うつ病エピソードを発症した。</li> <li>平成23年5月頃又は平成22年12月頃に「適応障害」を発症し、平成23年10月にうつ病エピソードへ移行したとの主張は、平成23年9月以前に適応障害に該当するような症状があったと認めることができず、適応障害を発病したと認めることはできない。</li> <li>恒常的長時間労働</li> <li>恒常的長時間労働について、発病前6か月間の時間外労働時間数は最大で約61時間であることから、心理的負荷の強度は「弱」に相当する。</li> <li>出来事評価</li> <li>ノルマの強制について、人事・給与面で直ちに不利益に結びつくものでなく、相当の努力によっても到底達成困難であったとまでは認められないなどから、心理的負荷の強度は、「中」程度にとどまる。</li> <li>「自爆営業」（亡夫は車を販売した顧客3名の月々のローンの支払いをそれぞれ月1万円ないし2万円程度、平成23年7月から同10月にかけて負担するという自爆営業を行っていた。亡夫は、本件会社に知られないように自爆営業を行っていた。）は会社が禁止し、店長からも行わないよう指導しており、自爆営業を強要されていた事実は認められず、また、行わなければならない状況に追い込まれていたとは認められないから、自爆営業があったとしても、業務に内在又は通常随伴する危険が現実化したと評価することができない。</li> <li>業務外の出来事評価</li> <li>両親の死亡、多額の住宅ローンを負うなど、「強」となるものを含む出来事が複数存在し、相当程度影響を与えた可能性が認められる。</li> </ul>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	裁判所の判断（要約）
A10	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 31歳 男性</li> <li>発病時期 平成25年7月上旬</li> <li>職種 障害者施設介助員</li> <li>経過 宮崎地裁 国勝訴 (令和2年2月12日) 福岡高裁 国勝訴 (令和3年1月13日)</li> </ul>	有	適応障害	<p>亡子は、平成20年12月から社会福祉法人が運営する障害者支援施設に介助員として勤務していた。</p> <p>平成25年6月18日に上司から「家族会」アンケートに関して指摘を受け、また、上司から班会議の議事録を2回書き直すように命じられる出来事が発生した。さらに、同年7月5日に班会議で利用者のためのジュース代が記録上より足りず、亡子が説明を求められる出来事が発生した。</p> <p>亡子は、平成25年7月8日に自宅で縊死し死亡した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 上司とのトラブル</li> <li>個体側要因 性格傾向</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 上司等から利用者のためのジュース代を盗難したとの疑いをかけられたと思い悩んだ平成25年7月上旬頃が発病時期である。</li> <li>出来事評価 家族会で行ったアンケートに関し上司から何らかの指摘を受けた出来事、議事録の書き直しを命じられたことは、上司から業務指導の範囲内である指導・叱責を受けたものと認められるが、心理的負担は軽度にとどまる。 上司からジュース代の不足や精算について追加説明を求められた出来事は、軽度とはいえない心理的負担を与えるものであったというべきであるが、一般的な労働者が精神障害を発症するほどの強い心理的負担を与える出来事と認めることはできない。 これらの出来事が約3か月間に発生したことを全体的に評価しても平均的な労働者が精神疾患を発症するほど重度の心理的負担がかかったと認めることができない。</li> <li>個体側要因 治療歴はないものの、真面目で繊細な性格で、明るいときと落ち込んだときの落差が激しく、嫌なことがあると飲酒で紛らわすところがあり、顔面神経麻痺を発症した経緯もあることからストレス脆弱性があつたと認められ、これが大きな要因となつて精神疾患を発症し、自殺に至つた可能性を否定できない。</li> </ul>
A11	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 42歳 女性</li> <li>発病時期 平成25年12月下旬</li> <li>職種 事務職</li> <li>経過 大阪地裁 国勝訴 (令和2年6月24日) 大阪高裁 国勝訴 (令和3年1月15日)</li> </ul>	無	適応障害	<p>平成6年に本件テレビ放送局に採用されコンテンツビジネスセンターに事務職として勤務していた。</p> <p>平成22年7月から平成25年12月までの間、上司の体調不良や休職により業務代行を行ったこと、複数名で担当していた業務を一人で担当したこと、関連会社への業務移管問題で上司と対立したことなどにより心理的負担を受けたとして、平成26年1月に医療機関を受診し「適応障害」と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み</li> <li>出来事評価 上司とのトラブル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み 認定基準は、精神医学、心理学及び法学の専門家により作成された報告書に基づき、専門的研究の成果を統合する形で平均的強度を示し、事案により類推しない修正することにより、客観的かつ柔軟な評価を可能にするよう作成されたものであり、作成経緯、内容等に照らし合理的というべき。</li> <li>出来事評価 直接でない上司の支援をした出来事の心理的負担は、残業時間が大きく増加した事実のないことから、せいぜい「弱」にとどまる。 また、平成25年7月以降、新たに追加された業務による心理的負担は、残業時間が増加することもなく、密度が過密になったと認めることができず「弱」にとどまる。 さらに、業務移管に関する心理的負担は、実際に移管される前から自分が考える問題が必ず生じ、その解決や責任を取られる等と考え、上司との間で周囲にも分かれる形で対立が生じたものであり、その時点の心理的負担としては「上司とのトラブルがあつた」の「中」を超えるものではない。 これらが生じた時期などを考慮しても「強」に当たるとまではいえない。</li> </ul>
A12	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 55歳 女性</li> <li>発病時期 平成28年11月上旬</li> <li>職種 事務職</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和2年3月26日) 東京高裁 国勝訴 (令和3年1月21日)</li> </ul>	無	適応障害	<p>平成23年に製造業の本件会社に入社し、人事部門で社会保険等の事務に従事していたところ、平成27年12月頃に同僚との人間関係のトラブルが発生した。また、当該トラブルで会社を休んでいた同僚が平成28年11月に復帰するにあたり、当該同僚と合わないとの理由で人事異動を内示されたことにより出社困難となり、医療機関で「心因反応」、「適応障害」と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 上司とのトラブル 同僚とのトラブル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 担当業務を剥奪する行為や人事課上の低評価などがいじめに当たるとする点は、人間関係のトラブルを背景に悲観的に受け止めてしまったと自ら述べていることなどからも、心理的負担が認められないか、認められるとしても弱いものととどまる。 上司による一方的な断言及び暴言とされる出来事は、出来事自体認められないか、認められる事実関係を前提としても「上司とのトラブルがあつた」の「弱」を超えるものではない。 異動については、トラブルとなった職員を離すという職場調整を目的とし、減給、降格等を伴う不当な措置とはいえず、心理的負担が強いものとみることができない。この出来事は同僚との関係悪化に起因する出来事であり「同僚とのトラブルがあつた」に当てはめて「中」を超えるものではない（仮に「同僚とのトラブルがあつた」ではなく、「配置転換があつた」を類推して検討したとしても「中」を超えるものではない。） 上司と、トラブルになった同僚が親密な関係を見つけたとする点は、殊更に性的言動を見つけたものとは認められず、「弱」にとどまる。</li> </ul>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	裁判所の判断（要約）
A13	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 43歳 女性</li> <li>発病時期 平成24年5月頃</li> <li>職種 生活支援員兼コーディネーター</li> <li>経過 高知地裁 国敗訴 (平成31年4月12日) 高松高裁 国勝訴 (令和3年2月4日)</li> </ul>	無	うつ病エピソード	<p>平成9年から聴覚障害者協会の手話通訳者として勤務し、平成23年4月から社会福祉法人に移籍となり、本件配属先で生活支援員兼コーディネーターとして勤務していた。</p> <p>平成24年4月から易疲労、気持ち不安定になるなどしたため、同年5月に医療機関を受診したところ「うつ病」と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み</li> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 賃金の多寡 仕事内容量の変化 配置転換 上司とのトラブル 同僚とのトラブル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み (被控訴人が、被災者の業務による心理的負荷を被災者の置かれた立場、地位、仕事の性質、労働時間、職場環境や状況、個別要因の影響等を勘案して総合的に判断すべきで、認定基準は、行政の内部通達に過ぎず、認定基準に記載のない場合は、総合的な判断に基づき認定を行うべきであると主張することに対し、) 認定基準は、裁判所を直接拘束するものではないが、その作成経緯や内容等に照らせば相応の合理性を有しており、認定基準を参考にしつつ、個別具体的な事情を総合的に考慮して行うのが相当である。</li> <li>発病時期 (被控訴人は発病時期を平成23年12月と主張するが、) 被控訴人を直接診察してうつ病と診断した2人の医師が同月頃と診断しており、専門部会の検討でも同様の結論に至っていることを覆すだけの根拠を示しているとはいえず、平成24年5月と認めるのが相当である。</li> <li>出来事評価 賃金の多寡については、労使合意の上で定めるものであり、その条件に沿って労務を提供することが労働者の義務となるものであり、労務の提供には必ず心理的負荷を伴うものであることや賃金の多寡そのものが業務に内在する危険と捉えらるる、労働者の希望する賃金水準でなかった場合に常に危険が発生していることになりかねず、これを労働災害というものは、労災補償制度趣旨に沿うものとはいえないことに鑑みると、賃金の多寡そのものを業務事態に内在する危険と捉えることは相当とはいえない。</li> <li>業務の質・量の変化については、本件配属先への移籍により、これまで手伝い等しかしてこなかった事務仕事等を行うこととなり、「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」、「配置転換があった」に該当するが、仕事の質及び量を勘案しても、その心理的負荷の強度は、「中」である。また、上司、同僚とのトラブルについては、いずれも心理的負荷の強度は、「弱」である。これらの出来事の心理的負荷は、常務や同僚との人間関係が良好とはいえず、そのために被控訴人が仕事内容や量に負担感を有していたことを踏まえ全体を考慮しても、「強」と評価される程度には至っておらず、「中」の範囲にとどまると解するのが相当である。</li> </ul>
A14	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 33歳 男性</li> <li>発病時期 平成27年3月16日頃</li> <li>職種 仕分作業員</li> <li>経過 名古屋地裁 国勝訴 (令和2年9月28日) 名古屋高裁 国勝訴 (令和3年3月26日)</li> </ul>	無	適応障害	<p>平成21年3月に道路貨物運送業を営む本件会社に入社し、プラスチック製のケースの仕分け作業等を行う中継員と呼ばれる業務に従事した。</p> <p>平成21年7月、業務中に「右仙腸間接挫傷」を負い、平成23年12月に症状固定（障害等級12級の12）と認定された。平成24年3月に一旦復帰したものの、私病の「右変形性股関節症」により休業し、その後同年8月に正式に復職したが、平成27年3月、業務中に「左膝内側半月板損傷」を負い（「本件事故」という。）、平成28年4月に症状固定（既存障害と加重して第11級）と認定された。</p> <p>平成27年3月に医療機関にて「うつ病」と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事 病気やケガ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 本件事故は、業務に起因するものであることが明らかであるが、長期間の入院を要したような事実はなく、労災の障害年金（障害等級第12の12と認定された）や現職への復帰ができなくなるほどの後遺障害を残すような負傷であったとも認められない。そして、事故の態様も、重量のある台車を引っ張った際に左膝を捻ったというにとどまり、悲惨であったといいたい。本件事故当時原告の体調が万全とはいえない状況にあったことや、そうであるにもかかわらず、原告が担当していた本件台車作業では相応の力が必要であったなど、原告に有利な事情を最大限斟酌しても、心理的負荷の強度はせいぜい「中」と評価する余地があるにとどまる。</li> </ul>
A15	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 29歳 女性</li> <li>発病時期 平成12年6月頃</li> <li>職種 一般事務職員</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和2年3月19日) 東京高裁 国勝訴 (令和3年4月28日)</li> </ul>	無	気分変調症	<p>平成12年にコンサルティング業を営む本件会社にパートタイム職員として入社し、経理関係を含む一般事務職員として業務に従事していた。</p> <p>同年6月27日に突然解雇を通告されたことをきっかけとして、抑うつ気分、気力減退、食欲不振、睡眠障害、対人過敏、集中力の低下等が生じるようになった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 退職強要 上司とのトラブル 違法行為を強要された</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 控訴人が解雇の告知を事前には想定していなかった事実は推認されること、控訴人の解雇予告手当不払の主張に係る事実を考慮に入れても、本件解雇は控訴人に対し、一定の心理的負荷を与えたことは認められるものの、その経緯、態様等に照らすと、「退職を強要された」の「中」を超えるものではないと評価するのが相当である。</li> <li>控訴人がセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント又は嫌がらせに該当すると主張する出来事は、その事実自体が認められないか、認められる事実（上司の控訴人に対する言動はいずれも業務の遂行に関連して行われたものと認められる）についても「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」もしくは「上司とのトラブルがあった」又は「セクシュアルハラスメント」における「弱」を超えるものではないと評価する。</li> <li>控訴人が交際費を会議費などの勘定科目で記載するよう強要されたと主張していることについて、その事実自体が認められないか、認められるとしても、「業務に関連し、違法行為を強要された」の「弱」にとどまるというべきである。</li> <li>以上のとおり、関連なく生じた複数の出来事は「退職を強要された」が「中」、その余が「弱」に該当し得るにとどまるので、全体としての評価は、「中」とするのが相当である。</li> </ul>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	裁判所の判断（要約）
A16	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 33歳 男性</li> <li>発病時期 平成26年9月上旬頃</li> <li>職種 調理師</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和2年11月27日) 東京高裁 国勝訴 (令和3年5月13日)</li> </ul>	有	うつ病エピソード	平成26年6月にホテルやスバを運営する本件会社に入社し、宴会部門の洋食担当調理師として業務に従事していたが、同年10月15日、会社に出勤せず、マンション非常階段から飛び降り、死亡しているところを発見された。	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み</li> <li>出来事評価 仕事内容量の変化 病気やケガ 上司とのトラブル 1か月に80時間以上の時間外労働</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み 控訴人は、（脳・心臓疾患等の労災認定・公務災害認定を争った）最高裁判決を援用しつつ、当該精神障害が「業務上の疾病」に該当するか否かに係る判断の枠組みにつき、労働者が従事した業務が、精神障害を発症させ、又は、同人の素因もしくは基礎疾患をその自然経過を超えて増悪させる要因となり得る危険性を有する過重なものであると認められることなどを検討して判断するべきである旨主張し、また、判断に当たっては、使用者によって労務の提供が期待される者全てを対象としてそのような者の中で最も危険に対する抵抗力の弱いものを基準とするべきである旨主張する。しかしながら、上記各最高裁判決は、いずれも精神障害を発症した事案について判断したのではなく、本件とはその前提とした医学的知見等が異なるから、原告の上記主張は採用することができない。</li> <li>出来事評価 本件会社に就職する前後で、調理師として従事する業務内容に大きな変化があったが、亡子の自主的な転職によるものであり、業務量が大幅に増加したとまでは認められず、それまでの業務経験や調理師の技量等に配慮しつつ、全員で協力して仕事が進められたことがうかがわれるから、その心理的負担は、「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」の「弱」にとどまる。業務で火傷を負い、1週間程度治療し、負傷3日後から通常どおり勤務している状況から、「（重度の）病気やケガをした」の「弱」を超えるということではない。</li> <li>控訴人が主張するように、亡子が上司の料理長から些細なミス等に対し日常的に嫌味を言われたり、嫌がらせを受けたりした事実を認めることができず、「上司とのトラブルがあった」に当たるような出来事があったとしても、「弱」にとどまると判断するのが相当である。</li> <li>10カードや自己申告書記載の出退勤時刻をもって直ちに本件会社の指揮命令下に置かれた時間であると推認することができず、入社日から発症までの各月の時間外労働時間数の最大は78時間となるから、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」の「弱」にとどまると判断するのが相当である。</li> </ul>
A17	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 53歳 女性</li> <li>発病時期 平成26年1月前半頃（遅くとも同月16日）</li> <li>職種 カスタマー</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和2年3月6日) 東京高裁 国勝訴 (令和3年6月29日)</li> </ul>	無	適応障害	平成23年10月に太陽光パネル等を設置する本件会社に入社し、福祉職員として勤務していたが、平成25年10月に営業所を異動し、年1、2回顧客を訪問し、発電効率や発電努力を含む診断を行うカスタマー業務に従事していたが、平成26年1月頃に体調不良を自覚し、受診に至った。	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み</li> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 配置転換 業務内容量の変化 上司とのトラブル 同僚とのトラブル 恒常的長時間労働</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断の枠組み 労働者の疾病等が業務上といえるためには、業務と疾病等との間に相当因果関係が認められることが必要であり、当該疾病等の結果が労働者の従事していた業務に内在する危険が具現化したものであると評価しうる必要がある。認定基準は、法的な拘束力を有するものではないものの、精神医学、心理学、法律学等の専門家が取りまとめた検討会報告書の内容を踏まえて策定されたものであり、合理性を有するものであるため、基本的には認定基準を踏まえつつ、精神障害の発病に至る具体的な事情を総合的に斟酌して判断することが相当である。</li> <li>発病時期 平成26年1月前半頃（遅くとも同月16日）に適応障害を発病した。</li> <li>具体的出来事 「配置転換があった」と「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」（時間外労働時間数月29時間から86時間に増加）はいずれも「中」で、関連する出来事であるが、先発する「配置転換があった」は「中」になる例が単に配置転換があったとされており、「中」の範囲が広い中で、意見書の指摘で「弱」よりの「中」と評価したように、「弱」と「中」で評価が分かれる余地のあるものといえることなどを踏まえると、その全体評価は少なくとも「強」に至るものとはいえず、「中」と評価することが相当である。</li> <li>「上司とのトラブルがあった」は、「中」の例にあるような強い叱責を受けたとは認めがたく、「弱」にとどまる。「同僚とのトラブルがあった」は、「中」の例にあるような周囲からも客観的に認識されるような対立が生じたものではなく、「弱」にとどまる。</li> <li>月最大86時間の時間外労働を行ったことは、「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」の心理的負担の強度として既に評価されているから、更に同じ期間を対象として恒常的長時間労働の有無を検討するのは同一期間を二重に評価することになって合理的なものとはいえない。</li> </ul>
A18	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 38歳 男性</li> <li>発病時期 平成24年3月頃</li> <li>職種 コールセンターオペレーター</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴 (令和3年6月10日) 東京高裁 国勝訴 (令和3年11月24日)</li> </ul>	無	うつ病	平成21年11月からバックオフィスサービスを業とする本件会社に契約社員として入社し、クレーム対応等を行うオペレーターとして勤務し、平成24年3月に不安障害、適応障害と診断され、投薬を受けながら勤務していたが、業務が原因でうつ病になったとして、平成27年7月16日以降休業した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 顧客からのクレーム 自分の昇進・昇格 理解者が異動した部下とのトラブル 悪化の出来事評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 平成24年頃からリーダーの役割を求められ、平成26年にリーダーに昇格・昇進したこと、平成23年以降、オペレーターとしてクレームの聴取をすることがあったこと、平成27年6月29日に深夜まで5時間にわたり厳しい言葉を浴びせられるというクレーム対応をしたこと、平成26年、27年に理解のある部下が1名ずつ退職したこと、平成26年頃に部下が離席することが多いことに不満を抱いたことがあるが、平成27年6月29日のクレーム対応が「中」と評価されるほかは、「弱」と評価されるべきものである。</li> <li>そうすると、控訴人には、平成24年3月の前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負担が認められず、また、「特別な出来事」に該当する出来事がないことから、通院治療を開始した精神障害が本件会社の業務によって発病した者とはいえないし、かつ、同精神障害が本件会社の業務によって、その自然経過を超えて悪化し、本件うつ病を発病する原因となったともいえないというべきである。</li> </ul>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	裁判所の判断（要約）
A19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 年齢記載なし 女性</li> <li>・発病時期 平成13年5月頃</li> <li>・職種 営業職</li> <li>・経過 鹿児島地裁 国勝訴 (令和3年4月12日) 福岡高裁 国勝訴 (令和3年11月24日)</li> </ul>	無	パニック障害	平成6年6月に本件会社に入社し、営業社員として英会話教室への入会、教材の購入の勧誘等の営業業務に従事し、平成9年9月には支店長となった。平成13年6月にクリニックを受診し、休職、同年9月に復職したが、平成14年11月にA社を退社した。その後、平成16年6月にB社に入社した。	・治ゆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・治ゆ 平成13年5月に本件疾病を発症し、同年6月に休職したものの、同年9月に復職し、その後毎月のようにノルマを達成していた。また、平成16年1月又は遅くとも同年8月には通院を中止し、その後平成17年7月に通院を再開しているが、その際、控訴人自身が症状が落ち着いたために中断した旨述べており、通院が不要と判断する程度に状態が回復していたと認めるのが相当である。現に、控訴人はB社に入社し、歩合給のみの商品販売の業務で、安定して高額の給与を得ているのであって、仕事の内容や収入の観点からしても、遅くとも通院を一時中止した平成16年8月頃には通常の勤務に耐えうる状態になっていたといえる。 そうすると、本件疾病は遅くとも平成16年8月には治ゆしていたといえるから、本件各処分の対象期間における休業に係る控訴人の精神障害と本件会社における業務との間に相当因果関係を認めることはできない。</li> </ul>
A20	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病（悪化）当時 25歳 (32歳) 男性</li> <li>・発病時期 平成6年10月頃 (悪化時期 平成13年10月頃)</li> <li>・職種</li> <li>・経過 札幌地裁 国勝訴 (令和2年8月6日) 札幌高裁 国勝訴 (令和3年11月26日)</li> </ul>	無	統合失調症	平成12年4月にシステム開発を行う本件会社に入社し、勤務していたが、平成13年10月頃、統合失調症が悪化し、入院した。	・悪化の出来事評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・悪化の出来事評価 精神障害の悪化の直近6か月の間に、認定基準における「特別な出来事」が認められるか否かを判断すれば足りるというべきである。 精神障害の悪化の時期の直近6か月の間に、本件会社において就労中、認定基準における「特別な出来事」やこれと同視しうる出来事があったとは認められず（発症前6か月の時間外労働時間数の最大は19時間30分、業務内容は、前職で経験がある業務や類似した業務であり、控訴人自身は復職後の平成13年1月から夏頃までは好きな仕事を行っていることにより、気分が高揚すると認識していた。）、控訴人が本件会社において従事していた業務が統合失調症その他の精神障害を通常悪化させる危険性を内在する程度のものであったとみるのも困難であるから、控訴人の精神障害悪化についての業務起因性は認められない。</li> </ul>



## 【請求認容事案】

- 業務による心理的負荷の評価（出来事の評価）に関する裁判例  
57件  
極度の長時間労働 1件：B10  
恒常的長時間労働 9件：B1、B2、B3、B4、B11、B26、B27、B30、B48  
（重度の）病気やケガをした 4件：B9、B13、B16、B54  
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 2件：B13、B14  
業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした 1件：B49  
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 4件：B1、B18、B19、B20  
会社で起きた事故、事件について、責任を問われた 3件：B12、B26、B49  
自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた 1件：B48  
達成困難なノルマが課された 3件：B25、B32、B47  
ノルマが達成できなかった 2件：B5、B6  
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 2件：B21、B24  
顧客や取引先から無理な注文を受けた 1件：B26  
顧客や取引先からクレームを受けた 4件：B1、B25、B46、B48  
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 8件：B3、B4、B17、B31、B33、B43、B50、B56  
1か月に80時間以上の時間外労働を行った 7件：B23、B32、B35、B40、B49、B51、B55  
2週間以上にわたって連続勤務を行った 3件：B21、B42、B43  
退職を強要された 5件：B7、B29、B36、B38、B39  
配置転換があった 3件：B2、B5、B53  
転勤をした 2件：B24、B57  
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 1件：B33  
部下が減った 1件：B8  
非正規社員である自分の契約満了が迫った 2件：B45、B46  
上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 12件：B3、B6、B8、B15、B27、B28、B34、B37、  
B41、B50、B52、B56  
上司とのトラブルがあった 10件：B5、B19、B21、B22、B36、B38、B43、B47、  
B53、B57  
同僚とのトラブルがあった 1件：B53  
部下とのトラブルがあった 3件：B31、B42、B52  
セクシュアルハラスメントを受けた 1件：B44
- 評価期間に関する裁判例 8件：B5、B6、B9、B24、B27、B33、B53、B54

※ 平成23年11月から令和3年12月までの請求認容（国敗訴）事案で、精神障害の認定基準に関するもの57件を提示

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時 48歳 男性</li> <li>発病時期 平成9年1月頃</li> <li>職種 工事現場の事務所所長</li> <li>経過 広島地裁 国取訴（平成23年11月9日）</li> </ul>	有（未遂）	躁うつ病、双極性感情障害	<p>工事の遅れに伴う長時間労働や工事ミス、ミスによる発注者からの叱責などがあり、平成9年1月27日、同年2月2日に自殺を図り、うつ状態と診断された。平成9年2月26日まで休職し、同月27日から職場復帰し、平成15年11月30日に会社を退職した。退職後平成18年10月1日から同月31日に係る休業補償給付がなされたもの。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働時間 客観的で明確な証拠がなく現場における勤務状況も明らかでないため、労働時間不明であり恒常的な長時間労働があったとは認められない。</li> <li>・重大な工事ミス 責任を問われなかったことから、心理的負荷の強度は「Ⅱ」（判断指針に基づく評価のため）とした。</li> <li>・発注者からの叱責 工期の遅れについては延長が約1か月であったこと、工事ミスについては一週間で補強案が発注者に了承されたことから、強い心理的負荷をもたらすものではなかった。</li> <li>・個体側要因 双極性感情障害は、うつ病とは異なり、ストレス要因よりも遺伝的素因（脆弱性）が強く、ストレスが弱くても発病の原因となりうる。原告は、双極性感情障害を発病しやすい素因を有していたといえる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働時間 原告の平成8年10月以降の退社時刻は午後11時頃と部下の証言を証拠に、恒常的長時間労働があったと認定した。</li> <li>・重大な工事ミス 主筋切断ミス（8カ所）は強度に影響を与え「あってはならない」重大な工事ミスであったと認定した。</li> <li>・発注者からの叱責 工期の遅れ、工事ミスについて「お前にはくびだ。」「お前は所長失格だ。」などと叱責、罵倒を受け、土下座までして謝罪していることから、かなりの精神的身体的負荷を受けたと評価した。</li> <li>・個体側要因 双極性感情障害は、うつ病と比較して、発病につき遺伝的素因（脆弱性）が強いといえるにすぎず、ストレスが強ければ当然発病の要因になるものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恒常的長時間労働</li> <li>・出来事評価 仕事上のミス</li> <li>・顧客からのクレーム</li> <li>・個体側要因 遺伝的素因</li> </ul>	<p>原告の本件疾病発症前に従事していた業務の内容、態様、遂行状況、本件疾病発症に至るまでの経緯等に加え、原告にはこれまで精神疾患の既往がなく、業務以外の精神的負荷等をうかがわせる事情も見当たらないことを併せて考慮すると、原告は、本件疾病発症前に従事していた業務により過重な精神的、身体的負荷により本件疾病を発症するに至ったものと認められ、その間に相当因果関係の存在を肯定することができる。</p> <p>原告が双極性感情障害を発病しているとしても、原告の遺伝的素因（脆弱性）が強く起因、反映しているとも認めるには、なおためらいを禁じ得ない。むしろ、本件疾病に罹患するまでの業務による精神的、身体的負荷は相当大きかったといふべきであり、これら環境的な要因、負荷（ストレス）が大きく影響して本件疾病を発症するに至ったとみるのが相当である。</p>
B2	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時 56歳 男性</li> <li>発病時期 平成6年11月頃</li> <li>職種 サービス課担当課長（携帯電話会社）</li> <li>経過 名古屋地裁 国取訴（平成23年12月14日）</li> </ul>	有	うつ病	<p>平成6年4月、音響機器修理サービス業の会社から携帯電話会社に出向し、サービス担当課長として、顧客の苦情処理業務に従事していた。</p> <p>平成6年11月頃からうつ病と診断され、その後、平成14年12月1日に保守センターへ配置転換されたが同月7日に自殺したものの。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向（配置転換）した 平成6年4月に出向した「Ⅱ」に該当し、開業に向けたマニュアル作成、携帯の取扱方法の問い合わせ、苦情の対応していたが、出向前からアフターサービス業務に従事していたこと等からさほど困難でなく、業務量も過重ではなかった。超過勤務命令簿によれば、恒常的な長時間労働は認められない。</li> <li>・治ゆの有無 平成10年11月から約1年8か月間、精神科を受診していなかったが、平成12年7月に症状がひどくなり精神科を受診した経過から、一旦治ゆし、その後再び発病したと考える。うつ病治療中断も口腔心身症の治療のため処方されていた抗不安薬（メイラックス）はうつ病の症状緩和効果はないとされている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向（配置転換）した 携帯電話という未知の分野への出向、開業が予定より5か月早まり準備に困難を極めた。新規事業サービス部門の担当課長は、相当程度重い責任を負わされ、医師のカルテには、平日の勤務時間は約12時間であり、開局前には午前2時こまで働くことが数か月続き、開局直後も午後11時過ぎこまで働く日々が続いたことなどが記載されており、これらによると月100時間の時間外労働を行っていたことが認められ、質的、量的に相当に過重なものであったと認定した。</li> <li>・治ゆの有無 うつ病の治療中断はあくまで自己判断によるもので、精神科主治医は治療が必要と考えていた。口腔心身症の治療のために、うつ病治療中断も継続して処方されていたメイラックス及び支持的精神療法より、うつ病悪化がええられていたと考えられること等から、寛解していなかったものと認定した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恒常的長時間労働</li> <li>・出来事評価 配置転換</li> <li>・治ゆ</li> </ul>	<p>平成11年11月から約1年8か月の間、精神科を受診していなかった期間、メイラックスの効果のみによって本件うつ病の症状が幾分緩和されていたものと解すものではなく、支持的療法と相まって、効果的に本件うつ病の症状が幾分緩和されていたと解すものであり、その効果の程度としても症状が悪化を食い止めることまではできず、過剰の中断期間、なんとか我慢して勤務が続けられたということにとどまり、結局、症状が悪化して受診を再開せざるを得なかった上、自殺念慮を抱くまでに悪化したものである。</p> <p>本件うつ病発症前6か月に従事した業務は、質的に過重と評価できることに加え、同期間少なくとも月に約100時間程度の時間外労働を4か月間に行っていたと認められるから、量的にも過重な業務であったと評価でき、本件うつ病の発症には、業務起因性が認められ、また、強い心理的負荷を伴う業務上の精神的ストレスがその後も続いたことにより、本件うつ病が慢性化し、遂に一度も寛解することなく、本件自殺に至ったものと推認され、本件自殺との相当因果関係も認められる。</p>
B3	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時 37歳 男性</li> <li>発病時期 平成15年3月頃</li> <li>職種 専門学校専任講師</li> <li>経過 大阪地裁 国取訴（平成22年6月7日） 大阪高裁 国取訴（平成24年2月10日）</li> </ul>	無	抑うつ状態、気分（感情）障害	<p>平成15年2月15日から同年3月11日の海外（英国）短期留学の学生引率業務に従事し、帰国後の同月16日には入学希望者向けの1日体験入学に遅刻し、学園長から叱責され、同年3月24日に抑うつ状態と診断され休業加療が必要とされた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働時間 前期に比べ後期は時間的負担が軽減され、後期に担当した講義、実験は非常に負担の軽いものであることから、持ち帰り残業を余儀なくされていたとは考えられない。</li> <li>・海外引率 被災控訴人の同僚講師は「英国では本当に楽でした。」と述べており、うつ病に罹患している生徒への指導は当該講師が行い、添乗員も引率者と同行を共にしていたことから、被災控訴人の引率業務は心理的負担を伴うようなものではなかった。</li> <li>・学園長からの叱責 体験入学の担当当番であったのに遅刻もなく3時間遅刻したため、重大な落ち度があり叱責を受けたのも当然であり、叱責の態様も激しくも執拗でもなく、強度の心理的負荷を与えるものとは認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働時間 講義は1コマ減ったに過ぎず、実験は内容が異なり負担は同じでなく、卒業試験指導など前期より後期の負担が増加している。持ち帰り残業を含み1か月80時間以上の時間外労働を認定した。</li> <li>・海外引率 引率業務が初めての海外旅行であり、約1か月間、生徒が無事留学を終えられるよう配慮しなければならず、うつ病罹患生徒の気配り、見守りする必要があり、引率業務は相当の心理的ストレスになっていたと認定した。</li> <li>・学園長からの叱責 叱責された原因は、何の連絡もせずに約3時間遅刻したためであるから、叱責を受けたのもやむを得ないといふべきであるが、叱責の態様は、激しく執拗なものであり、程度は不相当である。遅刻の一因に帰国後の業務による疲労の蓄積があったにも関わらず、全面的に自らの落ち度として叱責されたことと併せ考えると、心理的負荷の総合評価は「中」とするのが相当である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恒常的長時間労働</li> <li>・出来事評価 仕事内容・量の変化 パワーハラスメント</li> </ul>	<p>複数の出来事は、いずれも心理的負荷の総合評価が「中」であり、各出来事は連続して生じており、常に心理的負荷が「中」の状態が継続していたものであるから、職場における心理的負荷の総合評価は「強」とするのが相当である。職場以外における心理的負荷はなく、個体側要因（中学3年生のときに不登校）があったとしても発病への影響は大きなものではなかったことから、本件精神障害の発病が同人の業務に起因するものであり、業務と本件精神障害の発病との間に相当因果関係がある。</p>
B4	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時 31歳 男性</li> <li>発病時期 平成15年3月頃</li> <li>職種 洗管作業員</li> <li>経過 神戸地裁 国取訴（平成23年5月19日） 大阪高裁 国取訴（平成24年4月13日）</li> </ul>	無	気分（感情）障害	<p>商業施設や集合住宅等の配水管及び貯水槽の洗浄・清掃業務に従事していたところ、漏水調査、補修工事があり、また、漏水調査の対応に際し社長から叱責され、平成15年3月24日に気分障害と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事内容・仕事量の変化 平成15年2月上旬頃、困難かつ大きな緊張感を伴う業務である漏水調査及びその補修工事が連続かつ集中的に重なるという出来事があった。その心理的負荷の総合評価は少なくとも「中」程度と判断する。</li> <li>・時間外労働時間 上記の業務を完了した平成15年2月17日から同年3月18日までの1か月間の時間外労働時間は113時間50分に達していることが認められ、心理的負荷と恒常的長時間労働を関連させて評価すれば、総合評価を「強」と判断する。</li> <li>・手待ち時間 労働時間には一定の手待ち時間が含まれており、労働密度が低かった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事内容・仕事量の変化 平成15年2月上旬頃、困難かつ大きな緊張感を伴う業務である漏水調査及びその補修工事が連続かつ集中的に重なるという出来事があった。その心理的負荷の総合評価は少なくとも「中」程度と判断する。</li> <li>・時間外労働時間 上記の業務を完了した平成15年2月17日から同年3月18日までの1か月間の時間外労働時間は113時間50分に達していることが認められ、心理的負荷と恒常的長時間労働を関連させて評価すれば、総合評価を「強」と判断する。</li> <li>・手待ち時間 現場作業以外にも営業活動など必要業務を種々遂行しており、手待ち時間においても緊急対応に備える必要があり、労働から完全に開放されているわけではなく、業務の労働密度が特に低いものであったとみることはできない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恒常的長時間労働</li> <li>・出来事評価 仕事内容・量の変化</li> </ul>	<p>認定基準の項目に当てはめると、「仕事内容・仕事量（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当すると認められ、その平均的負荷強度は「Ⅱ」であるところ、総合評価の視点として示されている「業務の困難性、能力、経験と業務内容のギャップ等」や「仕事内容・責任の変化の程度等」を考慮し、社長から業務遂行に関し叱責、非難されるなど社長との感情的トラブルもあったことなどの事情も勘案すると、心理的負荷の総合評価としては、少なくとも「中」程度と判断するのが相当である。そして、出来自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働（出来事後1か月110時間を超える）を関連させて総合評価を行うならば、心理的負荷の総合評価を「強」と判断するのが相当である。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B5	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時55歳 男性</li> <li>発病時期 平成14年7月頃</li> <li>職種 部品用品部次長</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>長崎地裁 国敗訴（平成22年10月26日）</li> <li>福岡高裁 国敗訴（平成24年4月20日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病	<p>平成13年1月、新たに部長となった者の部下となり、その後、同年9月部品営業部次長に配置転換され、平成14年1月には社内規定による「役職定年」により次長職を解かれ、平成15年11月1日に他の店舗へ異動となり同月13日に自殺した。営業部ではノルマ未達成による上司（部長から）叱責を受けていた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配置転換、ノルマ未達成による上司からの叱責</li> <li>うつ病発病時期は、平成14年7月以降であり、配置転換は平成13年9月であることから、配置転換及びノルマを課せられ不達成による上司からの叱責は、「発病前おおむね6か月」を超えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配置転換、ノルマ未達成による上司からの叱責</li> <li>上司との確執やノルマ達成の負荷等のストレスが継続している場合は、発症前6か月に限ることなく心理的負荷の対象とすべき。出来事の一つ一つ断片的にみれば疾病を引き起こす心理的負荷があったとまでは直ちに認められないが、これら一連のものとして全体的にみれば、上司との確執、役職（次長）を解かれ事実上の降格異動、ノルマ達成の強要、80時間を超える時間外労働の継続が認められ、平均的な労働者に対しても強度の心理的負荷があった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価</li> <li>配置転換</li> <li>ノルマ未達成</li> <li>上司とのトラブル</li> <li>評価期間</li> </ul>	<p>本件疾病のようなうつ病は、何か1つの出来事がこれを引き起こすというのではなく、ストレスの原因が重なり、それが継続することで、発症に至ることが多く、その時期を厳密に特定することには困難を伴うと言われている。本件のように業務内容や職場環境等によるストレスが継続（平成13年1月以降）している場合は、評価期間を発症前6か月に限ることなく評価対象とすべきである。また、出来事を一連のものとして全体的にみれば、強度の心理的負荷があったものというべきである。</p>
B6	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時42歳 男性</li> <li>発病時期 平成18年7月頃</li> <li>職種 販売員主任</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>新潟地裁 国敗訴（平成24年4月27日）</li> </ul> </li> </ul>	無	うつ病	<p>営業所においてユニフォームレンタルの契約及び販売等の業務に従事していたが、平成12年7月1日、主任に昇格し、営業所長が替わって以降、主任としての職務が果たせていないことやノルマが達成できないことに対して叱責を繰り返されたことによりうつ病を発症し、平成18年7月5日から休業し、同年9月22日に退職した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司からの指導叱責</li> <li>部下の仕事内容について把握せず、主任としての職務を十分にこなしていない上、営業管理もずさんで、営業上のミスを繰り返し注意していたため、営業所長はこうした勤務態度を繰り返し注意していたに過ぎない。</li> <li>ノルマ未達成</li> <li>売り上げの目標額であり不達成による制裁等はない。ノルマと評価されるような性質のものではない。目標額は他の営業所と比較して過大とはいえない。目標額を達成した月もあり達成困難ではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司からの指導叱責</li> <li>同僚等4名の聴取書から荒く激しい言辞を伴った口調で執拗かつ頻繁に叱責されていたと認定した。</li> <li>ノルマ未達成</li> <li>目標値は過重に負荷されていないし、具体的なペナルティはないが、ノルマ未達成に対する営業所長の叱責や説教に行き過ぎと評価し得る点があり、心理的負荷があると認定した。</li> <li>上司の叱責の仕方及びノルマが達成できなかったという出来事は、関連して生じているといえるものであって、業務による強い心理的負荷が認められる場合」にあたる」と評価される。</li> <li>評価期間</li> <li>営業所長の指導や叱責及びノルマが達成できなかったという出来事は繰り返されていたのであるから、発病前6か月以内の出来事に限定するのではなく、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価するのが相当である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価期間</li> <li>出来事評価</li> <li>ノルマ未達成</li> <li>パワーハラスメント</li> </ul>	<p>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、発病前6か月以内の出来事に限定するものではなく、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することとされているものであり、本件はいじめやセクシュアルハラスメントの事案ではないが、所長の指導や叱責及びノルマが達成できなかったという出来事は繰り返されていたのであるから、本件においては、発病前6か月以内の出来事に限定するものではなく、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価するのが相当である。その結果、業務起因性を肯定することができる。</p>
B7	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時51歳 男性</li> <li>発病時期 平成15年5月末頃</li> <li>職種 浄化槽保守点作業者</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>大阪地裁 国勝訴（平成23年10月17日）</li> <li>大阪高裁 国敗訴（平成24年7月5日）</li> </ul> </li> </ul>	有（未遂）	うつ病エピソード（受診なし）	<p>平成15年5月30日に社長から退職強要されたことなどがあり、神障害を発症し、同年6月1日に自殺を図ったもの。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無</li> <li>平成15年5月30日から同月31日に、適応障害に罹患した可能性が窺えるが、直ちに適応障害であったと推定することはできず、遅くとも平成14年11月頃までにアルコール依存症を発症していた。</li> <li>退職の強要</li> <li>平成15年5月30日に自宅謹慎中の同僚を社用車に同乗させたことで社長と口論となり、退職通告を受け一定の心理的負荷を受けたことが窺えるが、退職につき明確に異議を述べた事実認められず、翌日に再就職先の面接日時を調整しており、退職通告による心理的負荷は強いものであったとまでは認められない。</li> <li>アルコール依存症</li> <li>アルコール依存症であったとまでは認められないものの、平成14年11月から依存傾向にあったことが強く窺われ、発作的な自殺はそれに起因していた可能性がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無</li> <li>平成15年5月30日、社長から解雇を言い渡され、神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害に当たる精神障害を発症した。</li> <li>退職の強要</li> <li>「退職を強要された」という具体的な出来事の心理的負荷の強度は、最高値の「Ⅲ」とされている。本件解雇は予期しない突然の出来事であり、社長と口論になるなど尋常でない経過があったことを考慮すると、上記「Ⅲ」を修正すべきでなく、心理的負荷の総合評価は「強」と認めるのが相当である。</li> <li>アルコール依存症</li> <li>平成13年10月頃、アルコール性肝障害と診断されたが、アルコール依存症診断基準の「離脱症状」もなかったこと等から、アルコール依存症などの精神障害を発症して自殺を企図したとはいえない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無（自殺）</li> <li>出来事評価</li> <li>退職強要</li> <li>個体側要因</li> <li>アルコール依存症</li> </ul>	<p>ICD-10におけるアルコール依存症の指標には該当しないというべきであり、アルコール依存症又はその傾向にあり、そのために抑うつ症状などの精神障害を発症して、自殺を企図したということではない。また、控訴人が几帳面でもじめであるが、他方で「短気激情型」で社長に反抗的などところがあるなど、性格に偏りがあるとしても、これを個体側要因（ストレス脆弱性）として、業務と障害との相当因果関係を否定する事にすべきことにはならない。</p> <p>医学意見書により、唯一職場での処遇が「うつ病エピソード」の原因であり、「うつ病エピソード」が自殺企図の原因であることと断っていることからして、本件解雇と疾病及び障害との相当因果関係を否定することはできない。</p>
B8	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時48歳 女性</li> <li>発病時期 平成15年7月頃</li> <li>職種 生命保険の営業マネージャー</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>鳥取地裁 国敗訴（平成24年7月6日）</li> </ul> </li> </ul>	無	ストレス性うつ病	<p>昭和62年4月からマネージャーとして、班員の指導、育成等しながら営業活動を行っていたが、内部規約違反（不告知教唆）を行ったとして、上司（支社長・営業所長）から叱責され、個人の営業成績などについても繰り返し叱責をされ、同意を得ることなく自身の営業班の分離が行われ部下が減るなどした。平成15年7月頃うつ病を発症した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部規約違反（不告知教唆）</li> <li>不告知教唆について確認したに過ぎず、通常の業務監督・指導として不合理であるとはいえない。「会社でおきた事故（事件）」について責任を問われた」の強度「Ⅱ」に該当、修正事項なし。</li> <li>上司からの叱責</li> <li>具体的な数値に基づく営業成績を求められ、一定の役職に期待される成績を果たしていない者に対して、上司の立場から奮起を促すことは、ある程度厳しいものになったとしても業務指導の範囲内である。営業成績悪化は「ノルマが達成できなかった」の強度「Ⅱ」に該当し修正事項なし。</li> <li>組織変更</li> <li>業務上必要性に基づく通常の組織変更であり、営業所長は先に班の分離のことは伝えており、班の分離は不当な不利益や心理的負荷を与えるものでもない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部規約違反（不告知教唆）</li> <li>不告知教唆について、言ってもいないのに他の職員がいる所で、あたかも言ったように厳しく叱責を受けており、理不尽で到底納得できるものではなく、精神的負荷は非常に強いものであった。</li> <li>上司からの叱責</li> <li>不告知教唆の件で、上司、特に支店長との間に軋轢が生じ、影響が尾を引いているところに、営業所長から営業成績について、厳しい叱責を繰り返され、長時間にわたり叱責を受けており、また、班分離を度々業績について叱責を受け、精神的負荷を増大させ本件発症に至った。</li> <li>組織変更</li> <li>マネージャーである原告の同意を得て行われたと認識された班分離については、原告の同意を得ることなく行われた。部下を失い将来減給の可能性が高い状況に置かれ、より一層精神的負荷を蓄積させた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価</li> <li>パワーハラスメント</li> <li>部下が減った</li> </ul>	<p>判断指針及び認定基準は、医学的知見に沿って作成されたもので、一定の合理性があることは認められるものの、精神障害に関しては、生物学的・生理学的検査等によっても判定できるものではなく、診断に当たっては幅のある判断を加えて行うことが必要であり、当該労働者が置かれた具体的な立場や状況等を十分斟酌して適正に心理的負荷の強度を評価するに足りるだけの明確な基準となっているとはいえず、一つの参考資料にとどまるものというべきである。</p> <p>原告の症状が、一連の出来事による精神的負荷の蓄積に併せて増悪し、その強い精神的負荷は仕事や職場において得て見られる人間関係に端を発し、職場環境によって醸成されたものであることからすれば、社会通念上、原告の精神的負荷は業務の遂行により発生し、その発症は発症すべくして発症したものであるというべきであり、客観的にみてストレス性うつ病を発症させる程度に過重であったと認めるのが相当である。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B9	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時66歳 男性</li> <li>発病時期 平成14年5月頃</li> <li>職種 住宅建材販売</li> <li>経過 岡山地裁 国敗訴（平成24年9月26日）</li> </ul>	有	双極性感情障害	<p>高濃度の石綿ばく露作業に従事していたため石綿肺を発症し、平成2年から10年以上の長期にわたり続く咳や痰の症状や、次第に悪化していく息切れなどの症状があった。精神障害を発症し、平成19年5月23日、自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間 「対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること。」とされており、本件についても発病前6か月間に生じた事由を対象とすれば足りる。</li> <li>・重度の病氣やケガをした 周囲に対して石綿肺に関する不安は一言も述べておらず、将来に対する恐怖感や不安感を強く感じていたというのは実際に即さない。平成14年にじん肺管理3イ、続発性気管支炎の診断が認められ、これは「重度の病氣やケガをした」に該当し、心理的負荷の強度は「Ⅲ」と認められるが、呼吸不全はなく、続発性気管支炎の程度も客観的にみて重いものではなく、その後の経過を観察しても著しい生活制限はなく、「出来事に伴う変化」は認められず総合評価は「中」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間 発病前6か月の間に石綿肺の重症化の変化がみられないことを重視しているが、継続するだけでなく次第に悪化する症状や石綿肺が与える死への恐怖等に鑑みれば、短期間で顕著な重症化がないことをもって心理的負荷が強度ではなかったということではできない。</li> <li>・重度の病氣やケガをした 10年以上の期間にわたり続く咳や痰の症状、悪化していく息切れなどは、心理的負荷を与え続け次第に大きくなっていった。石綿肺は根治薬がなく慢性的な苦しみを与え続け、最終的には死に至る危険の高い疾病であるが、そのことを悲惨な姿で死んでいった同僚らの姿を通じて認識させるを得ない状況にあり、症状が悪化していく度、一生続くのであろう苦しみや死に対する恐怖を強く感じていたというべきである。石綿肺の病状等による心理的負荷は客観的にみて精神障害を発病させる程度に過重であった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間</li> <li>・出来事評価 病氣やケガ</li> </ul>	<p>じん肺を始めとする慢性呼吸器疾患の患者が精神障害を発病することについての研究報告等が存在することがうかがわれるれば、石綿肺の病状等による心理的負荷は、社会通念上、客観的にみて本件精神障害を発病させる程度に過重であったといえるべきである。</p> <p>石綿肺による病状以外の心理的負荷や個体側の脆弱性、遺伝要因など他に発病因子となり得るような事情が証拠上明らかにうかがわれなければならないことからすれば、本件精神障害の発病と石綿肺の病状等との間、ひいては本件精神障害の発病と石綿肺発病の原因である業務との間に相当因果関係を認めることができる。</p>
B10	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時27歳 男性</li> <li>発病時期 平成17年7月頃</li> <li>職種 図面作成業務</li> <li>経過 東京地裁 国敗訴（平成24年11月28日）</li> </ul>	有	適応障害（受診なし）	<p>電気通信設備工事の配線図の作成業務に従事していたが、長時間労働等があり、成17年8月10日に自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間 発症前1か月の労働時間について、「カードリーダー記録」、上司及び同僚の聴取等に基づき、事務室の照明は午後8時に消灯されていることから原則同時刻を終業時刻とし、併せて喫煙所で上司等と談笑する時間が長かったことから、発病前1か月の時間外労働時間を95時間とした。 具体的出来事として「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」に該当し、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努力を費やしたには該当しないから、心理的負荷の総合評価は「中」にとどまる。</li> <li>・精神障害の発病 「うつ病」を発病していたと認めることはできない。仮に精神障害を発病していたとしても、交通事故以降の「適応障害」であったというべきである。 本件自殺は、精神障害によって正常の認識や行為選択能力が著しく阻害された状況下で実行されたものであるということではできない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間 上司等の聴取等はいずれも抽象的で、事務室の照明は午後8時以降でも点灯は可能で就労することはでき、業務からの離脱の有無、時間を特定不可能とし「カードリーダー記録」による在館時間から就業規則上の休憩時間を控除した時間全てを労働時間と認定し、発病前1か月の時間外労働を176時間とし、「極度の長時間労働」に該当する出来事の内容を認めることができる。</li> <li>・精神障害の発病 交通事故直後に自責となり食欲もなくぼんやりしていた状況から交通事故の直後頃に「適応障害」を発病したと認められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病の有無（自殺）</li> <li>・労働時間の算定方法</li> <li>・極度の長時間労働</li> </ul>	<p>被告は、遺書とも評価される携帯に残されたメールの内容を見ると、当該メールの作成時点において、未だ自己の行動の意味・内容を認識しており、相応の判断力を備えていたことがうかがわれるとして、「故意」の自殺であると主張するが、極度の自責の念を抱き、自殺によるものでなければ現状を打破することができないとの強迫観念にとらわれていたことがうかがわれるのであって、このようなメールの文面は、正に、自殺意慮に深く彩られたものであると評価することが可能である。</p> <p>本件疾病発病前の業務による心理的負荷の総合評価は「強」であり、その他、業務以外の心理的負荷又は個体側要因を認めることはできないから、本件疾病の発病及びその後の本件自殺は、業務に起因するものであると認められるのが相当である。</p>
B11	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時39歳 男性</li> <li>発病時期 平成15年8月末頃</li> <li>職種 システム開発部部門長</li> <li>経過 大阪地裁 国勝訴（平成23年11月30日） 大阪高裁 国敗訴（平成25年3月14日）</li> </ul>	有	軽症うつ病エピソード（受診歴なし）	<p>平成15年4月、金融システム事業部の開発部部門長に昇進し、長時間労働等があり、成15年12月20日、ホテルの一室にて自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間 部門長の負担を示唆するような時間外労働時間数が増える要素は認められず、形式的に100時間程度の時間外労働時間数が認められる月があったとしても、通常その程度の労働時間を要する業務に従事していたといえることはできないから、「恒常的な長時間労働」と評価することはできない。 さらに、用務先への移動時間は、拘束の程度が低いので、公共交通機関を用いた移動時間は労働時間に含めず認定すべきである。</li> <li>・業務外の心理的負荷 自殺直前、多額の借金があった、出来事の類型「借金返済の遅れ、困難があった」に該当し、心理的負荷は「Ⅱ」であるが、部下からの借金の返済を勧めると「Ⅲ」と評価する余地は少なく、心理的負荷の程度は「中」と考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間 公共交通機関による移動は単なる待ち時間時間とは異なり、移動に伴う心理的負荷もあり、特別に自由に過ごし得た時間が存在する等の事情がない限り、労働時間から控除すべきものは認められない。事業所外での業務進行のための移動時間、顧客との面会の待ち時間等は特に労働密度が低い場合には当たらない。</li> <li>・業務外の心理的負荷 部下らが亡く対し、生前に返済を要求していたような事実は認められず、金銭の借入の原因となった事情に関して、何らかのトラブルを抱えていたような事実も確認できない。 仮に信用調査会社の調査結果を信用し、複数件の借金の存在が認められるとしても、「Ⅲ」と評価する余地は少なく、心理的負荷の程度は「中」と考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恒常的長時間労働</li> <li>・労働時間の算定方法</li> <li>・業務外の出来事評価 借金返済</li> </ul>	<p>亡夫の時間外労働の状況は、数字としては100時間に満たない月も多く、また、出来事の直後が100時間に達しているというわけでもないが、亡夫の時間外労働の状況は、長時間労働が及ぼす影響と出来事の影響を考慮すれば、心理的負荷の総合評価を「強」として評価するに足りる恒常的長時間労働であるといえる。</p> <p>本件においては認定基準の認定要件を全て満たすものと認められ、業務による心理的負荷によって発病したと判断される。そして、発病した精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為をとる抑制力が著しく阻害される状態に陥つたものと推定され、自殺は業務に起因するものというべきである。</p>
B12	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時44歳 男性</li> <li>発病時期 平成21年3月頃</li> <li>職種 営業職</li> <li>経過 札幌地裁 国敗訴（平成25年3月29日）</li> </ul>	無	急性ストレス障害	<p>平成21年1月、親会社に勤務する女性派遣社員から、親会社の社員からセクハラを受けていると相談を受け、その内容を記載したメモを作成するなどし関与したため、親会社への出向内示が取り消され、発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社で起きた事故、事件について、責任を問われた セクハラ相談の対応を行ったことにより、親会社における信頼関係を喪失したことは、「強」になる例の「重大な事故」に当たらず、社会的反響や経済的損失が発生するものではなく、通常業務の過程において生じる事象として特異性は高くはない。 出向に關しては受人側の裁量の問題もあり、出向内示の取消として遠隔地への異動の打診は通常の人事異動の域を脱するものでなく、ペナルティーではない。 したがって、心理的負荷が「強」とされる例「重大とまではいえない事故、事件であるが、その責任と問われ・・・」に該当しない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社で起きた事故、事件について、責任を問われた 上司の指示に基づき、日常業務でないセクハラ対応をしたことにより、信頼関係が欠けたことについて、不利益な評価をされ出向内示取消は不当に重いペナルティーを課すものである。 会社からセクハラを行ったとの理不尽な疑い念がけられており、出向取消が極めて合理的理由によるもの印象をさらに強く抱いたであろうと容易に推認でき、受人側に疑念があることを考慮しても通常の人事異動とはことなるものである。 出向内示取消は相当大きな不利益を受けたものであり、「重大とまではいえない事故、事件であるが、その責任を問われ・・・」と同程度の心理的負荷と評価することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価 事故事件の責任を問われた</li> </ul>	<p>原告の希望や期待に沿う出向の内示を取り消されるという相当大きな不利益を受けたのであるから、業務による心理的負荷は認定基準に照らしても、「強」と評価される例の「重大とまではいえない事故、事件であるが、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こと（減給、降格等の重いペナルティーが課された等を含む）」と同程度の心理的負荷を評価することができ、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重であったといえるべきである。</p> <p>具体的な発症時期は別として、原告には本件面談後に、抑うつ状態、不眠、食欲不振、体重減少等の症状が出現し、適応障害に罹患したことが認められる。</p> <p>原告の精神障害の発症は、業務に内在する危険が現実化したものといえ、精神障害について業務起因性を認めることができる。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B13	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時72歳 男性</li> <li>発病時期 平成20年6月7日から同年10月29日の間</li> <li>職種 土木作業員</li> <li>経過 福井地裁 国敗訴（平成25年12月4日）</li> </ul>	有	持続性身体表現性疼痛障害（受診なし）	<p>平成19年9月、工事現場での墜落事故で、同僚が生き埋めになって死亡するところを目撃し、自らも右下腿骨折等を負い約1年2か月間入院し、平成20年10月に退院したが、同年11月に自宅で自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無 事故と関連した心理的葛藤等を執拗に訴えておらず、疼痛の増悪や持続に影響していることを窺わせる事実はないこと。平成19年11月から平成20年5月までの腰痛は、看護記録から、少なくとも6か月、持続的にほとんど1日続くような痛みとは認められないこと。腰痛は既往症によるものであることから、疼痛性障害の発病は認められない。</li> <li>墜落事故の体験、重度の病気やケガをした 発病に至った心理的負荷は主として腰痛に起因したもので、事故直後、冷静であり精神障害の発病は認められなかったこと。入院中、抑うつ状態になることもなく、障害結果を受容していたこと。同僚の死について思い悩んでいた様子は認められないことから、墜落事故と精神障害との間に相当因果関係は認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無 入院中、墜落事故によって負っている心理的負荷を言動においても示していたと認められること。腰痛は平成20年6月以降、鎮痛剤を必要とし、連日、睡眠薬を必要とする状態あり、臨床上に著しい苦痛、又は他の重要な領域における機能的障害を引き起こしているものと評価できること。腰痛は一般身体疾患から生じる痛みと合理的説明が困難であることから、平成20年6月7日から同年10月29日の間に持続性身体表現性疼痛障害を発病したと認められる。</li> <li>墜落事故の体験、重度の病気やケガをした 心理的負荷の強度の評価は、その出来事をどう受け止めるかという客観的基準によって評価する必要がある。心理的負荷を負った場合に、これを誰に対し、どのように表現するかは大きな個人差があり、国が主張する亡夫の言動から心理的負荷がなかったとすることは許されない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無（自殺）</li> <li>出来事評価 病気やケガ 事故災害の体験</li> </ul>	<p>本件障害は、墜落事故、これに引き続く障害結果及び療養過程による心理的負荷を主たる原因として発症したものであり、本件障害の発症につき、亡夫の身体的又は心理的要因が影響していることをうかがわせる事情もないから、本件墜落事故と本件障害発症との間には、相当因果関係がある。</p> <p>本件障害は、本件墜落事故から6か月を経過した後発症したことになるが、本件墜落事故のみならず、これに引き続く入院生活も、亡方に強い心理的負荷をもたらしたと認められる。</p> <p>対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められることを判断基準としていることが上記相当因果関係に係る裁判所の認定を妨げるものとはいえない。本件障害は業務上の疾病に当たるといえ、亡夫はこれに起因して死亡したことは明らかである。</p>
B14	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時52歳 女性</li> <li>発病時期 平成19年6月頃</li> <li>職種 不明</li> <li>経過 大阪地裁 国勝訴（平成25年5月23日） 大阪高裁 国敗訴（平成26年4月10日）</li> </ul>	無	外傷後ストレス障害	<p>平成19年3月29日午後10時頃、事業場からの帰宅途中に、現金200万円を入れた鞆をひったくられそうになった際、転倒してバイクで1mほど引きずられ、両膝打撲擦過創、両足趾擦過創と軽微である上、事故の態様は追い抜きざまにひたつくられそうになったもので、特段凶器が用いられたり脅されたりした事情もないことから、心理的負荷は「中」と判断される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害の症状 事故は死の恐怖に直面するような強い外傷的出来事でないことから、PTSDを発病でなく適応障害を発病したというべきである。</li> <li>事故や災害の体験 事故による負荷の程度は、両膝打撲擦過創、両足趾擦過創と軽微である上、事故の態様は追い抜きざまにひたつくられそうになったもので、特段凶器が用いられたり脅されたりした事情もないことから、心理的負荷は「中」と判断される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害の症状 事故直後から、不眠、フラッシュバック、驚がく反応、夜間の一人歩きの回避、抑うつ症状が出現したことが認められる。</li> <li>事故や災害の体験 事故は一番間違えば大金を失いかねず、転倒時の状況によっては重大な障害を招いていた可能性が高かったことから、その衝撃と恐怖感に相当大きなものであったと推察でき、フラッシュバック等の症状が発現することは十分にあり得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病名</li> <li>出来事評価 事故災害の体験（通勤災害）</li> </ul>	<p>大金を持った女性が、夜間にこのような被害に遭遇した場合に、精神症状が発現するというには十分にあり得ることといえる。殊に、控訴人のように女系帯の生活をしている場合には、より一層あり得ることというべきである。</p> <p>不眠、フラッシュバック、驚がく反応、夜間の一人歩きの回避、抑うつ症状のような急激な症状の変化及び症状の内容に鑑みると、本件事故による心理的負荷が決定的な原因として作用したことによる症状とみるのが相当であるから、通勤に内在又は伴する危険が現実化したものであり、通勤に起因するものとみるのが相当である。</p>
B15	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時42歳 男性</li> <li>発病時期 平成19年4月頃</li> <li>職種 介護職</li> <li>経過 岡山地裁 国敗訴（平成26年4月23日）</li> </ul>	有	うつ病エピソード（受診なし）	<p>デイサービスにおいて介護業務に従事していたが、繰り返し上司からの叱責を受けていた。平成19年9月3日、河川敷の車内でガソリンをかけて自殺を図り、同月7日に死亡した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成18年10月頃に「適応障害」を発病し、その後「遷延性抑うつ反応」へ移行したとみるのが相当である。</li> <li>上司からの叱責 上司は介護業務に対するプロ意識から指導したのであって、指導が時に厳しいものであってとしても、関係者に対して均しく指導をしていたものであり、業務の範囲内の指導である。人間性や人格を否定する発言はない。</li> <li>家庭関係や他の要因 義母のアルコール中毒、薬物事故により心理的負荷を受けていた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成19年4月頃には、ひどい落ち込み、喜びの喪失等がみられ、双方側医師意見書からうつ病エピソードを発病したと認められる。</li> <li>上司からの叱責 上司の指導は、亡夫の仕事ぶりが不十分であり、上司が利用者のことを考え、責任を持って仕事をしていたがためにされたものであり、業務に関連したものではあるが、口調が厳しく、気分によって波があり、過去の失敗を持ち出したり、10分間にわたって叱責し続けたり、他の職員の前で叱責することもあった。また、亡夫の能力や性格に応じた指導でなく、亡夫の判断能力や作業能力が低下している原因を十分見極めることなく、仕事ができなくなってしまった亡夫に対し、更なる叱責を繰り返した。</li> <li>家庭関係や他の要因 義母の薬物事故による精神的負担が精神障害の発病に寄与したものとは認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 パワーハラスメント</li> <li>業務外の出来事評価 夫婦のトラブル不和</li> </ul>	<p>介護サービスに過誤や疎漏があってはならないという強い責任感の下に行われたものであったとはいえ、亡夫の能力や精神状態を考慮することなく繰り返された叱責の態様に鑑みれば、亡夫の心理的負荷は、社会通念上、客観的にみて精神障害を発病させる程度に過重であったといわざるを得ない。そして、業務以外の心理的負荷や個体的脆弱性、遺伝要素など他に発病因子となり得るような事情が証拠上明らかにはうかがわれないうえに、精神障害の発病と業務との間に相当因果関係を認めることができる。</p> <p>さらに、精神障害により、正常な認識、行動選択能力が著しく阻害され、又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た状態で自殺したと推定でき、精神障害が原因となって死亡したと認めることができる。</p>
B16	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時60歳 女性</li> <li>発病時期 平成21年2月頃</li> <li>職種 青果物加工</li> <li>経過 京都地裁 国敗訴（平成26年7月3日）</li> </ul>	無	外傷後ストレス障害	<p>平成21年1月12日、ゴボウの包装機械に左示指を挟まれ切断した。同日、入院して再接着術を受けたが生着せず、同月23日に断端形成術を受け、同年2月7日に退院し、同月19日に症状固定と診断され、左示指を約3cm短縮し、障害等級第12級の支給を受けた。</p> <p>再接着術を受けた後から、不眠や異常発汗の症状が現れ、外傷後ストレス障害と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重度の病気やケガをした 事故は短時間の出来事にすぎないこと、機械の回転部分に手を入れば指の切断が起きることは予見できたこと、事故直後冷静な対応をとっていること、障害等級第12級の9に該当する程度である。</li> <li>後遺障害の程度、社会復帰の困難性に照らし、総合評価を行う視点である出来事後の状況の持続の程度からも、心理的負荷が相当程度過重であると評価することはできず、心理的負荷は「中」と判断される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重度の病気やケガをした 指切断体験は、激しい痛みを伴う衝撃的なものであることは容易に推察され、一生に何度も体験するものではなく、その後遺症の程度は軽くない。</li> <li>工場での仕事が可能になったとは解されないものの、就労や日常生活に一定の支障を来すものであると考えられる。</li> <li>原告はパートタイム労働者であり、そのような者は正社員ほど責任を任されることは少なく、自己の業務及びその危険性に対する心構えの程度も相対的に低いと解される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 病気やケガ</li> </ul>	<p>指切断の程度、事故後の治療経過、症状経過、社会復帰の困難性、原告と同種の労働者の特質に鑑みれば、心理的負荷は「強」と評価すべきであって、本件事故は、原告と同種の労働者に対して、適応障害を発症させるに足る程度の心理的負荷をもたらすものであったといわざるを得ない。</p> <p>指切断に係る入院期間及び治療期間は比較的短期ではあるが、事故の悲惨さ等に鑑みれば、出来事の評価の判断を左右するに足りるものではない。</p> <p>本件出来事以外で適応障害を発症させる要因は見当たらないことから、本件事故と適応障害発症との間の相当因果関係を認めるのが相当である。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事象概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B17	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時31歳 男性</li> <li>発病時期 平成7年1月頃</li> <li>職種 住宅金融業</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>東京地裁 国勝訴（平成25年12月16日）</li> <li>東京高裁 国敗訴（平成26年8月1日）</li> </ul> </li> </ul>	無	神経症性障害	巨額な不良債権の回収業務に従事し、平成7年1月に発病した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成6年7月～体調不良、吐き気、悪心があり、本件疾病の前駆症状があったが、発症時期は医療機関を受診した平成7年1月ごろと認めるのが相当である。</li> <li>仕事のミス、仕事内容・量の変化 売買代金が保全管理人に管理される事となったのは、発病前6か月よりも前の平成6年4月に起きた出来事である。仮に出来事として評価しても責任追及を受けておらず、平成6年7月には融資金の6割を回収できる目途が立っていたことから「強」とみえることは困難である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成6年7月18日ごろから体調不良で食事も取れなくなり、吐き気、悪心があり、本件疾病の前駆症状は既にこの時点で現れていたと考えられるところ、平成7年1月17日阪神淡路大震災で一時的に父母からの安否を確認できなかったとはいえ、同月19日に家族全員無事を確認したものであり、前駆症状が現れたことと併せて考慮すると、安否を確認できなかった間の精神的不安が本件疾病の原因であると判断することできない。</li> <li>達成困難なノルマ、仕事内容・仕事量の変化、仕事で多額な損失等が生じた 平成6年4月から同年7月にかけて、それまで経験したことのない更生手続き開始の申し立てに伴う、質的に高度かつ困難な業務（何千万円もの売買代金が保全管理人に管理され、独学により取戻権行使により融資金の6割を取り戻したこと等）を時間的に切迫した状況下で完遂することを余儀なくされ、労働時間、時間外労働時間とも他の時期に比べて長時間に及んだ（平成6年7月の時間外労働は88時間20分）。当時会社が巨額の不良債権を抱え社をあげて債権回収業務に取り組み、会社の先行きも不透明な中で出来事であったことも併せ考えると、上記業務遂行による心理的負荷は総合的に見て「強」と評価することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 仕事内容・量の変化</li> </ul>	<p>認定事実によれば、業務遂行と本件疾病との間に相当因果関係があるといえることができる。</p> <p>本件に係る医学的知見及び専門医の見解等は、平成6年7月ごろ控訴人がそれまで経験していなかった特に困難な業務を遂行したこと自体は認めつつ、本件疾病を発症するまでの恒常的長時間労働を行っていたことは認められないなどとして、心理的負荷の総合評価を「中」程度と判断しているが、質的に高度、かつ、困難な業務を時間的に切迫した状況下で遂行を余儀なくされ、他の時期に比べて長時間労働に及んだこと、控訴人は、同月18日ごろから体調不良で、食わず、吐き気、悪心があり、既にこの時点で本件疾病の前駆状態が始まっていたことを十分考慮せずに判断したものとわがざるを得ない。</p>
B18	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時25歳 女性</li> <li>発病時期 平成18年12月8日</li> <li>職種 喫茶店の店舗責任者</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>東京地裁 国敗訴（平成26年9月17日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病	平成15年10月に「うつ病」を発病し、平成18年12月2日まで定期通院していた。 仕事では平成17年5月に入社し、平成18年9月から喫茶店の店舗責任者として店舗運営全般を担っていた。	<ul style="list-style-type: none"> <li>治ゆの判断 平成15年に発症した精神障害は、寛解、回復することなく、動機を伴いながら持続していた。</li> <li>業務の過重性 責任者になったことによる仕事については、労働時間が増加したこと範囲で評価し「中」、アルバイトの大量退職の申し出は、他店からの応援が可能であったことや上司の支援などから運営に必要な人員を確保することができており、店舗運営が困難であった事実は存在しない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治ゆの判断 本件精神障害の症状は、平成18年12月の時点で、「長期間にわたり通院を継続しているもの、安定していた状態で、通常勤務を行っていた者」に当たる。（これを踏まえ、「悪化した場合」ではなく、通常の場合の認定基準に即して検討する。）</li> <li>業務の過重性 責任者になったことは、経験したことのない業務であって、常時極めて厳しい緊張を強いられたいと評価し「強」、アルバイトの大量退職の申し出は、強い自責の念を形成させるに至ったものと認めるのが相当で「会社の経営に影響する重大な仕事上のミスをした」と客観的状況があったと評価し「強」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治ゆ</li> <li>出来事評価 仕事上のミス</li> </ul>	<p>精神障害の症状が安定していて通常の勤務を行うことのできる者の社会的活動を適切に確保し保護するという観点から、認定基準の「治療が必要な場合」には、「精神障害で長期間にわたり通院を継続しているものの、症状がなく（寛解状態にあり）、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者」を含まないものとする限定解釈を加えたうえで、「安定していた状態」であるか否かを具体的事案に即して判断することが相当である。</p> <p>本件精神障害を悪化させたこと及びその後の自殺したことについては、本件精神障害の状態をもって、「精神障害で長期間にわたり通院を継続しているもの、症状がなく（寛解状態にあり）、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者の事案」として、業務に起因するものであると認めるのが相当である。</p>
B19	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時19歳 男性</li> <li>発病時期 平成23年4月27日頃</li> <li>職種 製造工</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>新潟地裁 国敗訴（平成26年11月21日）</li> </ul> </li> </ul>	有	精神病症状を伴わない重うつ病エピソード（受診なし）	平成23年4月1日、株式会社A製作所に入社した。同年4月20日に仕事でミスをし、塗装チームの班長から不適切な指導がなされた。同年5月16日、自宅マンションから飛び降り自殺した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事でミスをした 平成23年4月20日、原料フィルムの接続作業を行っていたが、貼ることができず、機械を止めようというミスは、会社の経営に影響するミスではなく、新入社員であれば誰しもが犯してしまうミスであって、簡易に回復可能なミスであって、ペナルティや責任追及、事故対応にも当たってないことから、心理的負荷は「弱」と判断される。</li> <li>上司とのトラブル 平成23年4月27日、班長は両面テープ貼りをさせたが、作業に集中できない様子から亡子に対し行った発言は、上司から教育の範囲内での指導・叱責を受けたものであって、心理的負荷は「弱」と判断される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事でミスをした 本件ミスの後、かなり落ち込んでいる様子で、先輩従業員ひとりひとりに対し、「すみませんでした。」と謝罪しているものであり、亡子はその能力以上の会社に就職できたことと自覚していたと認められることを併せて斟酌すれば、平均的労働者にとって、心理的負荷は「中」と評するのが相当である。</li> <li>上司とのトラブル 作業中に集中できない様子を班長から、自分と組むのが嫌であれば上司にその旨報告された上、休憩室でどうしたらよいか考えてほしいと指導、叱責され、休憩室に引き籠もり泣きながら、仕事が終わらない、覚えられない、辞めたいなどと言っていた亡子反応は、客観的にみて、職場における立場、経験等に照らせば極めて自然なものであり、その事柄に鑑みれば心理的負荷は「中」に当たると解するのが相当である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 仕事上のミス 上司とのトラブル</li> </ul>	<p>本件は、新入社員である亡子が、入社後配属されて早々に仕事上でミス（強度は中）を惹起し、仕事を覚えられないという焦燥の中で、再び4月27日の出来事（強度は中）を惹起しているのであって、これらの出来事は関連して生じており、全体的な心理的負荷については「強」と評価すべきである。そして、こうした中で、班長から「信頼関係を築けないうち、おまえとはやっつけられないよ。」と叱責される5月15日からの出来事が発生し、本件疾病を一層悪化させ自殺しているのだから、亡子の自殺が業務との相当因果関係のあることは明らかである。</p> <p>本件においては、業務による心理的負荷は、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発病させる程度に過重なものであり、発病及び自殺という結果は業務に内在する危険の現実化と評価でき、業務起因性が認められる。</p>
B20	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時51歳 男性</li> <li>発病時期 遅くとも平成20年7月7日時点</li> <li>職種 バス乗務員</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>東京地裁 国敗訴（平成27年2月25日）</li> </ul> </li> </ul>	有	適応障害（受診なし）	平成7年2月20日、K株式会社に入社し路線バスの乗務員の業務に従事していた。 平成20年6月28日、乗務前のアルコールチェックにおいて、アルコールが検知されたことから、始末書の作成を迫られ、犯罪者であるかのように扱われた。平成20年7月7日、マンションから飛び降り自殺した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無 生命保険で借金を返済させることを覚悟していたとも認められ、自殺前、病的心理であったとはいえない。</li> <li>仕事上のミスをした 乗務前のアルコールチェックで検出されたアルコールは、厳重注意に当たったものであり、解雇等の処分が課されるものではない。社会的反響があるわけではなく、会社の経営に影響するほどの重大な仕事上のミスであるといえず、心理的負荷は「中」を超えることはない。 また、アルコールが検知されたことについて、亡子退職を強要した事実はない。</li> <li>業務以外の心理的負荷 亡夫が自殺直前に借金のことを気にしていたことは明らかであり、返済に苦慮していたことは、「多額の財産を損失した」に当たるといふべきであり、心理的負荷は「Ⅲ」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無 亡夫の状態は、ICD-10における適応障害を示す症状であったと認められ、適応障害を発病しているものと認められる。</li> <li>仕事上のミスをした 想定される懲戒処分の内容は重いとはいえ、まだ現実化もしていないものであったこととは否めないものの、所長による「アルコール検査に3回ひかかった」と位置づける発言もあって、亡夫は「首になるかもしれない」との認識を抱かせたことに照らすと、事故後対応に多大な労力を費やしたものに準じて考えられるものであるとすると、心理的負荷は「強」と評価するのが相当である。</li> <li>業務以外の心理的負荷 解雇されると借金の返済もできなくなり、家庭が破綻するという将来を悲観するものとみることができ、借金のみで自殺を考えるほど追い込まれていたとはいえない。「借金返済の遅れ、困難があった」に準ずるものとし、心理的負荷は「Ⅱ」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無（自殺）</li> <li>出来事評価 仕事上のミス</li> <li>業務外の出来事評価 借金返済</li> </ul>	<p>本件精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が存在したと認められ、業務以外の心理的負荷及び個別要因により本件精神障害を発病したとは認められない。</p> <p>亡夫の自殺は、本件精神障害によって正常な認識、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上で実行されたものであり、業務に起因するものであると認められる。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B21	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 56歳 男性</li> <li>発病時期 平成21年3月下旬ないし同年4月上旬</li> <li>職種 外部資金担当主査</li> <li>経過 長崎地裁 国敗訴（平成27年3月2日）</li> </ul>	有	うつ病エピソード（受診なし）	<p>昭和46年6月、N大学の事務職として勤務していた。平成20年7月1日からは、N大病院の経営企画課へ異動となり、平成21年3月から翌4月にかけて、3回にわたって、業務上のミスと上司から叱責された。平成21年4月15日、海に飛び込み自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成21年1月頃に身体の不調が生じ、うつ病と評価することができる特異な言動や生活様式の変化が顕著に見られるようになり、その後その症状が持続し、増悪したという経過をたどり同年3月に中等症うつ病エピソードに罹患し、自殺に至ったという病相を一連のものとして見ると、発病時期は平成21年1月頃が妥当である。</li> <li>配置転換があった 平成20年7月の経営企画課への異動は、「配置転換があった」に当てはまり、一般的な事務系統職員に求められる業務内容の範囲内のものであり、職務に大きな変化があったとはいえず、心理的負荷は「中」程度である。</li> <li>上司から叱責された 発病後の出来事であるため評価できない。</li> <li>連続勤務 発病後の出来事であるため評価できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 10-10の診断基準を満たした時をいうと解されるところ、事実経過ないし症状経過や医学的見解の内容に照せば、本件疾患の発病時期は、平成21年3月下旬ないし同年4月上旬であると認められる。</li> <li>配置転換があった 平成20年7月に経営企画課に異動になった後、同年12月に初めて新規プロジェクトの担当になったところ、この出来事は「新規事業の担当になった」に該当するといえ、当該業務について苦勞していた様子が窺えることなどに照らせば、心理的負荷は「中」と判断するのが相当である。</li> <li>上司から叱責された 平成21年3月頃に、合計3回、業務上のミスで主査や課長から叱責を受けたところ、いずれも「上司とのトラブルがあった」に該当するといえ、他の職員らの面前で叱責されたものであることなどに照らせば心理的負荷は「中」と判断するのが相当である。</li> <li>連続勤務 平成21年3月16日から26日間連続して勤務を行ったところ、この出来事は「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するといえ、時間外労働も多かったことに照らせば、心理的負荷は「中」に中でも「強」に近い程度と判断するのが相当である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 新規事業の担当となった 上司とのトラブル 2週間以上の連続</li> </ul>	<p>業務による心理的負荷のある出来事が複数あるところ、心理的負荷が「強」に近い程度のもので、「中」の複数の出来事が積りて起きていることに照らせば、本件疾患の発病前の業務による心理的負荷の強度の全体評価は、「強」と判断するのが相当である。</p> <p>他方、業務以外で心理的負荷又は個体側要因が影響したという様子は見受けられない。</p> <p>したがって、本件疾患の発病及びそれに引き続く本件自殺は、業務に起因するものであると認めるのが相当である。</p>
B22	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 31歳 女性</li> <li>発病時期 平成18年7月下旬ないし同年8月上旬</li> <li>職種 指導交通安全指導員</li> <li>経過 静岡地裁 国勝訴（平成25年9月27日） 東京高裁 国敗訴（平成27年3月4日）</li> </ul>	無	適応障害	<p>平成5年4月1日、交通安全協会に交通安全指導員として採用され、平成14日4月1日に指導交通安全指導員に昇任し、平成15年4月23日に沼津警察署に配属された。</p> <p>平成18年4月、係長交通安全指導員として、沼津警察署に着任した上司から嫌がらせ等を受けたとして、平成19年2月15日、適応障害と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成18年6月下旬</li> <li>上司とのトラブル 上司は交通安全指導員に対し講話ノートの作成を指示し、内容が合格しなければ講話を担当させないとし、上司は原告が作成した講話ノートに合格を出さず何度も書き直させたことや、上司が原告に対してした指導等は適切な指導等の範囲を逸脱していたとまでは認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成18年7月下旬ないし8月上旬</li> <li>上司とのトラブル 講話ノートの作成及びそれに伴う上司が与えた心理的負荷は、上司の言動が部下に対する指導として相当なものであって、嫌がらせ（ハラスメント）というべきものではないとしても、極めて強いものであったと認められる。また、安全教室の担当に指定された際に、上司から計画書を20回程度も書き直したことを反省会で叱責されたことも、嫌がらせというべきものではないとしても、心理的負荷は極めて強いものであったと認められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 上司とのトラブル</li> </ul>	<p>講話ノートの作成、安全教室の準備と開催について、これらが控訴人に与えた心理的負荷は、極めて強いが、強いというべきものであり、当該業務において、勤務の軽減等を必要とすることなく通常に勤務することができる者にとっても過重といえるものに当たるといえるべきである。控訴人の適応障害については、業務起因性を肯定するのが相当である。</p>
B23	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 50歳 男性</li> <li>発病時期 平成22年1月頃</li> <li>職種 管理本部長</li> <li>経過 秋田地裁 国敗訴（平成27年3月6日）</li> </ul>	有	中等症うつ病エピソード（受診なし）	<p>自動車販売会社に入社後、平成21年6月1日、次長に昇進した。次長昇進した後、過重な業務負担となり、平成22年8月2日、会社の地下駐車場にて自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間 亡夫の次長への昇格は、「自分の昇格、昇進があった」に該当するが、業務内容や業務量、裁量の範囲に変化はなく、心理的負荷は「弱」である。また、平成21年9月1日から同月13日まで13日連続勤務をしており、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するが、平日勤務でこなせないほどの業務量があったわけではなく、心理的負荷は「弱」である。</li> <li>各出来事は関連して生じておらず、全体評価をした心理的負荷も「弱」である。</li> <li>また、本件精神障害発病前および6か月間の時間外労働時間を見ても、極度の長時間労働は認められず、1週間に1日は休業していた。（当該期間において、時間外労働時間数が月100時間を超えるのは平成21年7月と11月のみとした。）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間 出勤簿形式の記録について、その信用性には特別争いがなく、記載の時刻が部下にしていたことが認められる。また、平成22年7月16日から同月31日については、出勤時刻を裏付ける資料は存在しないが、出張等の特別な事情が限り限り午前7時20分に出社していたものと認められる。発病前6か月間の時間外労働時間数は、毎月約97時間から139時間であり、直前3か月については、約107時間から139時間であるから、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」という出来事に当たり、心理的負荷を「強」とする具体例「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った」に該当する。</li> <li>次長に昇格する前も127時間及び103時間の時間外労働をしていたといえるから、昇格前後を通じ業務量等の変化がなかったことをもって残業するほどの業務量ではなかったとはいえない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 1か月に80時間以上の時間外労働</li> <li>労働時間の算定方法</li> </ul>	<p>亡夫の発病前の時間外労働については、月に約100時間以上の時間外労働を恒常的に行っていたといえ、その長時間労働に見合う業務内容であったこと等に照らすと、心理的負荷の総合評価は「強」であるといえる。</p> <p>本件精神障害発病の平成22年1月以降の時間外労働時間数は、月約115時間から184時間であり、また、労働時間に見合うだけの業務量が存在していたことが推定できる。これに加え、本件精神障害発病後にこれを増悪させるような業務外の要因等は認められないことを考慮すると、本件精神障害が業務により悪化し自殺に至ったといえることができ、本件自殺について業務起因性を否定すべき特段の事情はない。</p> <p>亡夫は業務により本件精神障害を発病したことにより、正常な認識、行動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で自殺したものと推定できる。</p>
B24	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 33歳 男性</li> <li>発病時期 平成17年5月中旬から同年7月上旬の間</li> <li>職種 設計士</li> <li>経過 東京地裁 国敗訴（平成27年3月23日）</li> </ul>	有	うつ病（受診なし）	<p>一級建築士として設計業務に従事していたところ、平成16年1月31日から平成17年1月6日までの間、香港プロジェクト工事のため香港に出張し、帰国後の平成17年1月から礼拝堂新築工事を担当していたが、同年8月22日に自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成17年7月上旬</li> <li>評価期間 発症前おおむね6か月間（香港プロジェクト工事に従事したことは評価の対象外）</li> <li>新規事業の担当となった。転動をした 平成17年1月に香港から日本に帰国したことは「転動をした」に該当し、心理的負荷は「弱」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成17年5月中旬から7月上旬</li> <li>評価期間 発病前6か月の出来事に形式的に割り切って判断を行うのは、本件においては相当ではない。</li> <li>新規事業の担当となった。転動をした 香港勤務時において、連続勤務やおおむね100時間を超える過酷な長時間労働やクレーム対応を余儀なくされたことは「強」、香港プロジェクト工事に關し、大きな損失が見込まれる事態になったことは「中」、礼拝堂新築工事により一定の心理的負荷を受け続けており、総合評価は「強」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>評価期間</li> <li>出来事評価 新規事業の担当となった 転動をした</li> </ul>	<p>おおむね6か月という基準によっても香港プロジェクト工事を何ら顧慮すべきでないといえることは相当ではないし、この点を描くとしても、香港プロジェクトの業務による過酷な長時間労働等強い負担や、これをめぐる損失の発生といった一定の心理的負荷を生じさせるべき事象が認められ、そして、香港プロジェクトの業務により強い心理的負荷を受けた後も一定の業務による心理的負荷を受け、その業務遂行中に本件精神障害が発症した経過が認められる。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B25	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 55歳 男性</li> <li>発病時期 平成22年1月下旬頃</li> <li>職種 食品会社支店長</li> <li>経過 札幌地裁 国敗訴（平成27年5月15日）</li> </ul>	有	重症うつ病 エピソード	<p>平成21年9月に支店の営業担当課長から支店長に昇進したが、平成22年2月20日、同年4月1日付けで営業所長とする内示を受けた後、同年3月30日に自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成困難なノルマ 支店の計画目標は、あくまで目標であってノルマではなく、目標を達成できない場合のペナルティもなかった。営業所長となったのは営業不振等を理由とするペナルティとしての降格ではなく心理的負荷は「弱」である。</li> <li>顧客からのクレーム 顧客からのクレームに応じて、交替させる担当者の後任の人選に苦慮していたが、担当者の変更は会社において決定されており、調整に困難を強いられていたとはいえ心理的負荷は「弱」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成困難なノルマ 計画目標は、相当な努力があっても達成困難なものであった。一度も計画を達成できず、営業所長とする旨の内示は、客観的には「降格」と評価され、心理的負荷は「強」あるいはこれに近いもの。</li> <li>顧客からのクレーム 職力ダウンを懸念されていた本件支店の人的構成に照らすと、調整は困難なものであったといえ、心理的負荷は「強」あるいはこれに近いもの。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 達成困難なノルマ 顧客からのクレーム</li> </ul>	<p>支店長から営業所長とする旨の内示は、少なくとも後職手当が減額されることから、客観的には「降格」と評価してしるべきである。また、支店長となる前以上に比べ減額となる等会社で支援、協力のところがあつたというべきである。以上の事実等は、「達成困難なノルマが課された」「強」とされる具体例と同等か、これに近いものとして評価すべきである。さらに最重要企業の顧客からのクレーム対応について、後任の人選に苦慮していたことは、支店の人的構成に照らすと、調整困難なものであったと認めるべきで、「顧客や取引先からクレームを受けた」の「強」とされる具体例と同等か、これに近いものとして評価すべきである。本件疾病の発病までの出来事による心理的負荷の強度は、平均的な労働者を基準としても全体として強いものであったと解すべきであり、業務以外の心理的負荷又は個体側要因を認めることができないことから、本件疾病の発病及びその後の自死は業務に起因するものと認めるのが相当である。</p>
B26	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 47歳 男性</li> <li>発病時期 平成19年10月頃</li> <li>職種 ハイヤー運転手</li> <li>経過 東京地裁 国敗訴（平成27年5月28日）</li> </ul>	無	うつ病	<p>ハイヤー運転手として勤務していたが、最重要顧客との契約問題で、上司と話し合った際に、上司が契約締結に反する態度を取り、未収金が生じた場合は原告に責任をとってもらう旨の発言を受けたことや長時間労働があり、うつ病を発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間 拘束時間の全部が労働時間とされるものではなく、休憩時間や手待ち時間は控除すべきである。（結果的に空車走行時間は除外） 出勤前の業務は15分、帰車後の業務は30分と認めるのが相当であり、配車調整は専ら任意で行っていたもので業務に該当しない。</li> <li>最重要顧客との契約問題 原告と上司との間に業務に関連して意見の衝突があり、上司が原告の意に沿わない指示をしたことがあつたとしても、人格や人間性を否定するようなものではなく、単なる個人の受け止め方の問題に過ぎないもので、客観的にみてパワーハラスメントとは評価できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間 乗務時間のうち、少なくとも走行時間は実車時間のみならず空車時間も労働時間に該当する。出勤前の業務は15分、帰車後の業務は60分、配車調整に要する時間は60分と認めるのが相当である。 下記出来事の前後に恒常的長時間労働が認められる</li> <li>最重要顧客との契約問題 最重要顧客向けの配車が予定どおり行えなくなり、原告が急遽、同業他社に代替乗車を手配する作業を行ったほか、後日、当該顧客を訪問して顔末を謝罪した事実が認められ、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」又は「顧客や取引先から無理な注文を受け、何らかの事後対応を行った」場合と同様、「中」又は「弱」と評価することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>恒常的長時間労働</li> <li>出来事評価 事故事件の責任を問われた 顧客や取引先からの無理な注文</li> </ul>	<p>対象疾病である本件疾病を発病していることに加え、判定期間中に心理的負荷の強度「中」又は「弱」の出来事が発生し、その前後に恒常的長時間労働（月100時間程度の時間外労働）が認められる。業務外の出来事が存在した事実が認められるが、その強度は、「Ⅱ」に留まるといわざるを得ず、本件疾病が業務以外の心理的負荷によって発病したことが医学的に明らかであると判断するに足りない。また、疲労状態ない抑うつ状態の病歴を有するものの、当該疾病は、本件疾病の発症より1年以上も前に治療を終了し、本件疾病とは異なる精神障害であると認められることからすれば、本件疾病が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。したがって、本件疾病は、認定基準の考え方を踏まえて検討した結果、業務起因性が認められる。</p>
B27	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 34歳 男性</li> <li>発病時期 平成21年5月中旬</li> <li>職種 機械装置組立作業員</li> <li>経過 京都地裁 国敗訴（平成27年9月18日）</li> </ul>	無	うつ病	<p>平成19年6月に開発センターに転勤し、半導体製品製造装置の組立業務に従事していた。業務上のミスが犯すなどすると上司から叱責されることがしばしばあり、平成21年6月28日、うつ病と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司の叱責 暴力的な発言とはいえない、いじめ等と評価できない、業務運営上必要な叱責等であったため、心理的負荷は「中」又は「弱」である。</li> <li>恒常的長時間労働 なし（平成21年3月15日～同年4月13日の期間：94時間30分、同年4月5日～同年5月4日の期間：95時間55分）</li> <li>業務外の心理的負荷 慢性B型肝炎は完治する治療法がなく、がんに進行する危険性があるため、心理的負荷は「Ⅲ」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価期間 上司の叱責・暴言は継続的に繰り返されていたことから、平成20年6月以降の出来事を評価の対象とすべき。発病時期は平成21年5月中旬頃。</li> <li>上司の叱責 上司は、平成20年6月以降、業務上のミスが犯すなどとなり大声で、かつ、「ヤクザ口調」で叱責することがしばしばあり、そして、平成21年12月以降はさらに叱責の度合いが強まったといえるから、心理的負荷は「強」あるいは「中」を下回るものではない。</li> <li>恒常的長時間労働 あり（平成20年12月末～平成21年2月15日の期間：93時間～105時間50分、平成21年3月15日～同年4月13日の期間：96時間10分、平成21年4月5日～同年5月4日の期間：97時間50分）</li> <li>業務外の心理的負荷 病状は落ち着いており、新薬が認可されるなどにより十分な治療が可能となっていることから、強い心理的負荷とまでは認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価期間</li> <li>恒常的長時間労働</li> <li>出来事評価 パワーハラスメント</li> <li>業務外の出来事評価 病気やケガ</li> </ul>	<p>平成21年5月30日の「2週間前からしんどく、誰かを背負っている感じ」との症状は、慢性B型肝炎以外の原因によるものであり、遅くとも平成21年5月30日の約2週間前、5月中旬頃にはうつ病を発症したと認めるのが相当である。上司の叱責・暴言は継続的に繰り返されていた出来事であり、平成20年6月以降を出来事として評価すべきである。この出来事を認定基準に照らしてみると、「部下に対する上司の言動が業務指導を逸脱しており、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」という程度には至らない場合があるが、継続性が認められるから、その心理的負荷の程度は「強」あるいは、少なくとも「中」を下回るものではない。上記の出来事の開始時期である平成20年6月頃より後に、月100時間程度の恒常的長時間労働が認められるから、総合評価としては、強度が「強」となる心理的負荷が認められる。慢性B型肝炎の罹患は、「自分が重い病気やケガをした」の「Ⅲ」には至らず、強度「Ⅱ」にとどまるとみるのが相当である。</p>
B28	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 年齢記載なし 男性</li> <li>発病時期 平成21年12月頃</li> <li>職種 システム運用業務</li> <li>経過 広島地裁 国勝訴（平成27年3月4日） 広島高裁 国敗訴（平成27年10月22日）</li> </ul>	無	反復性うつ病性障害	<p>平成15年1月からシステムの運用業務に従事していたところ、平成19年6月から同年11月までうつ病により休職、同年12月から復帰して投薬治療を続けながら業務に従事していたが、業務を与えられなかったこと等があり、平成21年12月、反復性うつ病性障害を発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務を与えなかったことの合理性 与えることができる相当な業務がなく、自ら業務を考えさせたことは、能力、経験及び勤務成績等に基づいた相当な措置である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務を与えなかったことの合理性 従前に行っていた印刷サポート等の補助作業程度を行う能力すら欠いていたと認めることはできないこと、基幹システム室等への入室禁止には合理性がないこと、業務を与えられない期間は休職までの約3か月になったこと、休職しなければこの状態が更に続いたと推認されることを考慮すると、業務上の合理性のある措置ということではできず、会社の裁量権を逸脱するものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 パワーハラスメント</li> </ul>	<p>平成21年2月頃の業務変更（担当取引先に対する納品データについての過誤が発生したことを契機に、金銭に關する業務から外し、ジョブ・フローの作成などの業務に専念させた）以降、会社における担当業務が減少し、同年8月中旬頃からは、実質的にジョブ・フロー関係の業務のみとなり、従前の作業場所への入室を合理性のない理由で禁止され、同年9月中旬頃にジョブ・フロー関係の業務が終了した後は、反復性うつ病を発症して休職するまでの間、約3か月間、会社から具体的な業務を与えられなかった。また、会社から、自己の担当可能な業務を考えるという業務上の指示を受け、これを提出したが、その業務を担当させられなかった。以上の経過をみると、同様の境遇におかれた平均的な労働者にとって、業務上の合理的な理由がなく、約3か月にわたり、仕事を与えられない状態に置かれることは、業務上の合理性を欠いたパワーハラスメント等にも該当し得るものであり、それによって受ける心理的負荷は強度であり、そのストレスによってうつ病等の精神障害を発症させる程度の負荷であったと認めるのが相当である。</p>



番号	原告（被た者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B29	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 年齢記載なし 男性</li> <li>・発病時期 平成19年11月頃</li> <li>・職種 営業</li> <li>・経過 大分地裁 国敗訴（平成27年10月29日）</li> </ul>	無	うつ病	<p>ネットワーク営業担当として電話及び訪問による顧客対応業務を行っていたところ、退職強要、労働条件不利益変更を受けたとして、平成19年11月10日にうつ病と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職・再雇用型の選択強要 雇用形態の選択制度（高50歳になる年に、①50歳で退職し、従前の勤務地に所在する関連会社に再就職する雇用形態（退職・再雇用型）か、②定年の60歳まで在籍する雇用形態（60歳満了型）のいずれかを選択する制度）は、平成14年に導入・社内周知されており、原告に特有の心理的負荷ではないこと等から「弱」である。</li> <li>・課長作成の対応記録書に、課長が退職・再雇用型を選択するよう強要したとうかがわせる記載はない。原告作成ノートに部長に相談しようとの記載があり、原告の聴取書等と整合していないため信用できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職・再雇用型の選択強要 他の従業員にも選択制度が適用されていたからといって、直ちに心理的負荷が弱かったと評価することはできない。</li> <li>・陳述書や原告作成ノートに記載されている部長の発言（60歳満了型を選んで60歳前に首を切られるかもしれない）、部長自ら作成したメモの記載（退職が60歳より早まることなど）の詳しさを、面談の経緯（多数回面談を実施、意向確認書提出の翌日に部長との面談設定等）により裏付けられるため、課長作成の対応記録書と原告の聴取書に記載がないからといって、信用性を否定することはできない。</li> <li>・原告に対し、退職することか、少なくとも3割もの減収を自らの意思で選択することを、場合によっては整理解雇の対象となり得ることを示唆するなどしながら求めており、心理的負荷は「強」に該当するか少なくとも「中」を下回ることはない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価</li> <li>退職強要</li> </ul>	<p>家計の収支状況等から退職・再雇用型を選択した場合における約3割の賃金減少は受け入れがたい状況にあった。また、60歳満了型を選択した場合における全国転勤は、母の介護ができなくなり深刻に思い悩むことも考えられる状況であった。この選択は、置かれた状況からすると究極の選択を迫られるもので、それ自体の心理的負荷は「中」以上に該当する。</p> <p>上司と面談を重ね、その面談の中で上司は、退職するか、賃金減額を選択することや、場合によっては整理解雇となり得ることを示唆するなどして原告がしつこく、した選択に同意を迫り、原告の意に沿わない退職・再雇用型の選択を強要したことは明らかであり、それ自体で「強」に該当するか、少なくとも「中」を下回ることはないといえるべきである。</p> <p>これらは、いずれも本件選択制度による雇用形態の選択という関連した出来事であり、これを全体として評価すれば、認定基準が定める出来事の例と比較しても、その心理的負荷の強度は「強」に至っているといえるべきである。</p>
B30	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 年齢記載なし 男性</li> <li>・発病時期 平成21年8月頃</li> <li>・職種 営業</li> <li>・経過 名古屋地裁 国敗訴（平成27年11月18日） 名古屋高裁 国敗訴（平成28年12月1日）</li> </ul>	有	うつ病	<p>平成21年4月に関連会社に転籍し、清掃関連資材の販売営業に従事していた。平成21年8月頃にうつ病を発病し、その後同年12月及び平成22年1月において思考力や集中力の低下という新たな症状が出現し本疾病が悪化し、平成22年3月、自殺した。</p> <p>平成21年10月以降、東京への出張が増え、売上げが上がり営業から外される旨を告げられ、平成22年1月には取引先からのクレームで社長から叱責を受け、死亡直前1か月間は100時間を超える時間外労働を行っていた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病後の悪化（判断枠組み） 「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おむね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のみ業務起因性を認める。</li> <li>・発病後の悪化（有無） 平成21年8月頃に発病したうつ病は、平成22年2月頃までの間、その自然経過の範囲内で経過していたにすぎず、同月頃に悪化（増悪）したのではない。既に発病していた本疾病が顕在化したもので、症状の悪化があったとはいえない。</li> <li>・悪化前の出来事 東京への出張による心理的負荷の強度は「弱」、売上げが上がらなかったこと、周囲の期待に応えられなかったこと、営業から外されることによる心理的負荷の強度は「弱」、ミスおよびそれに対する叱責の心理的負荷の強度は「弱」に近い「中」、死亡前3か月間における業務が、量的にも相当に過重なものであった、労働密度が特に低いものであったとの評価根拠は希薄であるとしたうえで、うつ病を発病した平成21年8月以降の業務上の心理的負荷の強度は「強」と認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病後の悪化（判断枠組み） 既に精神障害を発病している者が、業務において、健康者が精神障害の発病に至らせるだけの「強い心理的負荷」に遭遇し、既に発病した精神障害が悪化した場合、当該業務上の心理的負荷の程度、業務外の心理的負荷の有無・程度、個体側の要因を総合的に検討して、相当因果関係の有無を判断するのが相当と考えられる。</li> <li>・発病後の悪化（有無） 従前の症状のほかに、「思考力や集中力の低下」という新たな症状が発現しており、本件疾病は悪化していた。</li> <li>・死亡する前月である平成22年2月頃、経営陣から、営業業務を離れて現場清掃業務に戻ることを打診されたもので、上記出来事によって、うつ病は決定的に増悪したものと認められる。</li> <li>・悪化前の出来事 時間外労働時間は平成21年12月1日から同月30日までの間で83時間、同月31日から平成22年1月29日までの間で68時間30分、同月30日から同年2月28日までの間で108時間30分である。このような時間外労働時間数に照らせば、業務が量的にも相当に過重であったこと根拠が希薄であるとの指摘は当たらない。（悪化前）の心理的負荷の強度の総合評価が認定基準に照らしても「強」となることを左右するに至らない。</li> <li>・少なくとも「中」以上に該当する出来事が複数あり、また、平成21年12月以降、労働時間は増加傾向にあり、死亡直前の1か月間における時間外労働時間数は100時間を超えていることが認められる。上記出来事は、認定基準における「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長時間労働が認められる場合に該当するもので、その心理的負荷の総合評価は、認定基準に照らしても「強」となるものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・悪化</li> <li>・恒常的長時間労働</li> </ul>	<p>精神障害を発病している者であっても、少なくとも「特別な出来事」があれば、これを悪化の原因であると推認することができるという点では、迅速かつ公正な業務上外の審査を行うために策定された認定基準としての意義があるが、逆に、認定基準が、健康者において精神障害を発病するような心理的負荷の強度が「強」と認められる場合であっても、「特別な出来事」がなければ一律に業務起因性を否定することを意味するものであれば、このような医学的知見が精神科医等の専門家間で広く受け入れられていると認められないことは、原判決が説示するとおりであり、上記のような疑問あるいは「特別な出来事」がなければ一律に業務起因性を否定することは相当ではないとの考え方は、認定基準の策定に際しての専門検討会での議論の趣旨にも合致すると解される。既に精神障害を発病している者が、業務において、健康者が精神障害の発病に至らせるだけの「強い心理的負荷」に遭遇し、既に発病した精神障害が悪化した場合に、原則として業務に内在する危険の現実化と捉え、相当因果関係があるとまでいえるかは議論の余地があり、当該業務上の心理的負荷の程度、業務外の心理的負荷の有無・程度、個体側の要因を総合的に検討して、相当因果関係の有無を判断するのが相当と考えられる。</p> <p>本件では、うつ病後の業務における心理的負荷の強度は「強」であり、それ自体、業務に内在する危険を現実化させるに足りるものであったこと、うつ病の悪化の原因となる業務以外の要因による心理的負荷は特に認められず、業務以外の些細な出来事に過剰に反応したとの事情も認められないこと、うつ病の発病に業務起因性は認められないとしても、うつ病を発病するまでの業務における心理的負荷が決して小さくならなかったことからすれば、脆弱性が認められるとしてもその程度は小さくも推定されるし、うつ病を発病したことによって脆弱性が増したとしても、それは一面において業務に由来する部分があるともいえることを指摘することができ、これらの事情を総合考慮すれば、業務による心理的負荷とうつ病が悪化して自殺を図り死亡したこととの間には相当因果関係を認めるのが相当である。</p>
B31	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 57歳 男性</li> <li>・発病時期 平成22年7月末頃～同年11月上旬頃</li> <li>・職種 医療福祉センター課長</li> <li>・経過 東京地裁 国敗訴（平成27年12月18日）</li> </ul>	無	うつ病	<p>平成5年5月に医事課長となり、平成22年6～7月頃から、部下から施設給付費の請求業務を引き継ぐようになった。原告は書癖の持病があり、当該業務で書きせざるを得ない状況となり大きな負担となった。また、部下から引き継ぎを受けの際に辛辣な発言を受け、平成22年12月17日にうつ病と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務引継ぎ 20年以上前に給付費請求業務に従事したことがあるからといって、平成22年頃の業務内容とは異なる部分も多いことから、引継ぎ業務が容易であったとはいえない。原告の年齢等を考慮するとエクセルの習得は容易ではなかった。</li> <li>・業務引継ぎ 給付費請求業務においては書きせざるを得ない状況となり、書癖の持病を抱える原告にとって大きな負担となった。また、給付費請求業務においてはエクセルを扱わざるを得なかったが、原告はエクセルを使ったことがなく、当時の年齢（57歳）からすると、新しい知識の習得は容易ではなかったと考えられる。これは、「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」に該当し、心理的負荷の程度は、「中」から「強」に当たるとする。</li> <li>・部下の言動 原告自らの性格と、部下に対する悪印象により、部下の発言を「侮辱」と感じているものであって、周囲から客観的に対立があったとは認識できず、そもそもトラブルと評価すべきものではなく、心理的負荷は「弱」ととどまる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務引継ぎ 20年以上前に給付費請求業務に従事したことがあるからといって、平成22年頃の業務内容とは異なる部分も多いことから、引継ぎ業務が容易であったとはいえない。原告の年齢等を考慮するとエクセルの習得は容易ではなかった。</li> <li>・業務引継ぎ 給付費請求業務においては書きせざるを得ない状況となり、書癖の持病を抱える原告にとって大きな負担となった。また、給付費請求業務においてはエクセルを扱わざるを得なかったが、原告はエクセルを使ったことがなく、当時の年齢（57歳）からすると、新しい知識の習得は容易ではなかったと考えられる。これは、「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」に該当し、心理的負荷の程度は、「中」から「強」に当たるとする。</li> <li>・部下の言動 部下の態度は、明らかに度を越したものであり、単に原告の性格等に起因する主観的な認識にとどまるものとはいえない。部下から業務引継ぎを受けの際には、部下が「日本語わかっちはりますか」等辛辣な発言を繰り返した。これは、「部下とのトラブルがあった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」に当たるとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価</li> <li>仕事内容・量の変化</li> <li>部下とのトラブル</li> </ul>	<p>本件における出来事の心理的負荷の強度は、強度が「中」となる出来事が複数あり、しかもこれらは密接に関連し、「強」ともなり得る出来事が含まれていることからすれば、全体としての心理的負荷の強度を「強」と評価することは十分首肯できるものといえる。</p>

番号	原告（被逐者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B32	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 年齢記載なし 男性</li> <li>発病時期 平成20年12月中旬</li> <li>職種 コンビニ店長</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>東京池袋 国勝訴（平成27年12月17日）</li> <li>東京高裁 国敗訴（平成28年9月1日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病エピソード（受診なし）	<p>平成14年3月にコンビニ経営の会社に入社、平成19年11月からコンビニ店長として勤務し、平成21年1月6日に退職願を提出した後、平成21年2月7日、自宅で死亡しているところを発見された。（死亡時期は同年1月下旬と推定）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害の発病等 発病なし。一審判決は適応障害（平成20年5月頃）を発病したものと判示したが、適応障害の診断要件の一つである「日常生活の遂行が困難となる症状（不安、心配感）」が認められないから発病が認められない。自殺に至るまで、精神の変動等や業務上の負荷も確認されていないから、自死と関連する他の精神障害も存在しない。</li> <li>労働時間 一月当たり60時間46分から89時間33分までであり、心理的負荷の強度は「中」である。さらに、たびたび遅刻をしていたことから実際の拘束時間はより短い。</li> <li>達成困難なノルマ 一定の数値目標を設定していた事実は認められるものの、店長に対してノルマ達成できなかった場合にペナルティーなどを課していた事実は認められない。会社内のノルマ達成率は低いものであったから、ノルマとしては弱いものであり、心理的負荷は「弱」というべきである。</li> <li>レジ現金持出事件（業務外の出来事か否か） レジ事件は、何らかの理由によって多額の金銭を必要として惹起したものであるから、精神障害の影響によるものではない。仮に自殺が何らかの精神障害によるものであるとしても、業務外のレジ事件の影響下で行われたとみるほかはない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害の発病等 平成20年12月中旬頃には「うつ病エピソード」を発病していた。店舗成績や人間関係に悩みながら時間外労働をしていた結果、自信を喪失し罪責感を抱いて退職の意向を伝えたものの慰留され、追い詰められた心境になったものと認められ、行動等諸事情は、中等症うつ病エピソードの診断基準に合致する。</li> <li>労働時間 時間外労働時間は、平成20年12月中旬頃から遡っておおむね4か月前から6か月前の3か月続けて80時間を超えており、平成20年1月から同年6月までの間は、毎月おおむね120時間を超えている。平成20年7月17日から同年8月5日までの間、20日間にわたり連続勤務を行い、深夜勤務に従事した。</li> <li>達成困難なノルマ 店舗ごとに売り上げ、廃棄率、人件費の目標が設定されており、店長会議でも店長の責任が強調されていることが認められる。店長が目標不達成による責任を全く問われないということはできず、破棄率の低下を強い口調で命ずる内容のメールを何度も受診したほか、人件費削減を求める実現困難な内容のメールを受診し、追い詰められていたと推認される。したがって、心理的負荷の程度も小さくはない。</li> <li>レジ現金持出事件（業務外の出来事か否か） 退職が決まっていた退職日の調整中であつたにもかかわらず、あえてレジ事件を惹起した上、無断欠勤をして行方不明になるなど、異常行動を取っている。行動は業務起因性のある本件精神障害の影響によるものと解すべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無（自殺）</li> <li>出来事評価 達成困難なノルマ 1か月に80時間以上の時間外労働</li> <li>業務外の出来事か否か</li> </ul>	<p>本件精神障害の発病に関する業務による出来事は複数（達成困難なノルマ、長時間労働）があるが、いずれの心理的負荷の程度も、単体で「中」ないし「強」とみるべきであるし、少なくとも、各出来事が関連して生じていることができるから、その全体を一つの出来事として評価すれば、全体評価は「強」に当たるといふべきである。</p> <p>被逐訴人は、本件レジ事件を業務外のものとみて、亡ちはその影響の下で本件自殺を図ったと主張するが、本件レジ事件等の亡ちの異常行動は、業務起因性のある本件精神障害の影響によるものと解すべきである。</p> <p>したがって、本件精神障害の発病には業務起因性が認められ、本件精神障害の発病による影響の下で本件自殺に至ったといふべきである。</p>	
B33	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 47歳 男性</li> <li>発病時期 平成21年9月頃</li> <li>職種 システム管理課係長</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>札幌地裁 国敗訴（平成28年10月25日）</li> </ul> </li> </ul>	無	うつ病エピソード	<p>医療機関において、システム管理係長として、平成20年以降の統一システム入替作業に伴う業務負担の増加などがあり、精神障害を発病した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>評価期間 平成20年10月以降の支援係長の事実上の兼務に伴う業務負担の増加について評価</li> <li>支援係長を兼務するようになった 「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」に該当し、原告の業務負担を質的又は量的に大きく増加させるようなものではなく、心理的負荷は「弱」ととどまる。</li> <li>システム入替作業の担当になった 「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」に該当し、原告の業務負担を質的又は量的に大きく増加させるようなものではないが、1か月間の時間外労働時間が64時間08分であり、「時間外労働時間数がおおむね20時間以上増加し1か月あたりおおむね45時間以上となる」に該当することから、心理的負荷は「中」と評価できる。 「弱」と「中」であることから、全体として評価しても「強」に当たらない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価期間</li> <li>出来事評価 複数名で担当していた業務を1人で担当 仕事内容・量の変化</li> </ul> <p>1年足らずの間に次々と生じた出来事であり、その時間的接近性に鑑みれば、その全体的な心理的負荷を評価するのが相当である。そして、出来事は、いずれも、心理的負荷は少なくとも「中」に当たったものであるところ、出来事により徐々に業務量が増加し、ほぼ毎日午後10時頃まで残業を余儀なくされたというのであり、その時間外労働時間は著しく長い時間に及んでいたと認めることができる。そうすると、心理的負荷は「強」に当たったものとするのが相当である。</p> <p>原告が個別側要因があつたと認めることはできず、業務とうつ病発症との間には相当因果関係があると認めることができる。</p>			
B34	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 22歳 男性</li> <li>発病時期 平成23年12月21日頃</li> <li>職種 経理事務</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>仙台地裁 国敗訴（平成28年10月27日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病エピソード	<p>運送会社のドライバー業務に従事していたが、平成22年5月、同会社の経理事務を担当するようになり、上司からの叱責等があり、うつ病を発病し、平成23年12月26日、自宅で自殺した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成23年12月上旬、クリニックにおける問診において平成23年12月上旬頃に症状が出現したと述べている。</li> <li>パワーハラスメント 業務上のミスについて注意することは通常の対応であつて、不適切な言動や表現が用いられたものではない。上司からの注意や叱責については、その態様を踏まえれば心理的負荷は「弱」ととどまる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成23年12月21日頃、同月上旬に精神障害を発病していたことを的確に裏付ける証拠はなく、症状が現れたという亡ちの申告は、上司からの注意等による精神障害に至らない程度の気分の落ち込みを示すものに過ぎないとみること可能である。</li> <li>パワーハラスメント 入社2年程度の経験が浅い者にとっては、仕事のミスでの度重なる注意は将来の勤務に対する不安を抱かせるものであり、強度とはいえないが相当程度の心理的負荷を与えるものである。また、平成23年12月18日頃に、上司から足元に向けてメガホンで撃たれ、唾を吐きかけられ、社会通念上認められる範囲を逸脱した暴行又は嫌がらせ行為であつて、強度の心理的負荷を受けるものと評価することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 パワーハラスメント</li> </ul> <p>亡ちと同様の勤務経験を有する平均的な若年労働者にとって、現在及び将来に対する大きな不安や恐れを抱き、業務上強度の心理的負荷を受けるのが通常であることを照らすと、本件のような具体的な状況下での業務には、精神障害を発現させる危険性が内在するものと認められる。</p> <p>業務以外の心理的負荷及び個別側要因により本件精神障害を発病したとは認められない。</p> <p>また、亡ちは、うつ病を発病した状況で退職を考えている旨申し出たものの、上司から病状に関する理解のない職務上の指示を受けて引き続き業務に従事することを要求されたことよつて、業務から解放される機会を奪われ、更に、強度の心理的負荷を受けて自殺に至つたものと認めるのが相当であり、本件自殺についても業務起因性を認めることができる。</p>		

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B35	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 年齢記載なし 女性</li> <li>・発病時期 平成21年5月末頃</li> <li>・職種 広告の企画・デザイン・制作</li> <li>・経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>長野地裁 国勝訴（平成28年1月8日）</li> <li>東京高裁 国敗訴（平成28年11月30日）</li> </ul> </li> </ul>	無	適応障害	<p>平成20年10月24日、広告関連の会社に入社し勤務していたが、過重な労働等により、精神障害を発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間 <ul style="list-style-type: none"> <li>昼休憩1時間のうち30分しか休めなかったとの原告の主張は理由がなく、原告の業務は簡易なものや単純で定型的な作業がほとんどで、広告制作関連業務も社長らが支援をしており、全ての業務を原告が行っていたともいえず、原告が労働時間と主張する時間を要するものではない。社長が原告に対して時間外労働を強要したことはなく、原告の時間外労働は原告の業務処理能力に起因するものである。業務の困難性及び密度を考慮すべきであり、心理的負荷（1か月に80時間以上の時間外労働を行った）の強度は、「弱」又は「中」にとどまると考えるのが合理的である。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間 <ul style="list-style-type: none"> <li>昼休憩のうち仕事に従事していたと手帳に記載された部分については、労働時間に加算するのが相当であり、発病前2か月間にあたる時間外労働時間は138時間04分、135時間33分となる。いずれも1か月当たりの時間外労働時間は120時間を超えており、認定基準の項目16（「強」となる具体例）に該当し、心理的負荷は「強」であると認められる。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>1か月に80時間以上の時間外労働</li> </ul> </li> </ul>	<p>控訴人の業務は、制作業務を補助するものであるが、単純な機械的作業にとどまらず、感覚的判断と一定の試行錯誤を要する裁量余地のある業務であるところ、控訴人は期待される能力が劣っていたとは認められず、労働時間が急激に長期化したのは、担当していた業務に比し困難を伴う仕事を新たに担当したことによるものであり、必然的に残業時間も増加することとなったものであって、控訴人が無為に長時間の労働時間を要していたとはいえない。</p> <p>控訴人の発症した精神障害は業務による心理的負荷によって発病したものと認められる。</p>
B36	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 年齢記載なし 女性</li> <li>・発病時期 平成23年1月27日から同月末までの間頃</li> <li>・職種 臨床検査技師</li> <li>・経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>名古屋地裁 国勝訴（平成28年8月30日）</li> <li>名古屋高裁 国敗訴（平成29年3月16日）</li> </ul> </li> </ul>	無	心因性抑うつ状態	<p>平成20年7月1日、医療機関の検査技師として生体検査を担当していたが、上司とのトラブルや退職の動揺ないし強要があり、精神障害を発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司とのトラブル <ul style="list-style-type: none"> <li>上司である技師長との検査業務で高圧的な態度にストレスを感じていたが、技師長は強い感じでの会話は認めているものの怒鳴ることはなく、いじめや嫌がらせに当たる状況はないことから、「上司とのトラブルがあった」に当てはめ、意見の食い違いで言い争うことはあっても、業務の範囲を逸脱したり明らかな対立が生じたまで認められないことから、心理的負荷は「弱」である。</li> <li>・退職の強要 <ul style="list-style-type: none"> <li>上司らとの4者面談において、事務部長から、現状のままでは雇用を継続することはできないこと、今後、弁護士に依頼する予定であることを伝えたが、過去に退職した検査技師の悪口を延々と述べるなどし、議論ができなかったことから面談が打ち切られるものであり、心理的負荷はせいぜい「弱」である。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司とのトラブル <ul style="list-style-type: none"> <li>周囲からの客観的に認識されるような大きな対立が控訴人と技師長との間に生じていたといえること、検査業務に相当支障も出していたものと認められることから、心理的負荷は「中」ないし「強」に当たる。</li> <li>・退職の強要 <ul style="list-style-type: none"> <li>控訴人が辞めたくないと言ったにもかかわらず、揉めるようなら弁護士と話してほしいなどと伝えたものであり、まさに退職の強要と評価することができる。最初から最後まで雇用継続しないとの病院側の意向に変更はなく、一方的かつ理不尽な退職強要を受けた労働者の立場からみると、心理的負荷は客観的にみて相当大きな過重であり、執拗に退職を求められた場合といえ「強」である。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>上司とのトラブル</li> <li>退職強要</li> </ul> </li> </ul>	<p>控訴人は、技師長との確執により度々口論となり、事務部長が退職を示唆する発言や怒鳴られることもあったため、医事課長に対して、職場環境の改善を促した。ところが、改善する措置が採られることはなく、かえって、4者面談において、約3時間もの間、一方的な理由を告げられ退職を迫られた。これらを全体として評価すると、控訴人と同種の平均労働者からみても、相当大きな精神的負担を受ける出来事であったと認められ、精神障害を発症させる程度に過重なものであったと評価することが相当である。</p> <p>他に業務以外の心理的負荷や個体側の脆弱性も認められないことから、控訴人の従事する業務に内在する危険が現実化したものと評価でき、業務との相当因果関係があると認められる。</p>
B37	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 24歳 男性</li> <li>・発病時期 平成24年5月頃</li> <li>・職種 高速道路パトロール</li> <li>・経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>大阪地裁 国勝訴（平成29年1月30日）</li> <li>大阪高裁 国敗訴（平成29年9月29日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病（受診なし）	<p>高速道路上の落下物の回収や事故車両の処理等を行うパトロール業務に従事していたが、上司によるパワーハラスメント、理不尽な言動（「殺すぞ」発言）があり、精神障害を発病し、平成24年5月28日自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワーハラスメント <ul style="list-style-type: none"> <li>上司の「何もするな、殺すぞ」との発言が、被災者に対する「殺意の表明」そのものであるとまで捉えることはできない。怒鳴りつけた際も被災者に詰め寄ったり実際に危害を加えておらず、また、執拗かつ長時間にわたり一方的に発言を繰り返したという事情も認められないことから、強度の心理的負荷であるとまでは認められない。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワーハラスメント <ul style="list-style-type: none"> <li>上司が被災者に対し「何もするな言うたやろ。殺すぞ。」と大声で怒鳴りつけた出来事は、自らの怒りの感情を爆発させ、怒鳴りつけたもので、極めて理不尽な言動であり、夜勤前の出来事（被災者の特技の空手を否定し、ばかりにする発言）によって、業務による心理的負荷がかかっていたところ、さらに連続的に行われたことにより、強い心理的負荷がかかったものと認められる。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>パワーハラスメント</li> </ul> </li> </ul>	<p>認定基準の趣旨からすれば、本件夜勤の間に上司により連続的に繰り返し行われた行為である本件夜勤時の出来事は、一体のものとして評価すべきであり、認定基準の見地からも、業務起因性は肯定されるというべきである。</p> <p>亡子は、発症したうつ病によって正常な認識、行動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ことによって、うつ病が原因となって本件自殺をしたといえることができる。</p>
B38	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 年齢記載なし 男性</li> <li>・発病時期 平成24年5月上旬</li> <li>・職種 不動産店舗統括責任者</li> <li>・経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>東京地裁 国敗訴（平成30年5月25日）</li> </ul> </li> </ul>	無	うつ病	<p>2つの不動産店舗の統括責任者として不動産仲介に従事していたところ、平成24年1月に社長から業績が悪いとして解任と異動を通告され、不眠等の体調不良を生じ、同年6月2日にうつ病と診断された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司とのトラブル <ul style="list-style-type: none"> <li>発病前6か月間にあったと主張する出来事は、それ自身が認められないが、仮に認められるとしても上司とのトラブル「弱」に該当し、「継続するいじめ」との原告主張を検討する必要がない。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司とのトラブル、退職強要 <ul style="list-style-type: none"> <li>社長から会社支給の手帳を使わなかったことについて、平成23年11月及び平成24年4月の会議で名指しで叱責された。これは業務指導の範囲内の強い叱責として「上司とのトラブルがあった」の「中」と認められる。</li> <li>平成23年12月の休暇中に社長から電話で、委任状の捨て印に実印を用いたこと、すぐ電話で対応しなかったことを叱責され、これも「中」と認められる。</li> <li>社長が平成23年12月、統括責任者を務めていた1店舗を廃止することとしたところ、原告は廃店と本社異動の内示に、強く反対し、廃店を阻止するため原告は本意ではない退職の申出る等社長との対立の原因と見ることができ「中」と認められる。</li> <li>平成24年4月21日以降、複数回にわたり退職の申出の撤回を求めたが、社長は認めなかった。大人数の会議の場で退職撤回を拒否され、上司からは社長に土下座するような気持ちで謝罪するよう助言され、追い詰められた心理状態に置かれたことから「退職を強要された」の「強」と認められる。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>上司とのトラブル</li> <li>退職強要</li> </ul> </li> </ul>	<p>原告の本件疾病発病前おおむね6か月間に出来事が複数生じており、その出来事の数、各出来事の内容、各出来事の時間的な近接の程度に照らすと、その全体評価は「強」と認めるのが相当であり、原告の性格傾向が精神障害の発現に影響したと認めることもできない。</p> <p>したがって、原告が業務以外の負荷や個体要因によって本件疾病を発病したと認めることができず、本件精神障害の発病は業務起因性が認められる。</p>

番号	原告（被た者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B39	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 45歳 男性</li> <li>発病時期 平成26年1月上旬から同年2月8日までの間</li> <li>職種 バス運行管理者</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>東京地裁 国勝訴（平成30年2月27日）</li> <li>東京高裁 国敗訴（平成30年8月8日）</li> </ul> </li> </ul>	無	うつ病	<p>主にバスの運行管理及び点呼業務を担当していたが、勤務中にもかかわらず競馬の話やパソコンゲームに興じ、乗務員との良好な関係が築けず、再三指導しているが改善できないことから、平成25年7月25日に解雇を通告された。その後、労働審判に申し立てた結果、調停が成立し同年10月15日から復職したが、業務内容を運行管理からバス清掃に変更されたこと等があり、うつ病を発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 医学意見を踏まえると、発病時期が「平成26年2月20日」であることは明らかである。</li> <li>解雇の通知等 発病時期である「平成26年2月20日」前おおむね6か月の間に生じた業務による出来事及び心理的負荷を見た場合、平成25年7月15日付け解雇による心理的負荷は評価されない。次に、復職後の業務内容の変更についてみれば、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化があった」に照らして、心理的負荷の強度は「弱」である。さらに、復職後の代表取締役とのトラブルについてみれば、「上司とのトラブル」に照らして、心理的負荷の強度は「中」である。これら複数ある出来事を全体として評価した場合、せいぜい「中」とどまる。 平成25年7月15日付けでされた解雇による心理的負荷は、復職により解消されており、継続していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 うつ病に発病時期は、これを正確に特定することは困難であるものの、平成26年1月上旬から同年2月28日までのいずれかの時点であったと認められるのが相当である。</li> <li>解雇の通知等 解雇の通知は、その性質上これを受けた者に強い心理的負荷を与える行為というべきであり、事務的作業からバスの掃除を命じられ、社長に叱責され、事務所のパソコンのパスワードも知らされてなかったという異例の業務内容の変更と職場の状況も強い心理的負荷を与えたものである。加えて行為が繰り返されたことにより心理的負荷が強まったものと評価すべきであり、一旦復職して解雇状態が解消したことを考慮しても全体としてみれば、強度の心理的負荷を与えたものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 退職強要</li> </ul>	<p>控訴人が出生時からのADHD（多動性障害）であり、通院し投薬治療を継続していたことが認められるところ、ADHDのために対人接触が不良となる場合が多く、不適応を起したり、二次的に抑うつ・不安状態になりやすいという特徴があるとされている。しかしながら、認定の事実経過によれば、業務による心理的負荷は平均的労働者に精神障害を発病させる危険性を有する程度に強度なものであり、控訴人がADHDであることを考慮しても、業務による心理的負荷が相対的に有力な要因となつてうつ病を発病させたと認められる。</p>
B40	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 40歳 男性</li> <li>発病時期 平成25年6月上旬</li> <li>職種 支店長</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>札幌地裁 国勝訴（平成30年1月16日）</li> <li>札幌高裁 国敗訴（平成30年10月16日）</li> </ul> </li> </ul>	有	うつ病	<p>平成5年4月1日、LPガスの販売会社に入社し、平成25年4月1日付けで単身赴任で支店長となった後、長時間勤務等があり、成26年7月6日頃、練炭自殺を図り死亡した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治癒の有無 「治療が必要な状態」にあったかについて、症状固定や安定した状態かどうかの判断は、飽くまで医学的視点からなされるべきものであり、1日8時間程度の通常の勤務が可能な状況であったからといって、症状が安定した状態であったなどといえるものではない。複数の医師が控訴人の状態は寛解に至っていないと述べており、既に発病していた精神障害について、その症状が現れなくなった又は安定した状態であったとはいえない。</li> <li>労働時間 控訴人の出張に伴う移動時間は、実作業を伴うものでもなく、会社から受ける拘束の程度も低いから、労働時間に含まれないし、これを拘束時間として検討する余地もないが、仮に、労働時間として検討したとしても、時間外労働時間は、悪化前1か月目が122時間27分、2か月目が91時間50分、3か月目が50時間10分、4か月目が21時間50分、5か月目が17時間10分、6か月目が19時間40分であり、1か月当たり160時間を超える「特別な出来事」に該当する事実はない。</li> <li>悪化 各出来事を全体評価しても、その心理的負荷は「中」とどまるというべきであるから、控訴人の精神障害の悪化が業務に起因するとはいえない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治癒の有無 特段の問題もなく業務を行い、日常生活でも特段の支障は生じていなかったことは認定事実のとおりである。 控訴人については、「寛解」との診断はされていないものの、長年にわたり投薬等の治療を継続しつつ、通常の就労は可能な状態であったものであり、「治療が必要な状態」であったと認められるとはいえず、非常に軽い状態で「寛解」に近い限界的な事例であるとみるのが相当である。</li> <li>労働時間 長時間労働それ自身が心理的負荷を生じさせるものであることは認定基準の説くところであり、出張の際の移動時間を労働時間とみることができないとしても、身体的、心理的負荷については、総合考慮の一要素とするのが相当である。 控訴人の時間外労働時間は、平成25年4月125時間44分、同年5月117時間18分、同年6月96時間58分となる。これは、「極度の長時間労働」には満たないものの、おおむね120時間以上の時間外労働が2か月にわたり連続してあり、これが相当強度の身体的心理的負荷というべきであることは明らかである（少なくとも精神障害が初発の場合の認定基準において、心理的負荷は「強」と評価できる。）。</li> <li>悪化 諸事情を総合考慮すると、認定基準の「特別な出来事」に準ずる程度の「極度ないし非常に強い」心理的負荷があったと認められ、これにより、うつ病が自然経過を超えて著しく悪化し、自殺に至ったと認めることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治癒</li> <li>出来事評価 1か月に80時間以上の時間外労働</li> <li>悪化</li> </ul>	<p>控訴人のうつ病が「治療が必要な状態」であっても、非常に軽い状態で「寛解」に近い限界的な事例であるといえることからすると、時間外労働時間が基準（160時間以上）に至らないからといって、時間数のみとらえて業務起因性を否定することが相当とはいえない。 控訴人においては、長時間の時間外労働に加え、異動により単身赴任となったこと、初めて支店長という責任の重い役割に就いたこと、業務の引継ぎが不十分であったことよって業務の負担が増加したこと、札幌支店勤務の約20時間程度の時間外労働からおおむね120時間以上もの時間外労働となるなど仕事量の変化が生じたこと、そのような状況の中で往復9時間もの移動時間を要し、かつ宿泊を伴う出張を度々強いられ、北見支店における通常勤務を圧迫していたことなどの諸事情を総合的考慮すると、認定基準の「特別な出来事」に準ずる程度の「極度ないし非常に強い」心理的負荷があったと認められ、これにより、うつ病が自然経過を超えて著しく悪化し、自殺に至ったと認めることができる。 したがって、うつ病の悪化及び自殺については、業務起因性を認めるのが相当である。</p>
B41	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 24歳 男性</li> <li>発病時期 平成23年6月頃</li> <li>職種 倉庫業</li> <li>経過 <ul style="list-style-type: none"> <li>大阪地裁 国敗訴（平成30年10月24日）</li> </ul> </li> </ul>	無	適応障害 うつ病エピソード	<p>平成22年7月16日、貨物自動車運送業や倉庫業等を目的とする会社に入社し、三重出張所で勤務を開始したが、上司からの叱責等があり、適応障害を発病し、平成23年8月6日、三重出張所から大阪営業所へ異動したが、うつ病エピソードを発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治癒の有無 複数の医師らは、遅くとも平成23年の秋頃には寛解した旨の意見を述べている。また、大阪営業所へ異動した後は元気な様子であり、発病していたことをうかがわせる客観的な事情は認められない。仮に原告が本件適応障害又は本件うつ病エピソードを発病していたとしても、遅くとも平成23年の秋頃には寛解していたというべきである。</li> <li>パワーハラスメント 上司からの叱責については、業務上の個別具体的なきっかけがあったこと、原告に対する指示・指導の延長にあり、身体に対する攻撃という程度には至らないことから、心理的負荷は「上司とのトラブルがあった」に該当し、「中」とどまるというべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治癒の有無 医学的知見及び認定事実を踏まえると、原告は、平成23年6月頃に適応障害を発病し、その症状は、6か月以上継続していると認められるから、大阪営業所への着任後、うつ病エピソードに移行したと認められるのが相当である。</li> <li>パワーハラスメント 原告の仕事ぶりには大きな問題はなかったにもかかわらず、「こんなこともできないのか。」「やる気がないなら帰れ。」などと怒鳴っていたことが、ほぼ毎日行われていたことに鑑みると、業務指導の範囲を逸脱し、執拗に行われていたものであると認められ、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するものと認められる。原告は社会人経験を有していなかったこと、原告と上司は20歳の年齢差があり、体格差（上司が20cm以上身長があった）があることを総合的に勘案すると、心理的負荷は強度であったと認められるのが相当である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治癒</li> <li>出来事評価 パワーハラスメント</li> </ul>	<p>原告は、発病前おおむね6か月の間に、業務によって、精神障害を発病させる程度に強度の心理的負荷を受けたと認められるのが相当である。 適応障害の発病（なお、当該適応障害が、その後、うつ病エピソードに移行したこと）は、原告の業務に内在又は通常随伴する危険が現実化したものと評価でき、原告の業務と原告の上記精神障害の発病と間には相当因果関係があると認められるのが相当である。</p>

番号	原告（被た者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B42	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 51歳 男性</li> <li>発病時期 平成21年1月頃</li> <li>職種 産婦人科医部長</li> <li>経過 広島地裁 国敗訴（令和元年5月29日）</li> </ul>	有	軽症うつ病エピソード（受診歴なし）	平成11年4月から地域の中核医療機関の産婦人科部長として勤務していたが、長時間労働等があり、平成21年3月自殺した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>連続勤務、部下とのトラブル 時間外労働時間数は、発病前6か月間において1か月当たり40時間に満たない。12日間以上の連続勤務については、発症前6か月間において3回あったことが認められるが、「1日当たりの労働時間数が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合」に相当する。部下とのトラブルは、業務をめぐる方針等において考え方の相違が生じたもので、心理的負荷は「弱」ととまらる。総合して評価すると「2週間以上の連続勤務」と「部下とのトラブル」の出来事が認められるが、いずれも強度は「弱」であり、全体評価も「弱」である。</li> <li>業務外の出来事 単身赴任生活が継続された理由が夫婦の不仲によるものとまでは認められないとしても、今後同居する見込みも立っておらず、妻からの援助を受けられない単身赴任生活によって「離婚又は夫婦が別居した」に該当し、その強度は「強」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連続勤務、部下とのトラブル 明らかになっていない休憩時間や分焼業務の時間については、医師業務に係る経験則等に照らすと、発病前おおむね6か月間で1か月当たり80時間以上の時間外労働を行っていたと認められ、心理的負荷が「中」である。2週間以上の連続勤務を複数回行っている上、深夜・早朝時間帯における業務に従事し、睡眠時間等に当てられるべき時間帯に業務を行わざるを得なかったことにも留意すべきであり、強度は「中」が相当である。部下とのトラブルは、指導に反発した部下との溝が埋まることがなかったという経緯に照らせば、強度は「中」が相当である。長時間労働、連続勤務、部下とのトラブルの各出来事が認められいずれも「中」で、総合評価すれば全体評価を「強」とするのが相当である。</li> <li>業務以外の出来事 認定基準の別居は夫婦関係の破綻ないしこれに準ずる場合をいうものと解され、国の主張は採用できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 2週間以上の連続 部下とのトラブル</li> <li>業務外の出来事評価 夫婦のトラブル不和</li> </ul>	被災者の精神障害の発病に近接した時点で、相当期間の連続勤務や長時間労働、部下との明らかな対立等の一般的に相当程度の心理的負荷をもたらすと思料される複数の事情が生じており、これに符合して、その頃に被災者の心身の状態悪化が顕著になったとの相関関係を指摘することができる。その一方で、被災者が精神障害を発病した主要な要因として、業務以外の出来事による心理的負荷等を挙げることはできない。 その他、本件病院の産婦人科に勤務する常勤医師は2名のみであったところ、過去に勤務した医師の多くが、四六時中拘束されていたとの感があったと述べていること等を考慮すると、被災者が発病した精神障害について、業務起因性を肯定するのが相当である。
B43	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 42歳 男性</li> <li>発病時期 平成24年8月頃</li> <li>職種 営業</li> <li>経過 福井地裁 国敗訴（令和2年2月12日）</li> </ul>	有	適応障害	平成23年10月、不動産会社の営業等の業務に従事していたが、平成24年6月から、関連会社が営む海の家での業務に従事するようになり、長時間労働等があり、平成24年8月3日自殺した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無 原告の主張は、診断方法や論拠に一貫性がなく妥当なものではない。関係者からの聴取内容に基づき医学的に検討すれば、精神障害を発病していたと認められない。</li> <li>仕事内容・量の変化 精神障害の発病が認められないことから、業務による出来事を検討しても、ほとんどの出来事の係る心理的負荷は「弱」である。「中」と評価できる余地があるのは、平成24年6月の「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」であるが、当該出来事後には「恒常的な長時間労働」は認められないことから、総合評価「強」とはならない。</li> <li>個別側要因 社会生活、家庭生活上の悩みを抱えていたことが窺われ、飲酒習慣については、アルコール乱用レベルと認められることから、飲酒による衝動を制御できなくなり自殺に至った可能性が高いと考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無 海の家開業の平成24年6月以降、社長から度々叱責され、時間外労働時間数も1か月間では100時間を超えていた。また、同年8月2日以降イライラした様子を見せ、翌3日に無断欠勤しえ自殺に至ったことから、遅くとも同年8月2日までは適応障害を発病していたと認められる。</li> <li>仕事内容・量の変化、上司とのトラブル等 時間外労働時間数は、発病1か月前に104時間、2か月前に84時間となっており、「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」で「中」、平成24年7月8日から19日まで「2週間以上にわたって連続勤務を行った」で「中」、社長からの叱責は「上司とのトラブルがあった」で「中」と認められ、出来事前後に恒常的な長時間労働があるため、総合評価は「強」である。</li> <li>個別側要因 アルコール依存症であったとは医学的に明らかでなく、また、自殺に近接して飲酒していたこと自体をうかがわせる証拠はなく、個別側要因として認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病の有無（自殺）</li> <li>出来事評価 2週間以上の連続 上司とのトラブル 仕事内容・量の変化</li> <li>個別側要因 アルコール依存症</li> </ul>	ICD-10における適応障害の診断基準を満たしており、平成24年8月2日以降、イライラしたり、声に元気がなくなり、その翌日には欠勤し、遺書を作成の上自殺に至っていることから、発症時期は遅くとも同月2日であったと認めるのが相当である。 発症前2か月から時間外労働時間数が約20時間増加し、増加後の時間外労働時間数が100時間に達したことからすれば、「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」に該当し、心理的負荷の強度は「中」である。平成24年7月8日から12日の連続勤務を行っていたことから、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当し、心理的負荷の強度は「中」である。 平成24年6月以降、上司からたびたび叱責を受けていたが、同年8月2日にも依頼していた作業ができていないと叱責された上、「後の処理のことはお前には頼まん」と冷たく突き放された。これは、「上司とのトラブルがあった」に該当し、心理的負荷の強度は少なくとも「中」である。 以上のとおり、心理的負荷が「中」となる出来事が複数認められる上、これら出来事の前後において恒常的な長時間労働があったことが認められる。これら事情を総合評価すれば、業務による心理的負荷の強度は「強」であったとも認めるのが相当である。 被告は、飲酒習慣のほか、個別側要因として、社会生活、家庭生活上の悩みや厭世的な感情の存在を指摘するが、いずれも推測の域を出るものではなく、発症に関与したとは認めない。
B44	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 38歳 女性</li> <li>発病時期 平成28年1月頃</li> <li>職種 伝票発行業務（アルバイト）</li> <li>経過 札幌地裁 国敗訴（令和2年3月13日）</li> </ul>	無	うつ病	平成27年6月、アルバイト社員として伝票発行等の業務に従事していたが、センター長からセクシュアルハラスメントを受け、平成28年1月、うつ病と診断された。	<ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメント 上司のセクシュアルハラスメント行為のうち、「頭を3回なでられた」は認められるが、2、3回触れられたに過ぎない。その他の行為は請求人の申述に裏面があるもので借用できない。上司が自身の股間部分をさして性行為を求める言動についてはセクシュアルハラスメント被害をほとんど訴えていない。具体的な被害の申告もない状況下で、会社へ具体的な調査への期待は過剰な要求である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメント 上司は「頭を3回なでられた」については2、3回ポンポンと触れた程度、「この匂い原告？」と言われ胸から脇の辺りに顔を近づけ匂いをかがれた、菓子を口移しされそうになった。「眼鏡を外した方がいい」、「かわいい」などと言われた、自身の股間部分をさして性行為を求める言動をされた等は否認ないしは記憶が定かるとして、人がいないタイミングでの行為であったと認められること等からすれば、いずれも事実であったと認めることが相当である。客観的な目撃者がいないとして事実が認められないとの主張は採用できない。 会社の対応も適切かつ迅速に対応し発病前に解決したものと認められない。したがって、出来事としては「強」と認められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 セクシュアルハラスメント</li> </ul>	上司による一連の行為は、「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に該当するのであって、その心理的負荷の評価は「強」となるものといふべきである。 原告本人の個別側要因については、原告にはうつ病エピソードを発症しやすいとされる執着傾向に近い傾向があり、これがうつ病の発病に関与したとの労災医員作成の見解書が存在するものの、原告が本件以前に精神疾患関係で既往症を有していたとはうかがわれず、業務以外の心理的負荷又は個別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はいえない。 原告の精神障害の発病は、認定基準の要件のいずれをも満たさずから、精神障害の発病が業務に起因するものと認められる。

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B45	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 54歳 女性</li> <li>発病時期 平成26年3月頃</li> <li>職種 顧客用マニュアル作成業務（契約社員）</li> <li>経過 京都地裁 国勝訴（平成31年4月16日） 大阪高裁 国敗訴（令和2年7月3日）</li> </ul>	無	中等症うつ病エピソード	<p>平成19年7月、技術文書作成業務を事業内容とする会社に契約社員として入社した。会社に継続雇用を強く主張したところ、社長から、正社員登用試験の説明を受け勉強したが、受験条件の推薦を受けられずショックを受け、精神障害を発病した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員登用に係る推薦の否定 請求人を推薦しないと判断したのは正当な業績評価に基づくものであって、仕事上の差別、不利益取扱いに当たったものでもなく、心理的負荷として評価すべきでない。仮に評価対象になり得るものとしても、正社員登用への道が開ざれたわけではないなどから「弱」に過ぎない。</li> <li>資格取得のために要した勉強時間は、使用者の指揮命令下にあったとは解されず、勉強時間は労働時間には含まれないため、発病前6か月間の時間外労働時間数は最大で26時間45分（発病2か月前）である。</li> <li>性格傾向 請求人には、被害妄想的な捉え方をするなど神経症的性格が強いことがうかがわれ、このような性格傾向という個体側要因（脆弱性）が、本件疾病の発症に影響を与えており、この点には医学的根拠がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員登用に係る推薦の否定 労務管理の一貫として行われる行為であっても、労務管理が不合理、不適切であれば出来事として検討すべきである。請求人にとって心理的負荷の原因となった出来事は、直属の上司は下位評価をしていたが、請求人に伝えず指導もしていなかった。また、面談時に今後の組織運営に必要な人材との業務評価まで伝え、自尊心を傷つけるような発言を長時間行っており、著しく配慮を欠く方法であったこと、社長面談に際し、上司から消極的な意見が出たので、合格は難しいなどと伝え、受験勉強していた請求人に対し、追い打ちをかけるような精神的打撃を与えたことが認められる。この出来事は、労務管理上の不合理性及び不適切性によるもので、同種労働者にとっても同様であり得る受け止め方といえることができる。</li> <li>以上ことから、「非正規社員である自分の契約満了が迫った」に類推される出来事であり、心理的負荷は「強」である。</li> <li>性格傾向 請求人には、被害妄想的な捉え方をするなど神経症的性格が強い性格傾向があるとされるが、家庭的な苦勞は経験しつつも、技術を取得して仕事を続け、3人の子を一人で育て上げており、その生活歴の中でも適応障害やうつ病を発症した経験がないのであるから、性格傾向が主たる原因となって本件疾病が発症したとは到底認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 非正規社員契約満了</li> <li>個体側要因 性格傾向</li> </ul>	<p>本件疾病は、本件各出来事という認定基準の具体的出来事である「非正規社員である自分の契約満了が迫った」ことに類推される出来事により発症したものであり、これを参考にして、認定示した一切の事情を総合的に考慮すると、本件疾病については、本件会社の業務に内在又は通常随伴する危険が具体化したものであると評価することができるから、本件会社の業務との間に相当因果関係が認められ、本件疾病に業務起因性があると認められる。</p>
B46	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 35歳 男性</li> <li>発病時期 平成25年7月上旬</li> <li>職種 看護師</li> <li>経過 札幌地裁 国敗訴（令和2年10月14日）</li> </ul>	有	適応障害うつ病エピソード（受診なし）	<p>平成25年4月1日、医療法人に雇用され、看護師として勤務を開始したが、同年6月24日、看護課長から使用期間が1か月延長される旨を告げられ、同月26日に自宅にて自殺した。</p> <p>なお、亡子は発達性きつ音を有していた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価の基準 同種の業務において通常の勤務に就くことが期待される一般的、平均的な労働者、すなわち、何らかの素因（個体の脆弱性）を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等で同種の者であって、特段の労務の軽減までは要せず、通常の業務を遂行することができる程度の心身の健康状態を有する労働者を基準とすべきである。</li> <li>亡子については、きつ音を有するものであることを理解し、そのことに対する配慮がされるべきことは前提しつつも、きつ音を理由等とした労務軽減が必要なものであったわけではなく、きつ音を有しながらも他の看護師と同様の勤務に就くことが期待できたものであったといえる。そうすると、亡子に係る業務起因性を判断するに当たっては、きつ音を有する労働者を基準とする必要はなく、亡子の有していたきつ音については、業務上の出来事を評価するに当たり、必要な限度でこれを考慮すれば足りる。</li> <li>試用期間の延長 試用期間が1月の間に求められる水準に達していなかったものであるところ、延長は1か月であり、看護課長からどの程度課題達成で本採用されるかなど具体的なことは示されず、達成できない場合は解雇もあり得ると考えられる状態であったと認められ、試用期間延長を全体としてみると、心理的負荷は「中」と認められる。</li> <li>患者からの苦情 「顧客や取引先からクレームを受けた」に当たり得るとしても、通常業務の中で日常的に経験する程度のものであった。また、指導担当者が同行していたものであり、業務内容や業務量に大きな変化はない。したがって、心理的負荷は「弱」となる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価の基準 同種の業務において通常の勤務に就くことが期待される一般的、平均的な労働者、すなわち、何らかの素因（個体の脆弱性）を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等で同種の者であって、特段の労務の軽減までは要せず、通常の業務を遂行することができる程度の心身の健康状態を有する労働者を基準とすべきである。</li> <li>亡子については、きつ音を有するものであることを理解し、そのことに対する配慮がされるべきことは前提しつつも、きつ音を理由等とした労務軽減が必要なものであったわけではなく、きつ音を有しながらも他の看護師と同様の勤務に就くことが期待できたものであったといえる。そうすると、亡子に係る業務起因性を判断するに当たっては、きつ音を有する労働者を基準とする必要はなく、亡子の有していたきつ音については、業務上の出来事を評価するに当たり、必要な限度でこれを考慮すれば足りる。</li> <li>試用期間の延長 試用期間が1月の間に求められる水準に達していなかったものであるところ、延長は1か月であり、看護課長からどの程度課題達成で本採用されるかなど具体的なことは示されず、達成できない場合は解雇もあり得ると考えられる状態であったと認められ、試用期間延長を全体としてみると、心理的負荷は「中」と認められる。</li> <li>患者からの苦情 苦情内容（「あっち行け」「こわい」「あんた何を言っているかわからないから、気持ち悪い」など言われた）は、看護業務を遂行に当たって非常に重要な患者への説明内容や患者との信頼関係に関するもので、その数も少なかつた上、亡子の業務にも患者担当を外させたり、対応可能患者が限定されるなどの影響があったほか、言換練習が必要となったことにも関係しており、それらを踏まえたと心理的負荷は「中」と認める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価基準 非正規社員契約満了</li> <li>顧客からのクレーム</li> </ul>	<p>本件においては、3か月程度の期間内に、心理的負荷の強度が「中」と認められる看護長との面談関係（試用期間の延長）及び患者からの苦情関係の各出来事が存するところ、これらの出来事と重なる時期に指導者による指導等関係（上司とのトラブル「弱」）による心理的負荷があったと認められることにも鑑みると、全体的な心理的負荷の程度は、亡子と同種の労働者にとって、精神障害を発病させる程度に強度のものであったと認めるのが相当である。</p> <p>きつ音を有する者の一般的な心理傾向として、自己を否定する傾向があることは認められるものの、亡子について、そのような心理傾向があったとまでは認められず、業務以外の心理的負荷及び個体側要因によっても、適応障害及びうつ病（エピソード）を発病したと認めるに足りる的確な証拠はない。亡子の死亡（自殺）も業務に内在又は随伴する危険が現実化したものと評価でき、業務起因性が認められる。</p>
B47	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 49歳 男性</li> <li>発病時期 平成21年1月中旬</li> <li>職種 メセナエキスパート</li> <li>経過 東京地裁 国勝訴（令和元年10月30日） 東京高裁 国敗訴（令和2年10月21日）</li> </ul>	有	うつ病	<p>昭和57年4月にA会社に入社し、平成7年7月、会社貢献室の芸術文化支援活動（メセナ）担当課長となり、平成10年7月1日以降、同室にて、メセナの専門家の立場で業務に従事していたが、メセナ活動の方針転換などの上司とのトラブルがあった。平成21年2月にうつ病の薬を処方され、平成21年7月25日、自宅にて自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成21年1月中旬から不眠症状が出現し、その後、イライラ感や焦燥感等も加わっていることから、平成21年1月中旬に発病したと考えるのが妥当である。</li> <li>発病の有無、上司とのトラブル、発病後の出来事 発病前おおむね6か月間には、メセナ活動に対する考え方の違いから、「上司とのトラブルがあった」出来事が認められ、心理的負荷は「中」程度に止まる。</li> <li>発病後の出来事を勘案しても、「特別な出来事」に該当する事実ではなく、心理的負荷の強度が「強」と判断するに足りる客観的事実関係も認められない。</li> <li>以上の具体的出来事はその全体を一つの出来事として評価することとし、その心理的負荷は「強」に該当するものと認められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>発病の有無、上司とのトラブル、発病後の出来事</li> </ul>	<p>亡夫は、平成21年2月に医師から、うつ病に有効な薬を処方され、一旦は精神状態が回復又は安定傾向にあって欠勤することなく勤務を続けていたのであるから、明確に診断された事実はないものの、「寛解」ともいえる状態にあったともいえるのであり、その後、亡夫は達成困難なノルマであるチャリティーコンサートの見直しに知り組むうち、同年5月頃に再びうつ病の症状を発症させ、コンサート見直し作業が続くうちに、うつ病の症状が悪化し、同年7月25日に自殺しているという経過をたどっていると認められる。</p> <p>認定基準の「特別な出来事」に該当するとはいえないけれども、各出来事と一連の関係を出来事として全体を一つの出来事として全体評価を行うべきものであり、それがうつ病の悪化の原因であると認められる。</p> <p>本件疾病の発症等には業務起因性が認められるものというべきである。</p>	

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B48	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 48歳 男性</li> <li>・発病時期 平成27年4月頃</li> <li>・職種 営業担当</li> <li>・経過 金沢地裁 国敗訴（令和2年11月30日）</li> </ul>	有	中等症うつ病エピソード（受診なし）	<p>平成10年4月に本件会社に入社し、平成19年7月以降は営業1課課長代理として営業、課内の取りまとめ等の業務に従事していたが、営業活動における契約打ち切り等があり、平成27年6月24日に自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・商品の不具合 本件商品のようなシステム案件において納品後に不具合が発生し、何かしらの対応が必要となることは通常想定されることであり、本件被災者にとっても想定範囲内である。本件会社も取引先も不具合を大きなトラブルとは考えておらず、取引関係に何ら影響はなく、種々の対応に追われたものでもなく、「顧客や取引先からクレームを受けた」の「弱」に該当する。</li> <li>・印刷業務の打ち切り 打ち切りにより本件会社が出た利益は120万円程度に過ぎない。また、取引先の会社との取引の一切が打ち切られたものでもない。「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」の「弱」に該当する。</li> <li>・恒常的長時間労働 発病前6か月の時間外労働は、発病前1か月95時間39分（略）である。本件では、上記のとおり長時間労働以外の出来事があることから、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」では評価しにくい。</li> <li>・妻との不平等 家庭内で妻との不平等や子の教育費等の経済的問題を抱えており業務以外の心理的負荷となる要因があった。</li> <li>・既往歴 既往歴があり、執着気質であったと思われ、うつ病者の性格特徴という、個体側要因を有していた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・商品の不具合 平成27年3月に重要な取引先へ納品した商品に不具合が発生し、約3か月間にわたり不具合の解消に対処した。不具合の原因の解明が容易ではなく、可及的速やかに不具合を解消するため種々の対応を現に行なったことから、「顧客や取引先からクレームを受けた」の「中」に該当する。</li> <li>・印刷業務の打ち切り 被災者が担当する売り上げ第2位の取引先から契約を打ち切られた。長期にわたり安定的な売り上げを見込める重要な取引先であり、短期間に專注を維持するための活動を繰り返し行う等の対応を行い、「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」の「中」に該当する。</li> <li>・恒常的長時間労働 発病前6か月の時間外労働は、発病前1か月95時間39分（略）である。この労働時間は100時間に極めて近いものである。</li> <li>・妻との不平等 本件被災者が医師に「家庭内で別れるという話が出ている」と話しているが、妻は離婚の話が出たことを否認しており、被災者の父も夫婦仲に特段問題はなかった旨陳述しており、被災者から上記発言があったことをもって直ちに業務外の心理的負荷となる要因があったことを認めるに足りない。</li> <li>・既往歴 平成22年1月に不安障害と診断され、同年7月まで通院した既往歴があるが、寛解状態となっており、その後、平成27年5月までに精神障害を発症し、受診したことを窺わせる証拠はない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価 顧客からのクレーム多額の損失を生じた</li> <li>・恒常的長時間労働</li> <li>・業務外の出来事評価 夫婦のトラブル不和</li> <li>・個体側要因、既往歴 性格傾向</li> </ul>	<p>心理的負荷の強度が「中」となる出来事後に恒常的な長時間労働が認められることから、心理的負荷の総合評価は「強」となる。</p> <p>本件被災者が従事した業務は、同種の平均的労働を基準として見た場合に、当該労働者が置かれた具体的状況における心理的負荷が一般に精神障害を発病させる危険性を有すると認められ、他方で、本件疾病を発症させるに足りる、業務外の心理的負荷や個体側要因が存在したことは認められない。</p> <p>既往症の寛解後、うつ病を発症しやすいつ脆弱性を有していたとまでは認めることができない。</p> <p>したがって、業務と発症との間に相当因果関係が認められると解するのが相当である。</p>
B49	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 45歳 男性</li> <li>・発病時期 平成28年3月下旬頃</li> <li>・職種 センター長</li> <li>・経過 名古屋地裁 国敗訴（令和2年12月16日）</li> </ul>	有	適応障害（受診なし）	<p>平成11年8月16日、A配送会社に入社し、平成24年8月16日からはA集配センターのセンター長を務め、平成27年9月1日からはB集配センターのセンター長を務めていたが、平成28年4月2日に林内で縊死しているところを発見された。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働 発病前4か月目が70時間00分、2か月目が67時間06分、3か月目が79時間02分、4か月目が133時間57分、5か月目が33時間28分、6か月目が59時間25分となり、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に該当するものの、発病前4か月目は前後に比べ突出しているが、歳暮等により繁忙期であり本件労働者にとりて既に経験済み業務内容であった。よって、心理的負荷の強度は「中」である。</li> <li>・センター員の事故 センター員による2件の事故は、いずれも物損事故であり、大きな事故でもなく、本件労働者が管理者としての責任を問われた事実はないことから、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」に該当するとは認められない。</li> <li>・本件労働者の事故 物損事故であり、過失割合も相手の方が大きく、重大事故とはいえないものであった。懲戒処分や社内規定に基づく求償請求も行われていないため、「業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした」に該当しないし、仮に該当するとしても、心理的負荷の強度は「弱」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働 発病前4か月月目は、130時間を超えており、心理的負荷が「中」になる例の目安とされる「1か月に80時間」を優に上回るものであったし、これに続く3か月月目もほぼ80時間であり、その後も1か月当たり相応の時間外労働と行っていたことが認められる。以上によれば、これのみで客観的に精神障害を発病させるほどのものであったとは認められず、その強度を改めて評価するとすれば、「中」と解さざるを得ないものの、「強」にごく近接したものであったというべきである。</li> <li>・センター員の事故 業務中に交通事故が発生した場合、センター全体で安全会議を実施した上で、一定期間、ドライバー業務を停止し、再教育を行うこととしていることから、明確な処分がなかったとしても、相応に重い出来事として取り扱われていたものと認められる。本件労働者は、センター員に対する事故防止のための指導を強めることとなったのであるから、これらの事情は、心理的負荷を検討するに当たり、軽視し難いものであるといえる。</li> <li>・本件労働者の事故 センター員に対する事故防止のための指導を強めていたことであって、本件労働者の事故は、その矢先に生じたものであるから、実際の損害や過失割合以上の責任を感じるとともに、センター長としての面目を失い、勤務についても不安を覚えたことは、客観的にみても無理からぬことであったといえる。センター員2件の事故といった従前の経緯やセンター長としての立場を踏まえると、心理的負荷の強度は「中」とするのが相当である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事評価 1か月に80時間以上の時間外労働 事故事件の責任を問われた 重大な人身事故、重大な事故と起こした</li> </ul>	<p>本件労働者は、長時間労働という「強」にごく近接した「中」の強度の心理的負荷に加えて、本件労働者の事故という「中」の強度の心理的負荷を受けたものであるから、これらの事情を総合すると、本件労働者がその頃に受けた業務による心理的負荷の強度は、合わせて「強」とあり、客観的にみて本件労働者に精神障害を発病させるほどのものであったといえる一方、他に精神障害発病の契機となり得る出来事は指摘されていない。</p> <p>以上によれば、本件労働者の精神障害（適応障害）の発病は、業務に内在又は通常随伴する危険が現実化したものと評価でき、業務と精神障害の発病との間に相当因果関係があると認められるのが相当である。そして、業務により発病した精神障害により、正常の認識、行為選択能力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た状況下で自殺に至ったものと認められる。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B50	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 27歳 男性</li> <li>発病時期 平成23年3月20日頃</li> <li>職種 技術部社員</li> <li>経過 福岡地裁 国敗訴（令和3年3月12日）</li> </ul>	有	うつ病エピソード	<p>平成21年4月に建設、地質調査、測量等を行う本件会社に入社し、技術部で勤務していたが、長時間労働、上司の発言等があり、平成23年3月22日に自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 自殺に至った精神障害（うつ病ないし気分変調症）を発症したのは、本件会社入社前の平成21年2月16日頃であって、本件会社入社後の平成23年3月19日頃に同精神障害を悪化させて自殺に至ったものであるから、本件は、悪化の事案である。</li> <li>時間外労働時間 時間外労働時間数がその前1か月の倍以上になったのは、年末年始休暇等が含まれているため時間外労働が少なかったにすぎず、当該期間を除いた発病前6か月の時間外労働時間数に特筆すべき変化はない。</li> <li>上司の発言 平成23年3月18日の上司の発言（「いつもどおり作り笑顔で発表すればいいんだ。」）は、人前で発表することを苦手とする本件被災者の緊張をほぐすためのものであって、業務指導の範囲を逸脱するものではない。平成23年3月19日の上司の発言（「腹黒い」）は、業者に対する心構えを表現したものであり、何ら業務指導を逸脱するものではない。これらは、それぞれ独立した出来事であり、いずれも心理的負荷の強度は「弱」ととどまる。</li> <li>既往歴 高校1年生の頃から初めて心療内科に受診して以降、大学時代、就職後と数年おきに複数の心療内科を受診し、本件会社入社前の平成21年2月から平成23年3月までの間に受診していた際と同様に当時も不眠や不安感を訴えていた。高校を退学したり、就職先を退社したりしていることを踏まえると、高校1年生の頃からみられる症状は反復性の精神症状（うつ病ないし気分変調症）である。</li> <li>アルコール依存症等 平成22年3月にアルコール依存症と診断されたが、医師の指示に従わず飲酒を継続していたほか、アルコールと薬物を併用するという、問題飲酒をしていたことも窺われ、アルコール依存症が個体側要因の一事情となっているというべきである。このほか内因性の性格特性である執着性格であるメランコリー型性格であった可能性が高い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期 平成21年2月以降、うつ病エピソードの基本症状が現れているとはいえず、うつ病エピソードを発症していたということではない。平成23年3月20日の時点では、うつ病エピソードの基本症状の全てが認められ、基本症状以外の他の症状の少なくとも4つを認めるから、少なくとも「中等症うつ病エピソード」の診断基準を満たしており、結果的に自殺に至っていることからすると「重症うつ病エピソード」の診断基準も満たす。したがって、悪化の事案ではなく、発病の事案である。</li> <li>時間外労働時間 年末年始休暇があった平成22年12月12日から平成23年1月10日までの時間外労働が36時間であったのに対し、その後1か月間の時間外労働は106時間30分となっており、倍以上に増加している。これは繁忙期に入ったことにより業務量の著しい増加を余儀なくされたものであり、その心理的負荷は「強」と判断するべきである。</li> <li>上司の発言 平成23年3月18日及び19日の連日にわたり上司から「腹黒い」、「偽善的な笑顔」などと言われたことは一体として評価する。日頃褒賞の対象となっていた苦手な上司からの発言は、入社2年目の本件被災者にとっては相当程度の心理的負荷があったと認められる。当該出来事は、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」であるが、その出来事前に恒常的な長時間労働が認められることから、「強」と修正すべきである。</li> <li>既往歴 平成21年4月に本件会社に入社した後、不安障害を抱えていたことよって、仕事に支障があった形跡は認められず、同僚と余暇を楽しむ様子がみられ、支障なく社会生活を送ることができていたことからすると不安障害は重度なものではなく、平均的労働者の範囲を逸脱するものとはいえない。</li> <li>アルコール依存症等 アルコールの影響で仕事に支障が出ていたことを窺わせる事実も認められず、依存症の程度は重いものではなく、平均的労働者の範囲内といえるから、個体側要因として評価すべきではない。メランコリー型の性格であったこと自体は否定できないものの、社会生活が困難であった事情は認められず、平均的労働者の性格傾向の範囲内というべきであり、個体側要因として評価すべきでない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病時期</li> <li>出来事評価 仕事内容・量の変化 パワーハラスメント</li> <li>個体側要因 アルコール依存症</li> <li>既往症 性格傾向</li> </ul>	<p>業務上、心理的負荷「強」となる出来事に複数遭遇して、平成23年3月19日ないし20日頃にうつ病エピソードを発症したものと認められ、その発症に個体側要因や業務外の心理的負荷の明らかな関与は認められないから、うつ病エピソードの発症は業務に起因するものと認められる。</p>
B51	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 35歳 男性</li> <li>発病時期 平成27年4月頃</li> <li>職種 営業担当</li> <li>経過 大阪地裁 国敗訴（令和3年3月15日）</li> </ul>	無	うつ病エピソード	<p>平成25年10月から不動産営業として勤務していたが、長時間労働等があり、平成27年4月にうつ病エピソードを発症した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働時間 タイムカードに打刻された時間は、あくまで原告が会社にいたことを意味するものにとどまり、原告がその間労働していたことを示すものではない。始業時刻は、所定始業時刻前の準備期間を考慮し、タイムカードの打刻時刻とする。終業時刻は、所定終業時刻後にパソコンにファイルの更新記録がある日はログの時刻、所定終業後に帰社が確認できる日は帰社時刻、所定終業後に来客予定がある日は予定終了時刻、それ以外は所定終業時刻に消灯、施錠等に要する5分を加えた時刻とするべき。休憩は、昼1時間に加え、午後5時前にも30分の休憩をとっており、原則1時間30分である。原告の時間外労働時間数は、発病前1か月74時間41分、発病前2か月74時間38分、発病前3か月55時間32分等であり、1か月当たり80時間を超えることはなく、心理的負荷の強度として「弱」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働時間 原告は出退勤時にタイムカードを打刻していた。原告は8時45分から9時の間に出勤し、準備を行い、日中は外出することが多く、午後5時頃に事務所に戻り、事務作業を行い退勤は7時を過ぎることがほとんどだった。休憩について、原告は自らの業務の都合に応じてずらして取得し、全体として概ね1時間程度の休憩はとれていたという実感を述べており、信用することができる。認定事実を前提にタイムカードの打刻時間を始業時刻、休憩時間を1時間とすると、発病前1か月142時間51分、発病前2か月114時間58分、発病前3か月111時間14分となる。このような原告の時間外労働は、「1か月以上80時間以上の時間外労働を行った」に当たりその心理的負荷の程度は「強」に当たる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 1か月に80時間以上の時間外労働</li> </ul>	<p>原告には業務による強い心理的負荷があったのであるから、業務以外の心理的負荷として妻との不和や借金があったとしても、心理的負荷の強度「I」、「II」にあたるに過ぎない上、原告の個体側要因として、ストレスを過剰に受けてしまふ性格傾向があることを踏まえても、本件疾病には業務起因性が認められる。</p>
B52	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 45歳 女性</li> <li>発病時期 平成25年8月上旬</li> <li>職種 看護師長</li> <li>経過 仙台地裁 国敗訴（令和3年3月29日）</li> </ul>	無	うつ病エピソード	<p>平成18年7月から人工透析等を行うクリニックで看護師長として勤務していたが、部下とのトラブル（部下Aが部下Bから無視をされているという相談を受け、原告が部下間のトラブルに介入したところ、部下Bが原告に対して冷たい態度を取るようになった）等があり、平成25年8月上旬頃うつ病エピソードを発症した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下とのトラブル 部下Bの欠勤は5日間にすぎず、部下Bが原告に送付したメールにも原告に対する謝罪が記載され、部下B自身がトラブル後も原告と普通に付き合ってきたと供述しており、原告と部下Bとの関係は引きずらずに解決したと判断できること等から、原告が部下A、B間のトラブルに対応した出来事の心理的負荷の強度は「中」を超えるものではない。</li> <li>院長等による叱責 原告自身、院長や専務理事の態度はやり過ぎる程度のもので、表面上はうまくやっていたと供述していること等に照らすと、院長等の叱責は業務指導の範囲にとどまるものであったと推認するのが相当であり、心理的負荷の強度は「弱」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下とのトラブル 事実経過に照らすと、部下Bは原告に対する強い反感を抱いていたことが窺われ、被告は原告と部下Bの関係は引きずらずに解決したと判断できると主張するが、当該陳述は労働局の聴取に際してされたものであり、自らの行為が善与した可能性を否定したいとの心理が働いていることからすれば、これを直ちに採用することはできない。心理的負荷の強度は「中」に該当する。</li> <li>院長等による叱責 原告が部下Bに送ったメールの内容は、直ちに不相当というべきものではないところ、院長らが一方的に原告を叱責し、非難する態度を取ったことは、業務上の指導として適切であったと言いつつも、業務上の指示・叱責を逸脱する内容であったといえ、心理的負荷の強度は少なくとも「中」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 上司とのトラブル 部下とのトラブル</li> </ul>	<p>原告は、平成16年8月にパニック障害を発病し、月1回程度通院して投薬治療を受けていたが、うつ病エピソードは既に発症していたパニック障害の悪化ではなく、新たな精神障害の発病である。認定基準によれば、部下A、B間のトラブル及びそれに伴う院長等による叱責の出来事は関連するから、その全体を一つの出来事として評価することとし、部下A、B間のトラブルに伴う院長等の叱責は、原告と部下Bの関係等に配慮した形跡がないことなどからすると、原告にとって特に困難な対応を伴うものであったといえることができる。院長は、原告や他の看護師に対して大声で怒鳴ることがあった等の事実が認められることからすれば、原告に対しても、当時威圧的な叱責を行っていた事実が推認され、複数の出来事を全体評価すると、心理的負荷の強度は「強」と認めるのが相当である。</p>



番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B53	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 48歳 女性</li> <li>・発病時期 平成25年4月初旬</li> <li>・職種 幼稚園の教員</li> <li>・経過 和歌山地裁 国取訴（令和3年4月23日）</li> </ul>	無	うつ病エピソード	<p>昭和60年に幼稚園教員の資格を取得し、平成17年4月以降、本件幼稚園で教諭として勤務し、平成24年4月以降は副主任として勤務していた。</p> <p>教諭からいじめ、嫌がらせ等を受けたとして平成25年4月にうつ病、PTSDと診断され、休職となった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修会のボイコット（出来事①） A教諭が教頭及び原告の態度に起因して体調を崩したため、研修に参加しなかったに過ぎないもので、原告はこの出来事によって何らの不利益も受けておらず、何らの心理的負荷を受けるものではない。</li> <li>・原告とA教諭の言い争い（出来事②） 互いに言い争っており、いじめ等には当たらず、上司とのトラブル及び同僚とのトラブルに該当するが、短時間の言い争いに過ぎないこと、その後の業務に支障がないこと、周囲から客観的に認識される対立に至っていないことから、心理的負荷の強度は「弱」である。</li> <li>・A教諭と共同で担任になったこと（出来事③） 幼稚園が原告とA教諭に同じクラスを担当させたことに不合理な点はなく、2人の関係が良好でなかったとしても、仕事に当たって個人的な感情を抑制することは当然であって、トラブル等に当たる事実もなく、心理的負荷の強度が「弱」を超えることはない。原告をひよこ組の担任にしたことは、降格や左遷でもない。体制の見直しは人事政策として行ったものであり、心理的負荷を評価すべきではない。この出来事も「配置転換があった」として評価しても「弱」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修会のボイコット（出来事①） A教諭の研修会不参加により運営に支障をきたしていたことや上司の教務主任からの助力が得られなればかりか同僚から非難される状況等を考慮すると原告に対する悪感情に基づくA教諭の行動が業務への支障を生じさせており、これは相当な心理的負荷がかかる事態であることから、いじめ等及び上司とのトラブルとして心理的負荷の強度は「中」である。</li> <li>・原告とA教諭の言い争い（出来事②） 原告とA教諭は幼稚園の職員等の前で言い争っているから、周囲から客観的に認識されるような対立が生じていると言えるもの、原告も部下に当たるA教諭に対し攻撃的な発言をする等認められ、その心理的負荷の強度は「中」と認められる。</li> <li>・A教諭と共同で担任になったこと（出来事③） 原告とA教諭を共同でひよこ組の担任教諭になったことについては、「配置転換があった」に当たり、共同の担任教諭とすることに業務上の必要性と合理性があったと認められる。しかし、1年間にわたり原告に対し強い不信感を持ったA教諭と対立関係にあったこと、特に、A教諭は原告を信頼できない人物である、原告の存在が研修を受けない理由である旨明言する等していた。そのような者と共同担任を務めることは相当な心理的葛藤を生じさせるものであり、加えて、A教諭は原告と同僚の副主任に昇格し、上司には原告と良好な関係と言えない教務主任が留任する等の事情に照らすと、業務内容の変化や負担の増加はないものの、心理的負荷の強度は「中」に達する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間</li> <li>・出来事評価 パワーハラスメント 同僚とのトラブル 配置転換</li> </ul>	<p>原告は、平成24年4月に副主任になったが、経験年数を上回るA教諭を差し置いての昇格だったことに加え、上司である教頭と教務主任との間にも感情的な対立が存在しており、就任直後から、困難な人間関係の中に置かれていた。また、同年6月にA教諭の原告に対する不信感が決定的になる出来事を背景に、同年7月以降A教諭が定例行事である研修会等への参加を拒絶する出来事、同年9月末にA主任と激しい口論となる出来事、教務主任から研修会等の対応等に苦慮した原因が原告である旨の批判的な発言を受けた出来事、平成25年2月に教務主任が原告に対し、既に信頼をなくしている旨の適切さを欠いた発言をした出来事があった。その後、平成25年3月末に、平成24年4月以降深い対立関係にあったA教諭との共同担任を任せられることとなった。</p> <p>このような経過であるから、本件各出来事はいずれも共通の人間関係を基礎とする中で連続して起きたものとして、発病前6か月を超える出来事も含めて総合的に評価するのが相当である。</p> <p>出来事①は単独で心理的負荷の強度が「強」であるとまでは言いえないものの、職場環境、関係者間の軋轢その他の状況に照らすと、それに近いものがあったと言える。加えて、出来事②は出来事①と一連の出来事として評価可能な出来事等があり、全体として心理的負荷を増大させる要素とみることができる。出来事③は、原告とA教諭、教務主任との関係に照らし、相当な心理的負荷を与える出来事であったものと認められ、単に原告の個人的な受け止めの問題であるとはいえない。</p> <p>以上を総合的に評価すると、発病直前に原告に生じていた心理的負荷の強度は「強」であったというべきである。</p>
B54	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 48歳 男性</li> <li>・発病時期 平成26年10月29日 時点</li> <li>・職種 機械オペレーター</li> <li>・経過 名古屋地裁 国勝訴（令和2年7月6日） 名古屋高裁 国取訴（令和3年4月28日）</li> </ul>	無	適応障害	<p>昭和61年5月に自動車部品製造等を行う本件会社に入社し、成形業務を担当していた。</p> <p>平成24年10月17日に左顔面が工場内の機械の間に挟まれるという事故（「本件事故」という。）に遭い、左眼がほぼ失明状態となる障害（第8級1号）を負った。負傷後、合計2か月入院し、5回親血的な手術を受け、概ね月に1回通院し療養していたところ、平成26年10月29日の時点で、事故前とは異なる精神障害の症状が生じた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間 平成26年10月頃、業務上の傷病により、適応障害発病の原因となるような強い苦痛が生じていたとは認められない。診療録からは、平成25年以降左目の視力が徐々に低下することに強い精神的苦痛を受けていたと認めることは到底できない。</li> <li>・病氣やケガ 平成26年10月頃、業務上の傷病により、適応障害発病の原因となるような社会復帰の困難な状況が生じていたとは認められない。控訴人の主治医らは、一致して片眼視力で従事可能な業務であれば、就労可能である旨意見を述べている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間 本件のように、業務上の出来事（本件事故）による左眼の当初の傷病の発生自体は精神障害発症の6か月より前であるが、左眼の症状が精神障害発症当時も悪化を続けて苦痛を生じている場合も、除外するのは相当でない。</li> <li>・病氣やケガ 入院期間は合計すれば2か月以上となる上、その間に5回にもわたる親血的な手術を受けたことからして、控訴人の左眼の負傷は、（本件事故から適応障害の発病前までの時間的間隔の点をひとまず措くとすれば、「」重度の病氣やケガをした」の「強」に該当する。</li> <li>・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」には該当しないとしても、これとは別の独立した例示である「長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する」「業務上の病氣やケガをした」に該当するものであることは何ら左右されない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間</li> <li>・出来事評価 病氣やケガ</li> </ul>	<p>本件事故による心理的負荷及び左眼の負傷による心理的負荷は、負傷後の疼痛及び視力の低下を含めれば、控訴人と同程度の年齢、経験を有する平均的労働者にとっても相当強度なものであったというべきであり、とりわけ視力の低下が本件事故から約2年後の発病当時も継続していた状況にあったことも総合的に評価すれば、本件事故と適応障害の発病との間の相当因果関係を認めるに足る程度の強度なものであったと判断される。</p> <p>本件事故前からの既往症であるうつ病及びアルコール依存症は、本件事故時点では、就労に支障がない程度の状態で安定し、ほぼ寛解状態にあったから、業務以外の心理的負荷及び個体側の要因により適応障害を発病したと認めることはできない。そして、適応障害は平成26年10月29日時点で新たに発病した上記既往症とは異なる精神障害であって、本件事故による心理的負荷及び左眼の負傷による心理的負荷は平均的労働者にとっても強度なものであり、業務による強い心理的負荷があったといえるから、相当因果関係が認められる。</p>
B55	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病当時 36歳 男性</li> <li>・発病時期 平成21年9月3日から 同月17日までの間、同月18日</li> <li>・職種 スーパーマーケットのバイヤー</li> <li>・経過 松江地裁 国取訴（令和3年5月31日）</li> </ul>	有	軽症うつ病エピソード 重症うつ病エピソード（受診歴なし）	<p>平成8年3月に入社し、バイヤーとして勤務していたが、慢性的な長時間労働と上司の叱責等があり、平成21年9月に自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病の有無 労働者の表情、服装、話し方、動作等に通常と異なる様子はなく、専門部会は、精神障害を発症していたとは認められないと結論づけており、同判断の内容に不合理な点は見当たらない。</li> <li>・時間外労働時間 死亡前1か月（9月17日～8月19日）112時間16分 死亡前2か月（8月18日～7月20日）97時間31分 死亡前3か月（7月19日～6月20日）85時間06分 バイヤーは労働状況について幅広い裁量を与えられ、業務内容及び業務実態からすれば長時間労働を要するものだったとはいえない。本件労働者がバイヤー業務を効率的に遂行できるほどの業務内容に精通していたことを踏まえると、労働時間が長時間に及んでいったとしても、精神的に緊張を強いられたり、量的に過重な労働をせざるを得ない状況に置かれていたりしたとはいえないことから、項目16に当たるにしても、その心理的負荷は「強」に当たらない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病の有無 平成21年9月17日までは、軽症うつ病エピソードであり、日常の仕事や社会的活動を続けるのに幾分困難を感じながら、完全に機能できなくなるまでの状態に至らないことからすれば、周囲の人間が発症に気づくかなくとも不思議ではない。</li> <li>・時間外労働時間 死亡前1か月（9月17日～8月19日）124時間16分 死亡前2か月（8月18日～7月20日）138時間31分 死亡前3か月（7月19日～6月20日）113時間36分 本件労働者の業務内容は、認定した程度の労働時間を要する者であったと認められる。当該認定は、「1か月以上80時間以上の時間外労働を行った」に該当し、心理的負荷の強度は、「強」である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発病の有無（自殺）</li> <li>・出来事評価 1か月以上80時間以上の時間外労働</li> </ul>	<p>本件労働者は、平成21年9月3日から同月17日までの間に軽症うつ病エピソードを発病し、本件自殺日である同月18日には、精神症状を伴う重症うつ病エピソードを発症していたと認めるのが相当である。</p> <p>本件疾病の発病に關する業務による出来事は複数あるが、単体でも「強」の評価となるものがあるから、業務による心理的負荷の全体評価は「強」となる。</p> <p>本件労働者は、周りの人間が風俗にはまっているといううわさをしている旨の妄想を抱くに至ったが、これは本件疾病による影響と解されることから、業務以外に自殺の動機があったとみることはできない。</p>

番号	原告（被災者）等	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	心理的負荷の評価等相違点		主な争点	裁判所の判断（要約）
					国	裁判所		
B56	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 40歳 男性</li> <li>発病時期 平成21年10月頃</li> <li>職種 自動車部品の生産管理主任</li> <li>経過 名古屋地裁 国勝訴（令和2年7月29日） 名古屋高裁 国敗訴（令和3年9月16日）</li> </ul>	有	うつ病エピソード	<p>平成2年4月に自動車部品を製造する本件会社に入社し、平成21年4月頃から主任として自動車部品生産準備業務に従事し、同年9月下旬頃から中国の現地法人に出向し、業務に従事していたところ、平成22年1月21日頃に自殺した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外での業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>控訴人が海外での業務について主張しているのは、発病後の出来事が大半であるが、これは本件労働者のうつ病が業務上の心理的負荷により生じたか否かの検討において意味を持つものとは言い難い。</li> <li>海外での業務は、長年経験してきたものと同種の業務であり、海外での業務に従事してからうつ病を発症するまでのわずかの期間（1週間から3週間程度）で過大な業務上の心理的負荷が生じていたとは到底考え難い。</li> </ul> </li> <li>パワーハラスメント <ul style="list-style-type: none"> <li>具体的なことを示さず単に大声で叱責するだけの上司など、上司として失格であり、仮に多少ははっきりした口調で注意したとしても、いじめ等ではなくいわゆる一般的な指導の範囲内というべきであり、本件労働者にとってパワーハラスメントに当たるといふべき事情は認められず、「上司とのトラブルがあった」の「弱」か「中」にとどまる業務上の指導であり、パワーハラスメントとして精神障害を発症するに足るほどの程度、頻度のものであったとは認められない。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外での業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>海外での業務が初めてであり、かつ、重要で困難な問題を抱えていた業務を担当することになり、これは「仕事内容の大きな変化を生じさせる出来事があった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」である。</li> <li>本件労働者は、海外での業務を担当しほどなくうつ病を発症しているが、発症後同業務の内容を検討することは、発症直前の心理的負荷を検討するについての重要な事情たり得るのであって、その内容の検討が意味を持たないとはいえない。</li> </ul> </li> <li>パワーハラスメント <ul style="list-style-type: none"> <li>上司の言動は、「他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責」「悪態や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」といえ、個々に見ればその心理的負荷の強度は少なくとも「中」に相当する。これらの行為は、平成20年末ころから発病に至るまで反復、継続されていることから、心理的負荷は「強」に相当するというべきである。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事内容・量の変化</li> <li>パワーハラスメント</li> </ul> </li> </ul>	<p>海外での業務により「仕事内容の大きな変化を生じさせる出来事があった」といった心理的負荷を受けた。そして、この間、長期間にわたり反復継続して、上司から「必要以上に厳しい叱責で他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」といった心理的負荷を受けていたところ、海外での業務はそれ自体相当に困難な業務であり、上司の対応にも変化がなかったことから、同業務の担当となったことを契機として本件発病に至ったものと認めるのが相当である。</p> <p>平均的労働者を基準として、社会通念上客観的にみて精神障害を発病させる程度に強度のある精神的負荷を受けたと認められ、本件労働者の業務と本件発病との間に相当因果関係があると認めるのが相当である。</p>
B57	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病当時 年齢記載なし 男性</li> <li>発病時期 平成24年8月頃</li> <li>職種 物損事故の技術アジャスター</li> <li>経過 札幌地裁 国敗訴（令和3年11月9日）</li> </ul>	無	適応障害	<p>昭和63年4月に本件損害保険会社に入社し、保険金支払額の算定のため損害調査や関係者との賠償交渉等を行う業務に従事していたが、平成24年4月に異動し、異動先の上司とのトラブル等があり、適応障害を発症し、休職に至ったもの。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司とのトラブル <ul style="list-style-type: none"> <li>原告の指摘する各行為の存在をいずれも否定する。</li> <li>上司が原告を叱責するような言動があったとしても、それは原告の人格を否定するものではなく、原告の判断や対応が不適切であることを指摘するものにとどまるから、業務指導の範囲内の指導と評価されるべきである。</li> <li>原告が受けた心理的負荷は、「上司とのトラブルがあった」の「弱」にとどまるというべきである。</li> </ul> </li> <li>転動をした <ul style="list-style-type: none"> <li>原告は転居を伴う転動をしたが、転動後も職種、職務内容の変更はなく、業務量が特に増加した事実は認められない。また、原告は、本件会社の人事制度で「転居を伴う転動がある区分」に属し、入社から苫小牧での勤務に至るまでに道外勤務を含め、6回もの転居を伴ったことがうかがえる転動を経験していることから、これらの事情を勘案すると、「転動をした」の「弱」にとどまるというべきである。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司とのトラブル <ul style="list-style-type: none"> <li>（上司の原告に対する業務に関する指導として4つの事実を認定し、）上司の原告に対する指導が、声を荒げるなど場面によって強くなされたところがあるとしても、業務上必要な範囲を超えて行われたとまでは認められないことから、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に当たるとはいえず、「上司とのトラブルがあった」に当たるとしてそれぞれ「中」と評価すべきである。</li> <li>原告が異動の内示を受けあいさつのため異動先の上司に連絡し、私生活の問題等を理由に札幌市に住んだまま苫小牧の事業場に通勤する希望を述べたところ、上司が「そのようなチーフなら異動してこなくて良い」などと述べたことは原告をいざずらに困惑させるものである。また、原告の入籍について、上司が「自分には関係ない」旨の発言をし、身上調書の受け取りを拒んだことは理不尽な行為を行ったものと評価せざるを得ない。これらの出来事は、業務指導の範囲を逸脱した不適切な言動であることは明らかで、「嫌がらせを受けた」に該当するが、それぞれ1回きりのものであるから、心理的負荷は大きいとまではいえず、それぞれ「中」である。</li> </ul> </li> <li>転動をした <ul style="list-style-type: none"> <li>原告は札幌から苫小牧へ転居を伴う転動をし、担当業務の範囲も広がったものであるから、「中」と評価すべきである。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出来事評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>上司とのトラブル</li> <li>転動をした</li> </ul> </li> </ul>	<p>7つの認定事実の各出来事は、いずれも単体では心理的負荷の強度が「中」と評価されるものである。</p> <p>しかし、認定事実のうち6つは、いずれも職務上関係を切り離せない上司との関係で生じた出来事であり、それが約5か月という短い期間に断続的に起こっている。そして、7つの認定事実の出来事を通じてみると、関連する各出来事が短期的に積み重なって、全体として原告に強い心理的負荷を与えたものと認められる。</p> <p>そうすると、7つの認定事実の出来事を総合評価した場合の心理的負荷の強度は「強」と評価するのが相当である。</p> <p>業務による心理的負荷が全体として「強」と判断されるのに対し、原告について業務外の要因及び個体側の要因は認められない。</p>