

上司のパワハラにより精神疾患を発症し自殺をしたとして、
自殺に業務起因性が認められた事案

国・神戸西労基署長(阪神高速パトロール)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令)など。

第1審 大阪地裁 平成29年1月30日判決(労働判例1174号65頁)

第2審 大阪高裁 平成29年9月29日判決(労働判例1174号43頁・確定)(本判決)

本件は、訴外会社(以下「Z社」という。)に勤務していた一般職員Aが自殺をした(以下「本件自殺」という。)ことにつき、遺族である父(以下「X」という。)が労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付等の支給請求をしたところ、神戸西労働基準監督署長が不支給決定(以下「本決定」という。)をしたことから、本決定の取消しを求めた事案である。一審は、本件自殺の業務起因性を否定したが、本判決は業務起因性を認め、本決定を取消した。言動によるハラスメントの心理的負荷を評価する際の参考になる判決であろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(原告・控訴人)

訴えたのは、Xである。

(2) 訴えられた側(被告・被控訴人)

訴えられたのは本決定をした神戸西労働基準監督署長である。

2) Xらの請求の根拠

本件自殺は、Aの上司によるいじめ・嫌がらせという業務による過重な心理的負荷により発症したうつ病ないし適応障害を原因とするものであり、業務起因性がある。

3) 事実関係の概要

(1) A(死亡時24歳男性)は、幼少期から空手を始め、高校、大学と空手部に所属していた。Aが習得した空手は、直接打撃をしない伝統空手(寸止め)であった。

(2) Aは、平成22年3月、阪神高速道路の巡回、管制、取締等を主な業務とするZ社に契約社員として入社し、平成24年3月に正社員として登用された。

(3) Aは、入社時から2名1組で高速道路の巡回パトロールを行う交通管理業務に従事していた。交通管理課は1班8名体制の4班で構成され、昼勤、夜勤、

非番、公休のシフト制であり、平成24年5月当時Aが所属していた班の構成は、B班長(係長)、主任4名(C外3名)、一般職員(A外2名)であった。

(4) C(46歳男性、勤続18年)は、同年4月から同課で勤務した。Cは、直接打撃する極真空手の豊富な経験を有し、空手教室を主宰するなど指導者でもあった。

(5) 同月中～下旬ごろ、CはAに対し、Aの空手を「なんちゃって空手」等と言って、ばかにする発言をした(出来事②)。

(6) 同じ頃、CはAに対し「道場へ来い」「道場やったら思い切り殴れる」等と言って空手道場に誘った(出来事③)。Aは、道場に行ったら練習の名を借りて危害を加えられると思い行かなかった。

(7) 同年5月×日からの夜勤の際、AはCとペアを組み3回の巡回をした。その間、以下の出来事があった。

(8) 第2回巡回前、Cは、個人目標の進捗を尋ねられたAが「もう班長に出しました。なんでCさんに聞かれないといけないんですか」と答えたことに立腹し「俺と仕事の話は一切せんでええ」と怒鳴りつけ、「道場へ来い、道場やったら殴りやすい」と大声で言った(出来事⑦)。

(9) 第2回巡回時、CはAに「何もするな、すべて俺がやる」と怒鳴りつけ、Aに仕事をさせなかった(出来事⑧)。

(10) 第2回巡回後、Aが巡回後の書類整理を開始したところ、Cは激怒し、「何もするなというたやろ。殺

すぞ。」と怒鳴りつけた(出来事⑨)。

(11) 第3回巡回時、Cは、Aの不審車対応が不十分であったとして指導した。また、後方にトラックが追従する中で落下物を回収しようとAが急ブレーキをかけたことから大声で注意した(出来事⑩)。

(12) 第3回巡回後、Cは、B班長に「あいつは、もう使いものになりませんわ」と言った。また、Aが第3回巡回中の出来事を纏めた文章を見て、他の隊員らがいる前で「小学生の文章みたいやな。」と言った(出来事⑪)

(13) 数日後、Aは自宅において縊死した。

2. 第1審判決の概要

第一審判決は、出来事を個別に検討し、出来事②は嫌がらせ、いじめには該当せず、③、⑦～⑪及びその他の出来事は、嫌がらせ、いじめにあたるが、精神障害を発症させる程度の心理的負荷があったと言えないとして、業務起因性を否定し請求を棄却した。

3. 控訴審(本判決)

(1) 出来事に関する評価について

本判決は、夜勤前の出来事②は、雑談で私的領域に属するが、業務に関連する機会になされたものであり、その後のCの言動の背景として心理的負荷を強める作用を有していたとして、これを考慮して負荷の強度を評価し得る[●]とし、出来事③も同様に解すべきとした。

また、夜勤時の出来事⑦ないし⑪が連続的に行われ、各言動により掛かった心理的負荷による影響が残存し、単発的に行われた場合より強いものとなったと考えられること等から[●]、「本件夜勤時の出来事によって、業務による強い心理的負荷が掛かった」ことにより、Aは、本件自殺の直前頃、うつ病を発症したことを推認することができる¹⁾。

(2) 認定基準の見地からの検討

本判決は、認定基準の見地からも検討し、「Cにより連続的に繰り返された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る」とし、「本件夜勤時の出来事は、…心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例…にあたる」としてAの死亡は「業務上の死亡にあたる」とした。

ワンポイント解説

1. 私的領域に属する出来事の影響

本判決は、Cの出来事②等にかかる発言は、雑談の中でなされたものであり、それ自体で業務上のものとは言えないとしながらも、**下線①**の指摘をし、全ての負荷の総合評価にあたっては、これらを考慮して負荷の強度を評価した。ハラスメントの心理的負荷の強度が、従前の人間関係等に左右されることは経験則上も明らかであり、従前の裁判例²⁾でも、2名の班長の言動が問題とされた事案で、1名の班長の言動は心理的負荷を過度に蓄積させるものであったとしながら、他の班長の言動は、従前良好な関係にあったこと等から心理的負荷を蓄積させるものであったとは言えないと判断されている。ハラスメントの心理的負荷を評価する際には、留意しておくべき視点であろう。

2. パワハラ業務上認定の留意

本判決は、1審が、個々の出来事毎に、心理的負荷を評価したのに対して、**下線②**のように⑦ないし⑪の出来事を連続した一体のものと捉えて心理的負荷を評価した。厚生労働省が発出している「心理的負荷による精神障害の認定基準について」³⁾においても、「いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、その『継続する状況』は、心理的負荷が強まる」とされている。このような留意点に鑑みれば、本件でも連続した夜勤時の出来事を一体として捉えることは相当であろう。ハラスメントの社内調査等において参考となる視点である。

1) 本判決は、出来事①、⑤、⑥は欠番とし、出来事④(指差喚呼にかかるやりとり)は心理的負荷がかかった出来事とはしていない。

2) 海上自衛隊護衛艦「さわぎり」事件(福岡高裁 平成20年8月25日判決 判例時報2032号52頁)

3) 平成23年12月26日 厚生労働省労働基準局長発 基発1226第1号