

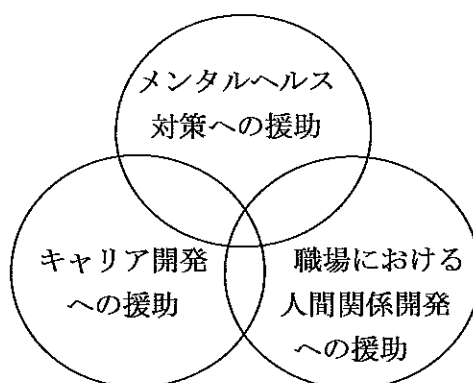
Ⅲ. 「急増！メンタルヘルス問題」  
—判例紹介&社員面談を模擬体験—

産業カウンセリング研究会

発 表 者 野澤 伸介  
半沢 公一  
青山 弥生

## 産業カウンセリングとは？

「社員が元気なら、会社も元気！」 「ストレスの増加は、生産性の低下を招く」社員みんなが、いきいきと、元気に働けるように、メンタルヘルスの維持・増進や管理監督者等を対象とするリスナー訓練（傾聴訓練）、経営者に対する人事施策に関するコンサルティングなど、活動領域がとても広くて、説明しきれません！



### 1. メンタルヘルス対策への援助

- ・メンタルヘルス教育
- ・こころの病による欠勤・休職者への対応アドバイス
- ・休職制度、職場復帰プログラムの策定、運用面でのアドバイス
- ・リラクセーション指導
- ・ストレスコーピング（ストレスと上手につきあう対処法） など

### 2. キャリア開発への援助

- ・キャリア・コンサルティング
- ・ライフサイクルからみたキャリア形成支援
- ・自己実現、自分らしく生きることの手助け など

### 3. 職場における人間関係開発への援助

- ・リーダーシップ能力の開発
- ・アサーション（自己表現）、コミュニケーションスキルの伝達
- ・グループ・ダイナミックス
- ・1人ひとりの価値観の明確化、相互理解
- ・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの予防教育 など

お問い合わせは、こちらへ

世話人 青山 弥生

FAX 03-3239-2355

## 社員面談の模擬体験

半沢社会保険労務士事務所  
半沢 公一・青山 弥生  
(特定社会保険労務士・産業カウンセラー)

### 事例の概要

あなたは、知り合いの社会保険労務士からの紹介で、Y社応接室にて、Y社の正社員に対してカウンセリングという名の社員面談を行うこととなりました。カウンセリングは、1回あたり45分、1日3人、1か月に3回Y社を訪問するため、同じ人の面談は、1～2か月間隔となる。Aさんとの面談は、先月に引き続き、本日で2回目である。

クライアント：Aさん・34歳・女性・Y社雑誌部主任・両親と3人暮らし。兄と弟はすでに独立して家を出ている。27歳の時、短大卒業後に一般事務職として入社した会社を退職し、Y社に転職した。勤続7年。欠勤・遅刻・早退はなく、年次有給休暇の取得率は低い。

Y社：ビジネス系の月刊誌を発行し、社会人向けのセミナーを開催している出版社である。社員数は、正社員12人、パート・アルバイト計10人、派遣社員3人。

---

以下は、クライアントの発言です。あなたなら、どのようにお話を聴きますか？

①あいつち・・・うん、はい、ええ、そう、うなずき等、②**応答** のいずれかを選び、**応答**の場合には、どのような応答をするか、考えてみてください。

- 1 同じ部署に、半年ぐらい前からうつ病の人がいます。休職する程ではなく、1か月に2日、3日休むぐらいのペースで働いています。残業もほとんどしないので、そのしわ寄せが部署のみんなにきているのです。私も他の人も、それなりに残業をしています。でも、うつの人と給料もあまり変わらないし、部長や取締役昇進できるわけでもないし、こんなに頑張っているのに、私って何なんだろうと考えることがあるのです。
- 2 2か月前に1人退職して、1か月前から派遣社員が来るようになりましたが、また1から教えなきゃいけないし、能力も辞めた正社員の方が高かった。「私は派遣社員ですから」って言って逃げるんです。残業も断るし。まあ、派遣社員にもいろいろなタイプがいると思って割り切るしかないですよ。でも、派遣期間の6か月が経ったら、別の人を派遣社員として受け入れる予定です。

- 3 派遣社員のごことは余談だったのですが…今日は、これから話すことを聴いてもらいたいんです。学生時代には、早く結婚する気でいたのですが、働き始めて、すぐに家庭を持つ必要はないなって思うようになったんです。その後、30歳頃、仕事が面白くて、結婚なんてどうでもいいやって思うようになりました。でも、今は、仕事も以前ほど面白くないし、人間関係も面倒くさくなってきたし、私は何でこんなに仕事で大変な思いをしなくてはならないんだろうって、毎日考えるようになってしまったんです。
- 4 この歳で寿退社っていうのも何ですが、結婚して会社辞めちゃうのもありかなって。でも、家庭に入ると社会との繋がりがなくなっちゃって、取り残されるような気分になっちゃいそうです。
- 5 だから、今度は、結婚しても働き続けた方がいいかなって思ったのですが、結婚して、出産して、育児をする。産休や育児休業のことを考えると、お休みを取れるのかな？って思っちゃうんですよ。今のメンバーでも人が足りない状態なのに、私が休めるの？って。私が休みの間、派遣の人に来てもらうことになると思うんですけど、どんな人が来るかわからないでしょ。言葉は悪いですけど、雑用だけしかしないとか。そもそも能力があまり高なくて戦力にならないとか…やっぱり、正社員と派遣社員は違うんですよ。私が派遣社員の立場だとしたら、誰かの産休・育児休業の間だけ働く会社に全力を出せないと思うんですよ。
- 6 今、職場にうつの人がいて、本当にうつなの？って思ったり、うつを口実にして、上手くやって、自分の時間を作っているよなって、時々考えるんです。でも、こんな考えをしちゃいけないと思うし、こんな考えをする私は悪い人間だって、自己嫌悪してしまいます。
- 7 働く女性向けの月刊誌の企画・編集とセミナーの企画・運営の仕事が嫌いなわけではないんです。ただ、熱意というか、やる気が出なくて…なんか、疲れちゃったみたい。心も身体も。
- 8 毎日、仕事ばかりして、自分の時間がないなあ…。朝起きて、出社して、仕事して、帰宅して、晩ご飯作って、眠るだけ。疲れていて何もできないんですよ。深夜残業の日もあるし。こんな生活では、彼氏を作ることなんかできないんですよ。だから、結婚後のことを考えるのも馬鹿げていると思いますよ、本当は。趣味もないし、何をしたら楽しいのかもよくわからないし、私、全然魅力的じゃないですよ。あはは。

## イメージチェック

社員面談の事例を読み、自分が描いたイメージに合っている場合には【 】  
に ○ を記入し、イメージと違う場合には × を記入してください。

- (1) 【 】 Aさん（クライアント）の兄と弟は、すでに結婚している。
- (2) 【 】 Y社は、サービス残業が常態化している。
- (3) 【 】 Aさんは、仕事上の人間関係にトラブルを抱えているため、仕事を辞めたくなった。
- (4) 【 】 Aさんは、専業主婦になると、社会との繋がりがなくなると考えている。
- (5) 【 】 Aさんは、結婚したら、出産して育児することが当たり前だと考えている。
- (6) 【 】 Aさんは、残業や休日出勤が多いため、彼氏と別れた経験がある。
- (7) 【 】 Aさんは、まったく魅力のない女性である。

あいづちと応答の選択割合

第57回研究会結果

	1	2	3	4	5	6	7	8
あいづち	31%	50%	6%	25%	31%	13%	6%	13%
応答	69%	50%	94%	75%	69%	87%	94%	87%

# メンタルヘルスに関する判例の紹介

卓照綜合法律事務所 野澤 伸介  
(特定社会保険労務士・産業カウンセラー)

## 1 精神疾患発症後の自殺と業務起因性（行政訴訟）

～上司からのいわゆる「パワーハラスメント」を原因とした精神疾患に罹患した労働者の自殺に業務起因性を認め、これを否定した労働基準監督署長の労災遺族補償給付の不支給決定処分を取り消した例～

〔判決年月日〕平成19年10月15日

〔裁判所・事件番号〕東京地方裁判所（第一審）平成18年（行ウ）第143号

〔事件名〕遺族補償給付不支給処分取消請求事件（通称：国・静岡労基署長（日研化学）事件）

〔裁判結果〕認容～国が控訴せず確定

〔当事者〕原告：自殺した労働者の妻， 被告：国（処分庁：静岡労働基準監督署）

### 〔事件概要〕

医薬品製造販売を業とする会社において医療情報担当者（MR）として勤務するX（自殺した労働者）が、営業成績の悪い部署の体質改善のため異動してきた新任係長Yから、営業成績や業務遂行方法についてしばしば厳しい言葉を浴びせられ、その頃から身体の変調が表れるようになった。その後、営業上のトラブルが続き、被災者は家族や上司を名宛人とする8通の遺書を残し静岡市内の公園内で縊首して自殺した。

本件はXの妻が静岡労働基準監督署長に対し労働者災害補償保険法に基づき遺族補償給付の支払いを請求したところ、同署長がこれを支給しない旨の処分をしたので、Xの妻が原告となり国に対しその処分の取消しを求めた。

判決では、上司Y係長のXに対する態度によるXの心理的負荷は、人生においてまれに経験することもある程度に強度のものということができ、一般人を基準として、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なものと評価するのが相当であるとした。そして、Xは精神障害に罹患したまま、正常の認識及び行為選択能力が当該精神障害により著しく阻害されている状態で自殺に及んだと推定され、Xの自殺は故意ではなく、業務起因性を認めるのが相当であるとして労災給付の不支給決定を取消した。

### 〔裁判所の判断の要点〕

#### I 業務起因性の判断基準について

*（以下、判決から引用）*

#### 1 業務起因性の判断基準

ア 労働者災害補償保険法に基づく保険給付は、労働者の業務上の死亡等について行われるところ（同法第7条第1項第1号）、労働者の死亡等を業務上のものと認めるためには、業務と死亡との間に相当因果関係が認められることが必要である（最高裁昭和

51年11月12日第二小法廷判決・判例時報837号34頁)。また、労働者災害補償保険制度が、労働基準法上の危険責任の法理に基づく使用者の災害補償責任を担保する制度であることからすれば、上記の相当因果関係を認めるためには、当該死亡等の結果が、当該業務に内在する危険が現実化したものであると評価し得ることが必要である(最高裁平成8年1月23日第三小法廷判決・判例時報1557号58頁、最高裁平成8年3月5日第三小法廷判決・判例時報1564号137頁)。

イ 精神障害の発症については、環境由来のストレスと、個体側の反応性、脆弱性との関係で、精神的破綻が生じるかどうかが決まるという「ストレス-脆弱性」理論が、現在広く受入れられていると認められること(証拠略)からすれば、業務と精神障害の発症との間の相当因果関係が認められるためには、ストレス(業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷)と個体側の反応性、脆弱性を総合考慮し、業務による心理的負荷が、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るといえる場合に、業務に内在又は随伴する危険が現実化したものとして、当該精神障害の業務起因性を肯定するのが相当である。

ウ 労働者の自殺による死亡が業務上の死亡と認められるか否か、すなわち、労働者の自殺についての業務起因性が問題となる場合、通常は、当該労働者が死の結果を認識し認容したものと考えられるが、少なくとも、当該労働者が業務に起因する精神障害を発症した結果、正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、自殺を思い止まる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺に至った場合には、当該労働者が死亡という結果を認識し認容していたとしても、当該結果を意図したとまではいうことができず、労働者災害補償保険法第12条の2の2第1項にいう「故意」による死亡には該当しないというべきである(注1)。

ICD-10のF0~F4(注2)に分類される精神障害の患者が自殺を図ったときには、当該精神障害により正常な認識、行為選択能力及び抑制力が著しく阻害されていたと推定する取扱いが、医学的見地から妥当であると判断されていることが認められる(証拠略)から、業務により発症したICD-10のF0~F4に分類される精神障害に罹患していると認められる者が自殺を図った場合には、原則として、当該自殺による死亡につき業務起因性を認めるのが相当である。その一方で、自殺時点において正常な認識、行為選択能力及び抑制力が著しく阻害されていなかったと認められる場合や、業務以外のストレス要因の内容等から、自殺が業務に起因する精神障害の症状の蓋然的な結果とは認め難い場合等の特段の事情が認められる場合には、業務起因性を否定するのが相当である。

## II 心理的負荷を伴う業務上の出来事について

(以下、判決から引用)

### 2 心理的負荷を伴う業務上の出来事の具体的内容

次に、精神障害の発症までにXに加わった、心理的負荷を伴う業務上の出来事がいかなるものであったかを検討する。

ア 前記認定事実のとおり、Xが遺書においてY係長の言動を自殺の動機として挙げていること、XがY係長の着任後、しばしばY係長との関係が困難な状況にあることを周囲に打ち明けていたこと、Xの個体側要因に特段の問題は見当たらないことについて

て当事者間に争いがないこと（前記争いのない事実等）からして、Xが精神障害を発症した平成14年12月末～平成15年1月の時期までにXに加わった業務上の心理的負荷の原因となる出来事としては、Y係長のXに対する発言を挙げることができる。

イ 前記認定事実に顕れているY係長によるXに対する発言を列挙すると、以下のとおりである。

- ① 存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。
- ② 車のガソリン代がもったいない。
- ③ 何処へ飛ばされようと俺はXは仕事しない奴だと言い触らしたる。
- ④ お前は会社を食いものにしている、給料泥棒。
- ⑤ お前は対人恐怖症やろ。
- ⑥ Xは誰かがやってくれるだろうと思っているから、何にも堪えていないし、顔色ひとつ変わってない。
- ⑦ 病院の廻り方がわからないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの。
- ⑧ 肩にフケがベターと付いている。お前病気と違うか。

ウ 上記認定のY係長による発言の背景となるY係長とXとの関係について検討する。

前記認定事実のとおり、Y係長は、そもそも業績が低迷している静岡2系の体質改善を行うことを指示されて、Xを含む同系のMRの上司となり、平成14年秋ころから、Xの業績や営業手法に疑問を抱き、その営業活動のてこ入れをすることを目指して、Xに同行して営業先に赴いたところ、自らは積極的な営業活動を行うY係長から見ると、Xの営業活動は、医師への顔つなぎという基本的な事項自体が全くできていないことに驚くとともに、仕事をする心構えができていないと感じ、さらに、Xが身なりに無頓着で、背広や靴を替えることなく、ふけがひどかったり、喫煙による口臭があるという基本的な生活習慣自体に問題があると考えたこと、Xの死後も、本件会社の同僚やXの遺族に対し、Xが仕事ができなかったことや身なりがだらしないことを発言していることからすれば、Y係長は、Xについて、部下として指導しなければならないという任務を自覚していたと同時に（前記認定事実のとおり、Y係長は、Xの営業活動を強く援助している。）、Xに対し、強い不信感と嫌悪の感情を有していたものと認められる。

エ 次に、XとY係長との関係をめぐる職場環境について検討する。

前記認定事実のとおり、本件会社における静岡2系の勤務形態は、自宅と営業先との直行直帰を原則とし、係員で集まることは、月曜日の静岡営業所での打合せのほかは、不定期に週に1、2回、必要に応じて集まるという勤務形態である。被告は、XはY係長と週に1、2回しか顔を合わさなかった点を強調する。しかしながら、この勤務形態によって、本件会社の中で接する社員が、Y係長とZという狭い範囲に限定され、他の同僚やY係長より上位の社員との接点が日常的にはないことからすれば、Y係長から厳しい発言を受けることのはけ口がなく、本件会社が人事管理面から従業員間の関係を適正に把握し難いことから、むしろ心理的負荷を高めるという側面もあることを指摘しなければならない。



### 3 上記の出来事に伴う心理的負荷の評価

以上の事実関係を前提として、上記の出来事に伴う心理的負荷が、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ると認められるかどうかを検討する。

一般に、企業等の労働者が、上司との間で意見の相違等により軋轢を生じる場合があることは、組織体である企業等において避け難いものである。そして、評価表は、精神障害の発症の原因としての業務上の出来事の一つとして、「上司とのトラブル」を挙げ、ストレス要因の平均的強度を、Ⅱ（中程度）と評価している（注3）。上司とのトラブルに伴う心理的負荷が、企業等において一般的に生じ得る程度のものである限り、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るとは認められないものである。しかしながら、そのトラブルの内容が、上記の通常予定されるような範疇を超えるものである場合には、従業員に精神障害を発症させる程度に過重であると評価されるのは当然である。

被告は、A医師の意見（証拠略）に基づき、Y係長の言動がXに対する指導、助言として行われたものであること、XとY係長とは週に1、2回の打合せの際に顔を合わせていただけであることから、XとY係長との関係に伴うXの心理的負荷は、評価表によれば「上司とのトラブル」の平均的心的負荷の強度であるⅡに止まり、これを強度なものと修正すべき事由はない旨主張する。

しかしながら、以下の点に照らしていえば、Xが業務上接したY係長との関係の心理的負荷は、被告の主張する平均的強度を大きく上回るものであると言わなければならない。

第1に、Y係長がXに対して発したことば自体の内容が、過度に厳しいことである。前記認定事実のとおり、Y係長のことばは、10年以上のMRとしての経験を有するXのキャリアを否定し、そもそもMRとして本件会社で稼働することを否定する内容であるばかりか、中には、Xの人格、存在自体を否定するものもある。このようなことばが、企業の組織体の中で、上位で強い立場にある者から発せられることによる部下の心理的負荷は、通常の「上司とのトラブル」から想定されるものよりもさらに過重なものである。

第2に、Y係長のXに対する態度に、Xに対する嫌悪の感情の側面があることである。前述のとおり、Y係長のXに対する発言は、害意によるというよりは、基本的には業務上の指導の必要性に基づいて行われたものと解されるが、上述のことば自体の内容に加え、営業活動の基本すらできておらず身なりもだらしがないというXに対する評価、Xの死後に同僚やXの親族に対してした発言内容からも、Y係長がXに対し嫌悪の感情を有していたことが認められる。上記のようなXのMRとしてのキャリアや人格までも否定するような発言が、仮に主観的には上司としての指導的な意図に基づいたものであるとしても、上司としての優位性を前提としたその発言を受ける側から見れば、上記の意図から出た発言であるからといって心理的負荷が軽減されるか、はなはだ疑問であるし、後述するようなY係長の性格やものの言い方も相まって考えるならば、その悪感情の側面は、Xの心理的負荷を加重させる要因であるといえる。

第3に、Y係長が、Xに対し、極めて直截なものの言い方をしていたと認められることである。

前記認定事実のとおり、衆目の一致するY係長の性格と他人に対する態度は、自分の思ったこと、感じたことを、特に相手方の立場や感情を配慮することなく、直截に表現し、しかも大きい声で傍若無人に（受ける部下の立場からすれば威圧的に）発言するというものである。上司の側から、表現の厳しさに一定の悪感情を混じえた発言を、何らの遠慮、配慮なく受けるのであるから、そこには、通常想定されるような「上司とのトラブル」を大きく超える心理的負荷があるといえる。

第4に、静岡2係の勤務形態が、上記のような上司とのトラブルを円滑に解決することが困難な環境にあることを挙げることができる。前述のとおり、本件会社における静岡2係の勤務形態からして、XはY係長から受ける厳しいことばを、心理的負荷のはけ口なく受け止めなければならなかった上、周囲の者や本件会社が、静岡2係の人間関係ひいてはXの異常に気付き難い職場環境にあったものと認められ、本件の証拠関係を見ても、Y係長のXに対する言動を本件会社の職制として探知、察知して、何らかの対処をした形跡を認めることはできない。このような勤務形態と本件会社の管理態勢の問題も相まって、本件会社は、Y係長によるXの心理的負荷を阻止、軽減することができなかったと認められる。

前記認定事実のとおり、Xの自殺後、Xの同僚らが原告方を訪問して弔意を表した際に、同僚が、XとY係長の関係に言及し、このままではまたXのような犠牲者が出る旨述べたという事実は、本件会社の従業員の中にも、Y係長の言動は部下の自殺を引き起こし得る程度の過重な心理的負荷をもたらすと感じる者が少なからず存在したことを意味する。このことは、上記のとおり検討したXの受けた心理的負荷を客観的に評価すれば、同種労働者にとって、判断指針が想定している「上司とのトラブル」を大きく超えていることを根拠付けている。

以上に検討したところによれば、Y係長のXに対する態度によるXの心理的負荷は、人生においてまれに経験することもある程度に強度のものといえることができ、一般人を基準として、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なものと評価するのが相当である。

(注1)

平成11年9月14日 労働省 基発第545号「精神障害による自殺の取扱いについて」

労働者災害補償保険法第12条の2の2第1項の「故意」については、昭和40年7月31日付基発第901号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律の施行について」により、結果の発生を意図した故意であると解釈してきたところであるが、このことに関し、精神障害を有するものが自殺した場合の取扱いについては下記のとおりとするので、今後遺漏のないようされたい。

記

業務上の精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しない。

以上

(注2)

「ICD-10のF0～F4」

世界保健機構（WHO）国際疾病分類第10版

（疾病及び関連保健問題の国際統計分類 International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems）

F0＝症状性を含む器質性精神障害（アルツハイマー病，血管性認知症 等）

F1＝精神作用物質使用による精神及び行動の障害（アルコール・アヘン・大麻・コカイン・タバコ・薬物 等）

F2＝統合失調症，妄想性障害

F3＝気分（感情）障害（うつ病）

F4＝神経症性障害，ストレス関連障害及び身体表現性障害（パニック障害，外傷後ストレス障害，解離性障害 等）

(注3)

平成11年9月14日 基発第544号（労働省労働基準局補償課職業病認定対策室）「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」別表1 職場における心理的負荷評価表 「⑥対人関係のトラブル～上司とのトラブルがあった」においては，本件判決当時，心理的負荷の強度がⅡとされていたところ，平成20年2月6日基労補発第0206001号（厚生労働省労働基準局労災補償部補償課長発）「上司の『いじめ』による精神障害等の業務上外の認定について」において，本判決及び，名古屋高裁平成19年10月31日判決（いわゆる名古屋南労基署長（中部電力）事件）等の裁判所の判断指針を受けて，上司の「いじめ」の評価方法についての適正を図るよう通知がなされた。

具体的には，「いじめ」の内容・程度が，業務指導の範囲を逸脱し，被災労働者の人格や人間性を否定するような言動（以下，文中では「ひどいいじめ」と記載されている）と認められる場合は，心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当し，「上司とのトラブルがあった」の内容である「いじめ」の内容・程度が「ひどいいじめ」に該当する場合は，別表1の「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」により心理的負荷の強度を「Ⅲ」に修正する，としている。

〔本判例掲載文献〕

判例タイムズ1271号136頁，労働判例950号5頁，労働経済判例速報1989号7頁

## 2 精神疾患発症後の自殺と損害賠償請求

～精神疾患に罹患した労働者の自殺後に、遺族らが会社に対し損害賠償請求をした訴訟で、うつ病発症の事情などを総合的に判断し、過失割合を労働者側6割、会社側4割と認定した例～

〔判決年月日〕平成20年7月1日

〔裁判所・事件番号〕松山地方裁判所（第一審）平成18年（ワ）第101号

〔事件名〕損害賠償請求事件（通称：前田道路事件）

〔裁判結果〕一部認容、一部棄却～原告・被告双方控訴

〔当事者〕原告2名：自殺した労働者の妻及び子、

被告：自殺した労働者が勤務していた会社

### 〔事件概要〕

平成15年4月、被告会社の愛媛県内にある営業所の所長に就任した労働者Aが、平成16年9月に同営業所施設内で自殺したのは、上司から社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限界を著しく超えた過剰なノルマ達成の要求や執拗な叱責を受けたことなどにより、心理的負荷を受けてうつ病を発症し又は増悪させたからであるとして、Aの相続人である原告ら2名が被告会社に対し主位的に不法行為に基づき、予備的に債務不履行（安全配慮義務違反）で損害賠償を請求した。

原告側は、訴訟に先立つ平成16年11月に、被告会社に対し、遺族補償年金支給請求書及び葬祭料請求書において事業主の証明を求め、被告会社は遺族の今後の生活を最優先に考えるべきとの社長の指示のもと、原告側の要請に全面的に協力した。その結果、新居浜労働基準監督署長は平成17年10月にAの死亡を業務上の災害と認定し、原告側の各請求の支給決定をした。

労働基準監督署から原告らへ支給決定の通知がなされると、原告側は被告会社側に連絡することなく「パワーハラスメント（職権による人権侵害）が原因と認められた異例のケース」として被告会社を非難する内容の記者会見を行った。

訴訟で裁判所は、Aが、営業所長在職中に営業所で約1800万円を超える「架空出来高」を計上するなど「不正経理」を行っていたことに端を発した会社側の是正指導の叱責と自殺とに因果関係を認め、上司の行った叱責等が不法行為として違法であり、被告に債務不履行（安全配慮義務）も認めた。但し、上司の叱責等はAが行った不正経理に端を発することや、上司に隠匿していた不正経理がAのうつ病の発症に影響を及ぼし、原告らに対する損害の発生や拡大に寄与した要因であり、一連の経緯の発端、悪化した営業所の経営状況、上司の叱責の内容、Aが隠匿していた不正経理の総額とそこに至った事情等を総合的に考慮すると、Aにおける過失割合は6割を下らないと認めた。

〔裁判所の判断の要点〕

I 相当因果関係について

(以下、判決から引用)

1 争点〔2〕(相当因果関係の有無)について

- (1) 訴訟上の因果関係の立証は、一点の疑義も許されない自然科学的証明ではなく、経験則に照らして証拠を総合検討し、特定の事実が特定の結果の発生を招来した関係を是認し得る高度の蓋然性を証明することである(最高裁判所昭和50年10月24日第二小法廷・民集29巻9号1417頁参照)。
- (2) 上記までで認定した事実によれば、Aは、東予営業所所長に就任後、自らの営業成績を偽装するために行った不正経理の是正のため、平成16年7月2日には四国支店に呼び出されて上司から叱責を受け、同年8月中旬以降からは早朝に工事日報を報告するよう指導され、日報報告の際に電話で叱責を受けることがあったこと、同年9月9日には東予営業所を訪れた四国支店長から業務遂行における改善指導を受け、同月10日に行われた四国支店上司が出席する業績検討会においても同上司らから不正経理の責任を取るの旨叱責・注意を受けたこと、同年8月中旬以降に作成された「怒られるのも、言い訳するのも、つかれました」との内容を記載した遺書を残して、前記業績検討会の3日後に自殺したことが明らかであり、遺書の内容や責任を追及する旨の叱責が行われた業績検討会に近接した時期に自殺が行われたことや遅くとも自殺の直前にはうつ病に罹患していたことを考慮すると、不正経理についての上司によるAに対する叱責、注意が、Aの死亡という結果を生じさせたと見るのが相当である。
- (3) これに対し、被告は、うつ病に罹患していなかったこと、不正経理、Aの経済状況あるいは性格等うつ病以外の自殺の原因を挙げて、四国支店上司の叱責等とAの自殺との間に相当因果関係はないと主張するが、うつ病に罹患していたことは前記3(注：裁判所の判断の中でうつ病発症の有無を検討した部分)で検討したとおりであるし、不正経理が自殺の発端となったことが明らかであるとしても、不正経理やAの経済状況、性格等、被告が挙げるうつ病以外の自殺の原因は、前記の相当因果関係についての認定に疑いを差し挟むものとはいえない。
- (4) 以上によれば、Aの上司の叱責・注意とAの死亡との間には相当因果関係が認められる。

II 安全配慮義務の有無について

(以下、判決から引用)

2 争点〔1〕(不法行為又は債務不履行(安全配慮義務違反)の有無)について

- (1) 原告らは、被告は、Aに対し、社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限界を著しく超えた過剰なノルマ達成の強要又は執拗な叱責をしたと主張する。  
ア 前記までで認定した事実によれば、営業所は、独立採算を基本にしており、過去の実績を踏まえて翌年度の目標を立てて年間の事業計画書を作成していたこと、東予営業所の第79期の計画はAの前任者が作成したが、第80期の年間計画は東予営業所の過去の実績を踏まえてAが作成し、四国支店から、特に事業計画の変更要請はなかったことが明らかであり、東予営業所における営業環境が困難なものであることを考慮

しても、当初の事業計画に基づく目標の達成に関しては、被告が、Aに対し、過剰なノルマ達成を強要したとは認められない。

イ しかし、約 1800 万円の架空出来高を遅くとも会計年度の終わりまでに解消することを踏まえた上での事業計画の目標値は、年間業績で赤字を計上したこともあったことなど東予営業所を取り巻く営業環境に照らして達成困難な目標値であったというほかなく、平成 16 年のお盆以降に、毎朝工事日報を報告させて、その際ほかの職員が端から見て明らかに落ち込んだ様子を見せるに至るまで叱責したり、業績検討会の際に「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない」旨の発言をして叱責したことは、不正経理の改善や工事日報を報告するよう指導すること自体が正当な業務の範囲内に入ることを考慮しても、社会通念上許される業務上の指導の範疇を超えるものと評価せざるを得ないものであり、前記 4（注：前述の相当因果関係の有無の検討部分）で検討したように、Aの自殺と叱責との間に相当因果関係があることなどを考慮すると、上記Aに対する上司の叱責などは過剰なノルマ達成の強要あるいは執拗な叱責として違法であるというべきである。

ウ これに対し、被告は、工事日報の報告の際や業績検討会での叱責はなかったと主張するが、前記(1)で認定したような叱責があったと認められるのであり、被告の主張は採用できない。

原告らは、さらに、恒常的長時間労働、計画目標の達成強化、支援の欠如、叱責と改善命令、業績検討会等における叱責等を安全配慮義務違反を根拠付ける事実として主張する。この点、前記(1)のとおり、不正経理是正に伴って設定された目標値が達成困難なものであり、不正経理是正等のためにAに対してなされた叱責は、過剰なノルマ達成の強要あるいは執拗な叱責として違法と評価せざるを得ないものであるから、これらが被告の安全配慮義務違反を基礎付ける事実当たることは明らかであるので、その余の点について判断するまでもなく被告の安全配慮義務違反を認めることができる（なお、前記認定のとおり、Aにおいては、生前に、長期にわたる時間外労働が認められたものの、証拠（略）によれば、それが、疾患を招く程には至っていなかったと認められる）。

以上によれば、Aの上司の行った電話及び業績検討会における叱責等は、不法行為として違法であり、被告に債務不履行（安全配慮義務違反）も認められる。

### III 予見可能性に関して

(以下、判決から引用)

#### 3 争点 [3] (予見可能性の対象及びその有無) について

(1) 労働者の疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは周知のところであること、前記認定事実のとおり、Aの上司は、Aに対し、不正経理の是正等のため叱責等を繰り返し行っており、その中には社会通念上許される業務上の注意の範疇を超えるものと評価せざるを得ない叱責等もあること、会社を辞めても楽にはならない旨の発言をするなどAが会社を辞めなければならなくなる程度に苦しい立場にあること自体は認識していたこと、東予営業所の実情を調査せず、Aの申告による約 1800 万円の架空出来高の背後に更に大きな不正経理があるこ

とに気付かないまま、結果的には効果的ではなかった是正策を厳しく求めたことなどに照らすと、Aが心理的負荷から精神障害等を発症し自殺に至ることもあるということを予見することもできたというべきである。

- (2) 被告は、Aの上司らは、Aがうつ病に罹患していることやその兆候となる事実をAの上司らが認識していたとの事実は認められず、認識し得る事情もないと主張するが、前記にあげた事情を考慮すると、うつ病に罹患していることやその兆候なる事実を認識しあるいは認識可能でなかったとしても、自殺に至ることは予見可能であったというべきであるし、適切な調査をしておれば、更にその認識可能性はあったというべきであり、自殺に至ることも予見可能であったというべきである。

また、被告は、うつ病以外の自殺原因として推察される事情（例えば、Aが被告に隠匿してきた一部の「不正経理」等）についてはAの上司は認識していなかったと主張するが、東予営業所の実情からは、申告された約1800万円の架空出来高についてさえ短期に解消することは困難であったと思われるから、Aの上司らにおいて、東予営業所の実情を調査し理解することは可能であったというべきであり、その点を措いても、前記のとおり、東予営業所の実情からは、申告された約1800万円の架空出来高を短期間に解消することは無理であったと思われるから、そのような是正策を厳しく求めたということだけでも、Aの上司においてAが自殺に至ることを予見することが可能であったというべきである。

- (3) 以上によれば、Aに対する叱責等の時点で、被告の上司が、Aが心理的負荷から精神障害等を発症し自殺に至ることは予見可能であったと認めるのが相当である。

[本判例掲載文献]

労働経済判例速報 2013 号 3 頁

以 上

## 産業カウンセリング研究会のご案内

産業カウンセリング研究会は、平成14年12月に15名で発足し、社会保険労務士でもある臨床心理士やシニア産業カウンセラーから、「産業カウンセリングって何?」という会員まで、社会保険労務士54名と産業医1名の計55名で活動しています。

研究テーマについては、産業カウンセリングに興味を持ち始めたばかりの会員もおり、また、関心のある分野がまちまちなこともあり、“産業カウンセリングの3本柱”のうち特定の分野に限定せず、いろいろなテーマを取り上げ、産業カウンセリング全体について理解を深めています。

私達の産業カウンセリング研究会は、講義形式よりも体験型（グループワーク・実習）が多いことが特徴です。

日時・・・偶数月 [ 平日 18:30～20:30 または  
土・祝 13:30～17:00 ]  
会場・・・千代田区富士見区民館 飯田橋駅徒歩5分  
会費・・・4,000円/1年 \*1年前払制  
※ 東京会以外の社会保険労務士の方も入会できます!

### 最近の研究会テーマと今後の予定

#### 平成18年・2006年

- |         |        |   |
|---------|--------|---|
| 第35回研究会 | 2月23日  | 『労務監査に活用したインタビュー事例』（鎌井恵美子氏）               |
| 第36回研究会 | 3月20日  | 『会員交流会』                                   |
| 第37回研究会 | 4月13日  | 『防衛機制 ～こころの動き～』（青山弥生氏）                    |
| 第38回研究会 | 5月25日  | 『守秘義務について』（武井利晃氏）                         |
| 第39回研究会 | 6月23日  | 『傾聴練習 ～傾聴基礎編～』（青山弥生氏）                     |
| 第40回研究会 | 8月31日  | 『中小企業におけるメンタルヘルス・ケア対策』<br>(青山弥生氏) <公開研究会> |
| 第41回研究会 | 10月18日 | 『読書感想会』                                   |
| 第42回研究会 | 12月9日  | 『忘年会』                                     |



### 平成19年・2007年

- 第43回研究会 2月24日 『うつ病体験談&森田療法の紹介』 <公開研究会>  
(体験談=会員、森田療法の紹介=金井勉氏)
- 第44回研究会 4月5日 『特定社会保険労務士について思うこと+合格祝賀会』
- 第45回研究会 4月26日 『紛争解決とカウンセリング』 (半沢公一氏)
- 第46回研究会 6月23日 『事例検討会 ~うつ状態社員の悩み、女性のキャリア  
2つの事例を考える~』 (青山弥生氏)
- 第47回研究会 8月8日 『森田療法 Part 2』 (金井勉氏)
- 第48回研究会 10月25日 『産業医の福本先生との質問大会!』 (福本正勝氏)
- 第49回研究会 12月20日 『今年、自分が受講したセミナーの紹介  
&自律訓練法体験&傾聴練習+忘年会』 (青山弥生氏)

### 平成20年・2008年

- 第50回研究会 2月18日 『EAP会社と社会保険労務士との連携』 (古町博人氏)
- 第51回研究会 4月15日 『パワーハラスメント』 (涌井美和子氏)
- 第52回研究会 6月19日 『何でも相談会』
- 第53回研究会 8月5日 『逐語記録作成のための ロールプレイ研究会』
- 第54回研究会 8月8日 『メンタルヘルスを中心とした労働判例の紹介』  
(野澤伸介氏) <公開研究会>
- 第55回研究会 9月22日 『コミュニケーションゲーム』 (青山弥生氏)
- 第56回研究会 10月23日 『中小企業におけるカウンセリング  
~メンタルヘルスとキャリア形成~』 (松原賀寿子氏)
- 第57回研究会 12月15日 『事例検討会 ~応答と見立てを中心に~』 (青山弥生氏)
- 第58回研究会 12月20日 『忘年会』

### 平成21年・2009年

- 第59回研究会 2月23日 『自我状態分析 ~自分のこころの中を見てみよう!~』
- 第60回研究会 平日夜 『うつ病、うつ状態社員への対応のポイント (仮題)』

お問い合わせは、こちらへ

世話人 青山弥生 FAX 03-3239-2355