

うつ病休職・うつ病自殺遺族の

あきらめない

労災申請

抜粋・宣伝版

新しい生命のため  
次の犠牲者をださない



うつ病・うつ病自殺者  
尊厳とふさわしい待遇を回復しよう

特定非営利活動法人  
働く者のメンタルヘルス相談室

〒530-0044  
大阪市北区東天満2-2-5第2新興ビル605号  
電話06-6242-8596  
FAX06-6881-0782  
Eメール[sodan@mhl.or.jp](mailto:sodan@mhl.or.jp)  
ホームページ<http://mhl.or.jp>

この小冊子の著作権は当NPOにあります。いかなる理由があろうと複製は違法です

## 1. うつ病での労災申請は、あきらめました。

☆「私は、イジメでうつ病になりました。創業者の孫が実権を握ってからです。わがまま放題に育った孫は、随分年上の私に些細なことで『おまえは・・・』と怒鳴りつけるのでした。毎日毎日そういう日がつづきました。うつ病になり働けなくなると、解雇されました。収入が途絶え家庭内も大荒れとなり、離婚の危機もありました。今はアルバイトで食いつないでいます。労災など考えもしませんでした。すでに6年たっており労災も時効で今更何もできません」

☆「私の夫は国家公務員でした。7年前にうつ病で自殺しました。労災も考えましたが、長時間労働の実証がなければ、困難と聴き、早々あきらめました。遺族厚生年金を受給していますが、額が低くとも生活できません。生命保険を10年分割で受け取り生活費にしています。」



☆「私の息子は営業でした。売り上げや営業の仕方、上司からいじめられうつ病になり、会社のあるビルの屋上に通じる階段で自殺しました。40代でした。息子の嫁がうつ病や自殺が表沙汰になることをいやがり、労災どころか調査さえいやがり何もできません」

☆「私の妻は看護師でしたが過労でうつ病になり、1年半後に休職期間制限で解雇となりました。その後療養を続けていますが、3年経過後も、回復せず療養中です。労災も検討しましたが、労災をだすと病院福祉関係施設の補助金がないと言うことで、人間関係も考慮してあきらめました。休業補償の時効が2年と聞いていましたので、いまではあきらめています。」

☆「私の夫は銀行員でした。昨年1月うつ病から自殺しました。10年来のうつ病でした。うつ病と夫婦で闘って来ましたが、突然のことで家族のショックは大きく辛い毎日でした。

自殺ということで、自分の意志で死亡した場合は労災にならないと聞いていましたので、労災申請ははじめから考えませんでした。」

☆私の夫は2年前うつ病で自殺しました。未だ心は癒えていません。ただ1日1日を過ごすのがやっとで、労災とか考えも及びません」

## 労災豆知識1

### 労働者災害補償保険法 第6章雑則 (時効)

第四十二条 療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付、療養給付、休業給付、葬祭給付、介護給付及び二次健康診断等給付を受ける権利は、二年を経過したとき、障害補償給付、遺族補償給付、障害給付及び遺族給付を受ける権利は、五年を経過したときは、時効によって消滅する。

### 会計法

#### 第五章 時効

三〇条【金銭債権の消滅時効】金銭の給付を目的とする国の権利で、時効に関し他の法律に規定がないものは、五年間これを行わないときは、時効に因り消滅する。国に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

あきらめないでください

時効については、誤解があります。



。被災者本人が活着している場合は、いつ労働災害が発生したかに関係なく、2年前までに遡って請求できます。2年より前の分は、保険給付を受ける権利が時効により消滅しています。

イジメでうつ病になった人も、過労でうつ病になった人も、いつ病気になったか、いつから休職になったか、と関係なく2年前の期間に引っかけた休業期間は休業補償給付を受けられます。

過労死関係の弁護士が書いた解説書でも、2年で請求権そのものが消滅すると書かれています。請求権が消滅するのではなくて保険給付を受ける権利が消滅するわけです。例えば5年前にうつ病になり休業した場合、5年でなく2年間遡って請求できます。

過労死や・過労・うつ病自殺などの葬祭料は死亡後、2年、遺族補償給付は5年で請求ができなくなります。。

## 2. うつ病労災申請はなかなか認定されない。 手間暇掛かりすぎるので無駄ではないか

確かに手間暇掛かります。自殺の場合20種類以上の添付書類を着けなければ成りませんこれで認定率が高ければいいのですが3割前後しか認められていません。

だが手間のかかる分メリットもあります。

メリット1 被災者がうつ病になった経過を整理していくことで、被災者のおかれていた立場が客観的に見えてきます。

メリット2 時間をおって整理が進めば、その時の自分自身の感情の動きも見えてきます。

メリット3 うつ病もうつ病自殺も実は、個人の問題ではなく社会全体が関係する事柄である事が分かってきます。

労災申請を出すかださないか、先に決めるのではなく、こうした整理をしていって、その後でどうするか判断すればいいのではないのでしょうか。

## 3. うつ病やうつ病自殺は秘密にしたい。 労災や裁判では秘密が守れない



うつ病やうつ病自殺には世間の偏見が強いため、秘密にしたい気持ちをほとんどの方がもっています。

裁判の場合公判が原則公開なので、調べようと思えばほとんどの個人情報を知ることができます。判決文の原本さえ手続きを踏めば見ることができます。大都市の裁判所に近ければ情報入手は可能です。

労災申請は、本人や弁護士が記者会見しなければ、情報が外に出ることはありません。まして労災の本人申請であれば、本人が発表しない限り秘密は護られます。

労災は本人申請がベストです。この読本は、本人申請ができるよう、様式のひな形や書き方のマニュアルを載せています。

また本人申請のサポートもしています。

いずれにせよ弁護士や社会保険労務士などの他人任せせず自分がするという気持ちになれば、それほど困難はないと思います。

## 4. うつ病もそのうち治るかも知れない。 しばらく様子を見よう

うつ病で休職入ったばかりのとき、健康保険の傷病手当受給期間が1年半あるのでそのうち治るだろうと、何もせずにいたら、ふと気がつくと思ったら今に1年半がたち、あわてるケースが目立ちます。又大手企業や公務員は3年間休職が保証されているので気がゆるんでいる内に期限切れとなる。

うつ病は思い通りに治ってくれる病ではない。軽症だから早く治る保証もない。うつ病休職となったら、本格的に休む前に労災の申請をすませておけば、万一の場合もあわてることがない。万一労災不支給となっても未だ傷病手当受給中や、社員身分がある間であれば、あわてず対処できる。

あわてて労災手続きをする必要もなく、次の手が打てる。

労災は最初の審査だけで1年も1年半も係る場合がある。

労災不支給が出て再審査請求をする。その3ヶ月後に労働保険審査会に審査請求が出来、さらにその3ヶ月後にやっと裁判に持ち込める。裁判まで行くことを考えると労災申請は早いほどよい。途中で病気が治りそうであればそれはラッキーなのです。治らない場合の保険をかけておかないと追い込まれる一方となります。

### 労災豆知識2

#### 労災の遺族補償年金と遺族厚生年金の併給はできるか

労災保険で遺族補償年金受給を受けることができる時は、両方の給付を受けることができます。但し、労災保険の遺族補償給付は一定の率で減額が行われます。(2割)



#### 労災の遺族補償年金と障害厚生年金の併給はできるか

本人が障害者で障害公営年金・障害基礎年金を受給している時、労災保険で障害補償年金を受けることができる時は両方の年金を受けることができます。但し労災保険の障害補償年金は一定の率減額されます。

労災豆知識3

給付基礎日額

給付基礎日額は、労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額とする。  
(労災保険法第八条)

平均賃金

算定すべき事由の発生した日以前三箇月にその労働者に対して支払われた賃金総額をその期間の総日数で除した金額をいう。  
(労働基準法第十二条)



受給額

1人	給付基礎日額の153日分 55歳以上又は障害者の妻は175日分
2人	給付基礎日額の201日分
3人	給付基礎日額の223日分
4人	給付基礎日額の245日分

トヨタ自動車社員内野健一さんの妻内野博子さんが、夫の死後、労災認定裁判で勝訴し、国側の控訴がなく判決が確定しました。その後、平均賃金の日額を巡り、会社のいなりに低く算定しようとする労働基準局側との綱引きがありました。最終的に判決通りの算定となりました。会社側は「QCサークル活動」などをサービス残業とは認定しません。会社側算定では、平均賃金日額は、15653円、決定された日額は20435円です。2008年3月11日赤旗を参考にしました。

労災豆知識4

遺族補償年金受給資格者と受給権者

受給資格者とは、候補者のようなものでこの中から実際に支給される者が受給権者となる

受給資格者

労働者の死亡時、生計を維持されていた以下の人

1. 妻	
2. 夫・父母・祖父母	55歳以上であるか、障害者
3. 子・孫	18歳未満が障害者
4. 兄弟姉妹	18歳未満が障害者 55歳以上であるか、障害者



受給権者

要件	
1. 妻	なし
1. 夫	60歳以上であるか、障害者
2. 子	18歳未満が障害者
3. 父母	60歳以上であるか、障害者
4. 孫	18歳未満が障害者
5. 祖父母	60歳以上であるか、障害者
4. 兄弟姉妹	18歳未満が、 60歳以上であるか、障害者



労災申請のシナリオを考える。



②業務による心理的負荷の確認

1. 労災認定の判断要件

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害は、労働基準法施行規則別表第一の二第九号に当する疾病として取り扱う。

- (1) 対象疾病に該当する精神障害を発病していること。
- (2) 対象疾病の発病前おおむね六か月の間に、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。
- (3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと。

労災申請を考える時、上記の3項目を満たす必要があります。順番に検討します。

①-1 発病の確認

すでに専門医にの診断と治療を受けている場合は、医師の診断書を添付します。

診断、治療歴がない場合には、精神障害発病の有無自体が問題になることから、患者の家族、友人、会社の上司、同僚、部下等からの聴取によって得られた具体的な情報から、ICD-10診断ガイドラインに則り、発病の有無具体的診断名について検討、確定される必要がある。

その際、ICD-10診断ガイドラインによって明確に診断できるか、収集資料等からICD-10診断ガイドラインの診断項目に該当することが合理的に推定されて初めて精神障害の診断が可能となる。

なお、患者のこれまでの健康状態、当該業務に係る精神健康上の問題等の情報については、患者の所属する事業場の産業医の意見は大いに参考となるので、是非とも意見を求めるべきである。

①-2 発病時期の確定

業務によるストレスの評価を行うに当たって、当該精神障害の発病時期は極めて重要である。業務による過大なストレスを受けてから症状の出現までの経過が医学的に妥当であるかを判断する基礎をなすものだからである。精神障害の治療歴のある事案にあつては初診医（あるいは主治医）による発病、時期に関する判断が重要であり、複数の専門家の合議等により確認される必要がある。治療歴のない事案の発病時期については、家族、友人、職場の上司、同僚、部下等周囲の人たちからの詳細な情報を集めて、複数の専門家の合議等により検討、推定される必要がある。

10年前には、精神科受診がはばかられたが、現在ではよほどのことがない限り、受診しているケースが多い。ここ1年間相談を受けた100のケースでも全員受診していました。現在は②の業務による心理的負荷を巡って認否の攻防がなされている。

この心理的負荷を別表1に当てはめて評価することになります。この表は職場での心理的負荷を軽く、職場外での心理的負荷を重く扱っているため、認定されないケースが続出しています。

めげずに先に進みましょう

下の表をご覧ください。  
(次ページも参照してください)

別表1, 及びIIの強度をI, II, IIIに分けてその数を示しています。I, II, IIIと次第に強い心理的負荷とみなされます	I	II	III
	職場に於ける心理的負荷評価表	1 3	1 3
職場以外の心理的負荷評価表	1 2	1 2	7



これを見ればIIIの数は、職務起因が5、職務以外が7と職務以外に多い。とり上げた項目数は31つつ。実態は逆ではないか。

しかもその内容は、①離婚又は夫婦が別居した②自分が重い病気やケガをした又は流産した③配偶者や子供、親または兄弟が死亡した、④配偶者や子供が重い病気やケガをした、⑤親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た、⑥多額の財産を損失した又は突然おおきな支出があった。⑦天災や火災などにあったまたは犯罪に巻き込まれた。

⑦をのぞけば誰でも40代、50代になれば経験することを過大に評価してあげている。

職場に於ける心理的負荷では職務に関連し、①おおきな病気やケガをした、②職務に関連して重大な人身事故、重大事故を起こした、③重大な人身事故などの重大事故の発生に直接関与した。④会社にとって重大な仕事上のミスをした。⑤退職を強要された。

退職強要を除けば、多くの人には無縁な事柄を上げ、職務起因性に当てはまらないようになっている。職場の自殺について、国が直接調査をすることもなく、このような表をもてあそんで、あたかもうつ病の職場起因性を否定する道具になっています。セクハラは評価IIであり、パワハラに至っては項目もない。

これほどのずさんな表で評価するのであるから、うつ病関連の労災認定を進めるためには、工夫が必用であることが分かる。

シナリオの続きは小冊子参照ください

## ②-1 治 ゆ

労災保険の実務において「治ゆ」とは、必ずしも完全に健康時の状態に回復することを意味するものではなく、業務上の負傷又は疾病に対して、医学上一般に認められた医療を行っても、その医療効果が期待し得ない状態に至ったものをいう。つまり、負傷にあっては創面がゆ著し、その症状が安定し医療効果が期待し得なくなったとき、疾病にあっては急性症状が消過し、慢性症状は持続してもその症状が安定し、医療効果がそれ以上期待し得ない状態になった時をいい、症状固定ともいう。

精神障害にあっては、前記のとおり、薬物療法、精神療法等が悪者の症状、病態に応じて行われるが、精神症状が一定程度改善しあるいは安定した後、それに引き続き社会復帰を果たすためリハビリテーション療法等が行われるのが通例である。そして、そうした後、社会復帰が果たされるのであるから、主治医がリハビリテーション療法等を終了した時点で治ゆとされる。このリハビリテーション療法等は、通常数週間から数か月行われる。治ゆ認定に当たっては十分な経過観察を経て行われる。

業務によるストレスを原因とする精神障害にあっては、その原因を取り除き適切な療養を行えば全治する場合が多い。しかしながら、疾患によっては時に一定の症状を残したまま症状固定となることもあり、このような場合、その程度によっては後遺障害として取り扱われる場合がある。

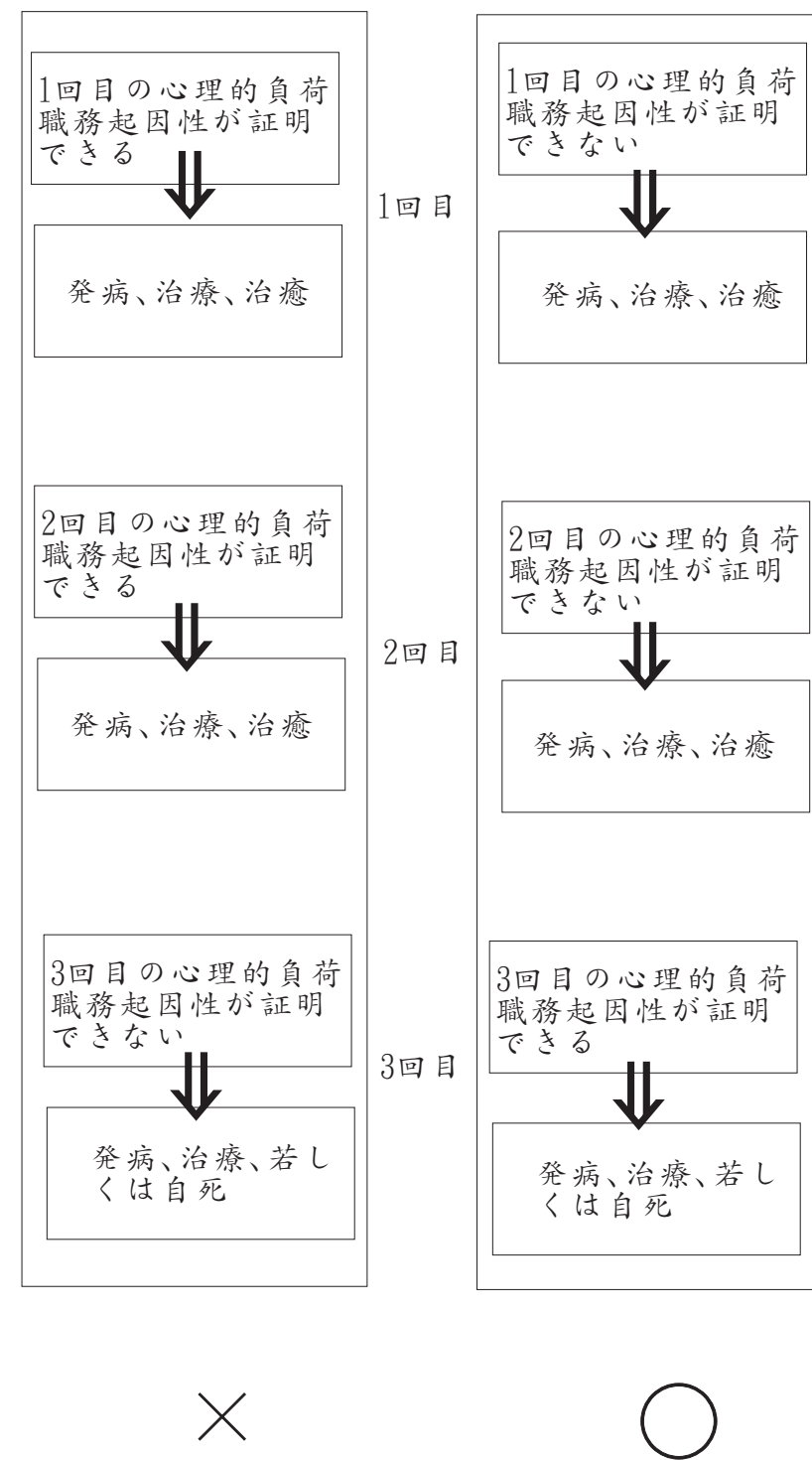
## ②-2 繰り返す精神障害の認定

いったん治ゆした精神障害が、一定期間経過後、再び発病した場合、その精神障害の業務起因性をどのように考えたらよいかという問題がある。本検討会では精神障害は、外的環境からの心理的負荷と個体側の反応性、脆弱性の関係で決まるが、認定に当たっては、主として業務によるストレスの強さの客観的評価をすることによって行うことが適切と結論したところであり、初回の認定の考え方と再び発病した場合を分けて考える必要はない。

個体側の脆弱性が精神障害を経過することによって増幅され、発病しやすくなるとの仮説もあるが、現代の精神医学において精神障害すべてに対して一般化できる理論として受け入れられているわけではない。

その仮説を受け入れたとしても、個体側の脆弱性がどの程度増幅されたかの評価は困難であるし、初回の認定においても特に顕著な個体側要因が認められない限り個体側の脆弱性を問題にすることなく、客観的な出来事によるストレスの強さによって判断することとしていることから、発病の都度個別に判断するのが適当である。以上、口は「精神障害等の労災認定に係わる専門検討会報告書」所収

## 繰り返す精神障害の判定



(別表一) 職場における心理的負荷評価表

	(1) 平均的な心理的負荷の強度			2) 心理的負荷の強度を修正する視点		(3) 出来事に伴う変化等を検討する視点
	具体的出来事	心理的負荷の強度			修正する際の着眼事項	出来事に伴う問題、変化への対処等
		I	II	III		
①事故や災害の体験	大きな病気やケガをした			☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度社会復帰の困難性等	<p>○仕事の量（労働時間等）の変化 〔所定外労働、休日労働の増加の程度〕</p> <p>仕事密度の増加の程度</p> <p>○仕事の質・責任の変化</p> <p>・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等</p> <p>○仕事の裁量性の欠如</p> <p>・他律的な労働、強制性等</p> <p>○職場の物的・人的環境の変化 〔騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度〕</p> <p>職場の人間関係の変化</p> <p>○会社の講じた支援の具体的内容・実施時期等</p> <p>・訴えに対する対処、配慮の状況等</p> <p>○その他（1）の出来事に派生する変化</p>
	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした			☆	事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等	
	交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	
②仕事の失敗 過重な責任の発生	労働災害（重大な人身事故、重大事故）の発生に直接関与した			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	
	会社にとっての重大な仕事上のミスをした			☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等	
	会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた			☆	事故の内容、関与・見任の程度、社内的反響の大きさ、ペナルティの有無等	
	ノルマが達成できなかった			☆	ノルマの内容、困難性・制限性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等	
	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			☆	プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等	
③仕事の量・質の変化	顧客とのトラブルがあった	☆			顧客の位置付け、会社にサえた損害の内容、程度等	
	仕事内容・仕事量の大きな変化があった			☆	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップの程度等	
	勤務・拘束時間が長時間化した			☆	変化の程度等	
	勤務形態に変化があった	☆			交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等	
	仕事のペース、活動の変化があった	☆			変化の程度、強制性等	
④身分の変化等	職場のOA化が進んだ	☆			研修の有無、強制性等	
	退職を強要された			☆	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等	
	出向した			☆	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等	
	左遷された			☆	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等	
⑤役割・地位等の変化	仕事上の差別、不利益扱いを受けた			☆	差別、不利益の程度等	
	転勤をした			☆	職種・職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無等	
	配置転換があった			☆	職種・職務の変化の程度、合理性の有無等	
	自分の昇格・昇進があった	☆			職種・責任の変化の程度等	
	部下が減った	☆			業務の変化の程度等	
⑥対人関係のトラブル	部下が増えた	☆			教育・指導・管理の負担の程度等	
	セクシャルハラスメントを受けた			☆	セクシャル／、ラスメソトの内容、程度等	
	上司とのトラブルがあった			☆	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
	同僚とのトラブルがあった	☆			トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
	部下とのトラブルがあった	☆			トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
⑦対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	☆				
	上司が変わった	☆				
	昇進で先を越された	☆				
	同僚の昇進・昇格があった	☆				



(別表二) 職場以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
①自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
②自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた(子供が産まれた)又は減った(子供が独立して家を離れた)	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境(人間環境を含む)が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人(知人、下宿人など)と一緒に住むようになった	☆		
⑥他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	





## 労災申請に必要な書類

1. 遺族補償年金支給請求書
2. 葬祭料請求書
3. 死亡診断書または死体検案書（いずれも原本）
4. 戸籍謄本（死亡者本人が除籍されたもの、及び世帯全員）
5. 原戸籍謄本
6. 住民票謄本（死亡者本人の除籍されたもの、及び世帯全員）
7. 生計維持証明書（生計維持関係が合ったことについて民生委員等の証明書）
8. 内縁関係証明書（会社、地区民生委員等の証明書）
9. 葬儀執行証明書（葬儀社やお寺さん）
10. 国民年金・厚生年金保険年金証書（写し）
11. 遺族年金受給者の中に身体障害者がいるときは、そのものの診断書
12. 就学援助費の受給できる者が居る時は、申請書と在学証明書
13. 休業（補償）等未支給金があるときは未支給金請求書
14. 労働保険料申告書及び保険料領収書
15. 平均賃金算定内訳書
16. 賃金台帳（平均賃金算定期間及び過去1年間の賞与分）
17. 出勤簿（平均賃金算定期間）
18. 労働者名簿の写し
19. 死傷病報告書の写し
20. 遺族一覧表
21. 会社組織図（被災者の働く場が分かるもの）
22. 本人の陳述書
23. サポート組織などの陳述書など



は会社に請求する。会社がださない時は労基の調査に依頼する

会社の組織内での位置や職務内容、仕事の進め方など、被災者の立場がよく分かる資料が効果的

タイムレコーダーがないか、入手しにくい場合の労働時間証明の基礎資料として、磁気カードでの入出記録を使うことができる。会社が出し渋る場合や、警備会社の協力を得られない場合、労基に調査を依頼する。

添付書類の多さに驚くかも知れませんが、ほとんど自分で集めることができる。多額の費用を出して、弁護士に依頼してもほとんどは自分で集めなければならない。

## 準備の進め方

### 1. 時系列の整理

何がどのような順番で起こったか、誰が何をしたのか、これを時間を追って整理します。

実はこの作業が一番大事なのです。被災に至る過程を網羅することで、事件の本質が見えてきます。時系列は提出書類ではありませんが、今後労災をだすにせよ、ださないにしろ自分自身の確固とした考えの基礎になります。時間をかけてまとめます

下記に書き方の例を示します。

- 19\*\*年 (S\*\*) 11月\*\*日生まれ  
19\*\*年 (S\*\*) 3月\*\*日 大学経済学部卒業  
19\*\*年 (S\*\*) 4月\*\*日 倉庫入社  
19\*\*年 (S\*\*) 3月 退社  
19\*\*年 (S\*\*) 5月 \*\*日 産業入社  
19\*\*年 (S\*\*) 5月 永年勤続表彰 (10年) 5月1日 課長  
19\*\*年 (S\*\*) 10月 結婚  
19\*\*年 (S\*\*) 5月 永年勤続表彰 営業部長  
19\*\*年 (S\*\*) 5月 永年勤続表彰  
19\*\*年 (H\*\*) 10月 永年勤続表彰  
19\*\*年 (H\*\*) うつ傾向有り  
19\*\*年 (H\*\*) 11月\*\*日 自殺未遂による日脳内出血  
入院12月\*\*日まで  
\*精神科病院通院 (19\*\*, 12  
から19\*\*, 12)  
19\*\*年 (H\*\*) 4月 永年勤続表彰 (30年)  
19\*\*年 (H\*\*) うつは改善し寛解状態 (通院は続ける)  
11月 営業部平に降格  
19\*\*年 (H\*\*) 12月 退職  
19\*\*年 (H\*\*) 12月 自殺未遂で\*\*日 赤入院1999年  
(H11) 退院  
19\*\*年 (H) 一月から3月末まで\*\*日 南病院入院  
20\*\*年1月\*\*日 死亡



上記のようにまとめてから、より詳細に右記の雛形に書き込んでいきます。

## 時系列の整理

時系列の整理をしよう。これが最後まであなたを助けてくれる



日時	勤務場所 の名称	勤務の 状況	時系列に起こったことを整理

労災に関連して争点になる事項は比較的限られている

1. 総労働時間が社会的常識を越えて長いか
2. 職務の負担が特に加重であるか
3. 上司が優勢な立場を利用して人権侵害があったか
4. 退職勧奨や退職教諭があったか。
5. 不当な配転、出向、減給があったか
6. うつ病になっていたか。



こうした争点を右の表にまとめてみよう。大きな問題ごとに1枚使い何枚になってもよい

### パワーハラスメントの定義と事例



定義：「主観的であろうと客観的だろうと、同一共同体の中で、力関係において優位にある者が自分より劣位にある者に対して、一方的に、身体的・精神的・社会的苦痛を、一時的又は継続的に与えること。」（「働く人たちのストレス・サバイバル」所収 筑波大学教授）

1. 仕事に必要な情報を与えない。仕事に必要な会議からはずされる。
2. 仕事をとり上げられ、新しい仕事がもらえない。
3. 能力以上の仕事を与えるか、能力以下の仕事を押しつける。
4. 無意味な仕事や、自尊心を傷つけるような、しごとが与えられる。
5. 俺の言うとおりにやらせればいいと、命令通りに働かせようとする。
6. あなたの仕事の些細なミスをあげつらい、必要以上に批判したり、非難したりする。
7. あなたの仕事の能力を中傷する
8. あなたの書類をすべて点検する。あなたの書類を能力もない者にチェックさせる。
9. 電話・パソコンなど仕事に必要な道具を取り上げる
10. 会議室などに呼び出し、長時間叱責する。机をたたき怒鳴る


あからさまに相手を侮辱す  
コミュニケーションを拒否される

このような事柄があれば、必ず時系列と商店整理に書き込んでいこう。  
録音などあれば尚良い

事例1

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
1	30	1985年1月11日	うつ病	縊死	株式会社サンコー	1999年3月12日判決は労災認容
被災の状況	<p>1985年1月11日被災者死亡                      1989年11月22日大町労働基準監督署長に労災保険法に基づく請求                      1995年1月19日不支給決定                      1995年9月29日長野労働者災害補償保険審査官へ審査請求                      1997年1月13日さいたま地裁提訴                      1998年10月20日労働保険審査会は請求を棄却                      1999年3月12日長野地裁判決で労災認容</p> <p>被災者は、元来心身ともに健康であり、既往に精神疾患は無く精神疾患の遺伝歴もない。責任感が強く、真面目、社交的明朗な性格であった。                      会社は勤怠原簿やタイムカードなど就業状況を示す資料を、早々と廃棄「加重業務はそもそも行っておらず」と強弁する                      判決は、1984年12月に班長登用試験に合格し、プレス課班長としてプレス課唯一の役職者になり、名実ともにプレス課30数名を統括する責任者に成ったことで、従前の仕事に加え、ロボットプレス部門の管理も担当するようになるなど、責任が加重されるに至ったこと、本件量産試作は、困難な作業であり、84年の年末及び85年の年始は、正月休みを除き、連日量産試作への取り組みを中心に深夜まで、残業を繰り返し手いたことが認められ、・・・肉体的のみならず精神的に過重な負荷となるものであった」</p>					
						
会社・国の対応	<p><b>国・会社側の暴言</b>                      被災者については「うつ病の誘因となる加重業務はそもそも行っておらず、家族及び親戚らが認めた〇〇の疲労等は、健常者であっても通常見られるていどのものにすぎない。〇〇の上司及び同僚からも原告が主張するような〇〇の精神異常を窺わせる事情を全く認識していない。」</p> <p>「かえって〇〇は休日に投網に行ったりしていること、自殺直前まで仕事を継続している他、班長登用試験にも合格していること、自殺直前の1985年1月6日夜には原告との間で性交渉を持っていること、正月休みに親戚宅や友人宅を訪問して飲酒したり、実姉の見舞いに行くに際しその子供へお年玉を上げるよう計らっていることなど、反応性うつ病に罹患した者としては考えにくい自発的・積極的行動を取っており、・・・・（略）                      これらに事情からすれば、〇〇は本件自殺当時、反応性うつ病に罹患していなかったものと言うべきである」</p>					
						

事例2

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
2	52	1997年11月26日	うつ病	出血多量	日研化学(株)大宮工場	2006年11月29日判決は労災認容
被災の状況	<p>1997年11月26日被災者死亡                      1999年11月22日大宮労働基準監督署長に労災保険法に基づく請求                      2002年10月2日不支給決定                      2002年11月25日埼玉労働者災害補償保険審査官へ審査請求                      2003年9月26日さいたま地裁提訴                      2005年5月11日労働保険審査会は請求を棄却                      2006年11月29日さいたま地裁判決で労災認容                      2006年12月国側は控訴 遺族の苦難はつづく</p> <p>被災者は1968年日研化学に入社、それから25年近く製造部一筋であったが、1993年3月1日品質管理部へ移動となった。48歳であった。                      長年製造部の仕事に慣れ親しんでいた被災者にとっては、全く畑違いの仕事への移動は大きな精神的負担となった。ところが品質管理課のいずれの係にも属さない無任所の係長から、96年9月12日に上司のB品質管理課長が入院したこともあり、1996年10月薬事法に基づく品質管理責任者に任命され、翌97年4月には部下を持つ品質管理係長に任命された。一見昇進のように見えるが、被災者の困難はいつそう強くなった。B課長は被災者は品質管理に不向きな点が在ると評価していた。課と言っても課員総数8名から10名でそのうち係長が3名から5名ヒラは名から3名で推移していた。被災者よりヒラの方が経験豊富と言う逆立ちした状況であった。b課長からはあてにされず、そのためヒラから暴言浴びることもあった。ヒラが「なぜすぐに対応しないのか」「そんなことも分からないのですか」ということもあった。</p>					
	<p><b>国・会社側医師の暴言</b>                      「故人にとって最も重要な他者である妻との関係がうつ病の発症及び経過に影響していた可能性が考えられる。〇〇の仕事上の悩みに対し、妻である原告は十分に耳を傾ける気持ちが不足していた可能性がある。又、〇〇が、一度ならず、『死のうとおもってさあ、毎日包丁持っているんだよ』等自殺をほのめかす言葉を口にしても、本気と思わず、病院にも行かせず、会社にも伝えず、誰にも相談していないのであって、                      本件では、こうした妻である原告とのコミュニケーションのずれのために、故人の精神的孤立感が強まり、悩みないし精神的症状が増悪した可能性も考えられる。</p>					
会社・国の対応						



事例3

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
3	23	2002年12月24日	うつ病	縊死	関東リョウシヨク 宇都宮支社	2006年11月27日判決は 労災認容
被災の 状況	<p>2002年12月24日被災者死亡 2003年5月23日真岡労働基準監督署長に労災保険法に基づく請求 2004年8月5日不支給決定 2004年9月2日栃木労働者災害補償保険審査官へ審査請求 2005年2月2日審査請求棄却 2005年2月23日労働保険審査会に再審査請求 2005年東京地裁提訴 2006年11月27日東京地裁判決で労災認容（確定）</p> <p>被災者は2002年4月1日に関東リョウシヨクに入社し、会社が借り上げたアパートで一人暮らしを開始した。入社してまもなく宇都宮支店営業部販売第一課に配属され、研修期間を経て、10月から、取引先2社3店舗を、営業職として1人で担当する。このため10月以降仕事内容、仕事量が急激に増大した。9月46時間50分の残業が、10月150時間22分、11月149時間40分、12月は22日までで112時間36分に及んだ。</p> <p>被災者の前任者はメーカーから安く仕入れることが出来、安く卸すことができたが、被災者には安い価格を継承されず、取引先の担当者との人間関係も悪化するばかりか、売り上げも大幅に落ちることとなった。こうした事情は悪循環を招き、発注ミス、交通事故、売り上げ目標未達と被災者を追いつめた。</p>					
	<p style="text-align: center;">国・会社側医師の主張</p> <p>研修を経ていること、先輩の支援を受けることがあったことを理由に従前の業務都比べて業務の困難度や能力および経験と仕事内容のギャップの程度はすくないとする。</p>					
会社・国の対応	<p>1. 仕事内容・仕事量の変化</p> <p>2. 交通事故の評価 事故は物損事故であり、自動車保険で処理したため、評価すべき心理的負荷はない</p> <p>3. 「予算」を達成できなかったこと 新人であれば過度に「予算」達成率を気にする必要はないと考え、その旨指導していた</p> <p>4. 個体脆弱性の問題 被災者に「執着性格あるいはメランコリー親和的性格」という性格的脆弱性がある</p>					

事例4

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
4	24	2002年5月14日	うつ病	縊死	山田製作所 熊本事業部	2004年3月22日労災認定 2007年1月22日判決は民事勝訴
被災の 状況	<p>2002年5月14日被災者死亡 2004年5月2日労働基準監督署が労災認定 2007年1月2日熊本地裁判決で民事勝訴</p>  <p>被災者は、1996年4月入社し、死亡に至るまで熊本事業部製造課2課組み立て2係2班（塗装）の一般従業員であった。2002年4月1日から塗装班リーダーとなった。被災者の業務に於いて、時間外労働・休日労働が連続して1ヶ月100時間を越え、十分な支援体制がない状況下で、過度の肉体的・心理的負担を伴う業務に従事し続けた。さらにリーダー昇格による心理的負担も加わった。そのため4月中旬頃には、うつ病に罹患していたものと推認される。</p> <p>被災者は、自殺前夜ゴールデンウィークに6連休の休暇をとりひと息ついたものの、連休明け5月6日にちから同10日まで5日連続で深夜午後10時を越えて勤務することにより（内3日は午後11時を越えている）、それまでに蓄積した疲労とあいまって衝動的・突発的な自殺に至らした。</p> <p>通常、リーダーは直接の上司である班長から指示や指摘等があるのに、被災者は1係長から直接、リーダーである被災者に太子異常なまでの叱責を受けていた。</p>					
	会社・国の対応	<p>被災者にあつては、業務が加重で疲弊していた状況は見られず、うつ病の兆候など全く認められなかった。これらを認識しうる真享、言動や行動は見受けられず、会社が被災者の死亡について、予見することは不可能であり、結果回避義務は存在しない。</p> <p>確かに深夜10時以降の勤務は増えたが、その理由は、いわゆる繁忙期となった、それだけである。</p> <p>1係長は、普段から、被災者やF（班長）、L等がミスを犯すなどしたときに、「ばか」「ぼけ」「死ぬ」等といった言葉で叱責していた。</p> <p>被災者の業務は過重なものとはいえず、特段の肉体的・心理的負荷は存在しなかったのであるから、自殺と業務との間に因果関係はない。</p>				



事例5

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
5	36	1999年11月8日	うつ病	自家用車内 焼身	尾鷲三田火力 発電所中部電力	2007年10月31日判決は 労災認容
被災の状況		<p>1999年11月8日被災者死亡 2000年10月19日名古屋南労働基準監督署長に労災保険法に基づく請求 2002年5月31日不支給決定 2002年7月1日愛知労働者災害補償保険審査官へ審査請求 2002年12月30日労働保険審査会に再審査請求 2003年4月9日名古屋地裁提訴 2006年5月17日名古屋地裁判決で労災認容（控訴） 2007年10月31日名古屋高裁判決労災認容</p> <p>被災者に対して「主任失格」「おまえなんかいてもいなくても同じだ。」などと感情的に叱責し、かつ結婚指輪を身につけることが仕事の集中力低下の原因となるという独自の見解に基づいて、被災者に対してのみ、「目障りだから、そんなちゃらちゃらしたものは着けるな、指輪ははずせ」などと8、9月ころと死亡前週の複数回にわたって、結婚指輪を外すよう命じていたと認められる。</p> <p>これらは何ら合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を越えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるものである。（名古屋高裁判決）上司のFは、現場経験が豊富であったため業務に精通していたが日頃から大声、きつい口調であり、課長席の前や会議のコーナーに課員を呼びつけて、他の課員に聞こえる状況で指導することもあったことから部下に反感を持たれることも多かった。そして自分の思うように動かない課員に対し特に厳しく対応しており、主任級の課員に「主任失格」といった言葉を使って叱責することもあった。Fの好き嫌いにより始動時の口調に強弱があると受取る課員もいた。（判決文より）</p>				
		<p>被災者がうつ病を発症した平成11年9月下旬以降の在社時間が、そのまま労働時間であったということではできないし、また労働時間であったとしても、客観的な業務量を推認し得るものとはなり得ないものである。</p> <p>すなわち、被災者が、同月、同年10月、同年11月と、長時間にわたり在社していたのは、Aがうつ病を発症していたため、同じ業務をこなすにしても従前よりも多くの時間を費やしたからであり、また、不安感、焦燥感、自責感にかられ、客観的には必要がないのに、休日出勤や長時間残業をしなければならないという主観的な念慮にかられた結果であると考えるのが合理的だからである。換言すれば、Aの長時間にわたる在社は、うつ病の原因ではなく、結果といえるのである。</p> <p>したがって、少なくとも、同年9月以降のAの在社時間から、客観的な業務量を推認し、業務過重性に結びつけることは相当でない。</p> <p>エ) 仮に、Aの在社時間がすべて労働時間であったとしても、Aは、最低限必要な睡眠時間を確保されていたものであり、同僚と飲みに行ったり、あるいは、帰宅後就寝までの時間や休日には、ある程度ゆとりのある時間を過ごしていたのであるから、業務が過重であったとは認められない。</p> <p>原告は、Dが、Aに対し、「たるんでいる。」、「会社の中ではきちっとして、家庭の問題を会社に持ち込むな。」、「その指輪は目障りだ。おれの前では指輪を外せ。」などと言って、指輪を外すよう強く迫った旨主張する。</p> <p>しかしながら、Dは、第一に現場における異物混入防止対策の観点から、第二にAの集中力を高めるための動機付けの観点から、Aに対し、結婚指輪を外すよう話したものであり、その話し方も、決して命令口調というわけではなく、提案をするような話し方であった。</p>				
会社・国の対応		<p>被災者がうつ病を発症した平成11年9月下旬以降の在社時間が、そのまま労働時間であったということではできないし、また労働時間であったとしても、客観的な業務量を推認し得るものとはなり得ないものである。</p> <p>すなわち、被災者が、同月、同年10月、同年11月と、長時間にわたり在社していたのは、Aがうつ病を発症していたため、同じ業務をこなすにしても従前よりも多くの時間を費やしたからであり、また、不安感、焦燥感、自責感にかられ、客観的には必要がないのに、休日出勤や長時間残業をしなければならないという主観的な念慮にかられた結果であると考えるのが合理的だからである。換言すれば、Aの長時間にわたる在社は、うつ病の原因ではなく、結果といえるのである。</p> <p>したがって、少なくとも、同年9月以降のAの在社時間から、客観的な業務量を推認し、業務過重性に結びつけることは相当でない。</p> <p>エ) 仮に、Aの在社時間がすべて労働時間であったとしても、Aは、最低限必要な睡眠時間を確保されていたものであり、同僚と飲みに行ったり、あるいは、帰宅後就寝までの時間や休日には、ある程度ゆとりのある時間を過ごしていたのであるから、業務が過重であったとは認められない。</p> <p>原告は、Dが、Aに対し、「たるんでいる。」、「会社の中ではきちっとして、家庭の問題を会社に持ち込むな。」、「その指輪は目障りだ。おれの前では指輪を外せ。」などと言って、指輪を外すよう強く迫った旨主張する。</p> <p>しかしながら、Dは、第一に現場における異物混入防止対策の観点から、第二にAの集中力を高めるための動機付けの観点から、Aに対し、結婚指輪を外すよう話したものであり、その話し方も、決して命令口調というわけではなく、提案をするような話し方であった。</p>				



事例6


番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
6	44	1999.8.16	うつ病	投身	立正佼成会 付属佼成病院	2006年3月14日東京地 裁判決で労災認容
被災の状況		<p>1999年8月16日被災者死亡 2001年9月17日新宿労働基準監督署長に労災保険法に基づく請求 2003年3月25日不支給決定 2003年5月12日東京労働局労働者災害補償保険審査官へ審査請求 2004年3月30日審査請求を棄却 2004年5月20日労働保険審査会に再審査請求 2004年12月7日東京地裁提訴 2006年3月14日東京地裁判決で労災認容（被告控訴せず確定） 2007年3月29日東京地裁判決（民事）原告敗訴 2007年4月11日東京高裁民事部に原告控訴</p> <p>1999年1月31日付きで被災者は佼成病院小児科部長代行職に就き、同科の管理責任者となったが、その直後である1999年2月ころ、2名の医師からそれぞれ3月末での退職の意向を告げられた。</p> <p>これに伴って、上記2名の医師の3月の勤務が軽減されることと成ったため、まず、被災者は同年3月の宿直当番の割り振りに腐心せざるを得なくなった。しかし被災者は宿直当番の代替え医師を十分に確保することができず、最終的に自ら宿直当番を通常より多い回数で担当するなど、その負担は増加した。</p> <p>また、被災者は、1999年4月以降に生じる2名の医師の後任を確保しようとしたが、小児科医師が全国的に不足していたとの事情もあり、同年3月末までにこれを確保できなかった。その結果、1999年4月の佼成病院小児科は繁忙を極め、同科の医師の良好な人的関係がゆがむこととなった。</p> <p>そして被災者の異常な言動ないし行動が4月ころから家庭内で出現し、その後、同年6月に入ると職場でも異常行動ないし言動が明らかになっているが、遅くともこの6月の時点では、被災者がうつ病に罹患していたとしんだんできる被災者の勤務状況は、平日の日中における通常勤務だけではなく、夜間を含む日当直勤務を定期的に行うものであるから、一定程度の負担を伴うものであるとはいえ、被災者の担当した当直回数も少なかったとはいえない。しかしながら、以上で述べた、平成10年9月から平成11年8までの間の当直を含む労働時間、特に時間外労働時間が多いとはいえないこと、時間外労働時間が少ないとはいえない時期であっても、当直中の具体的な勤務状況を見ると、急患患者が、毎回仮眠する暇もないほどひっきりなしにひっきりなしに来院するような状況ではなく、ある程度のまとまった</p> <p>空き時間が存在していたこと、当直日の割振り（日程）及び研究日や振替休日の存在を見ると、当直明けに勤務のない場合が多い等、一定程度の余裕があったといえること、外来・入院・急患の急患者数は突出て多いとはいえないこと、部長代行に就任したことによる心理的負荷は、被災者の場合それほど強いものではなかったといえること、小児科医師の確保は容易ではなかったといえるものの、被災者が、医師確保のために奔走し、そのために強い心理的負荷を受けていたという状況にあったとは認め難く、常勤医が減少した平成11年4月中旬には、U医師の勤務が決定しており、被告病院小児科においてそれ以上に常勤医を補充しなければ立ち行かないほど多忙であったとまでは認められないこと、その他、被告病院小児科の人員構成、被告病院の病院経営の状況等の客観的事実を総合すれば、被災者の業務が特に過重な身体的・心理的負荷を与えるものであったとはいえず、うつ病発症の内在的危険性を有するほどの過重な業務であるとは認められないものといわざるをえない。（民事1審判決文より）</p>				
		<p>被災者がうつ病を発症した平成11年9月下旬以降の在社時間が、そのまま労働時間であったということではできないし、また労働時間であったとしても、客観的な業務量を推認し得るものとはなり得ないものである。</p> <p>すなわち、被災者が、同月、同年10月、同年11月と、長時間にわたり在社していたのは、Aがうつ病を発症していたため、同じ業務をこなすにしても従前よりも多くの時間を費やしたからであり、また、不安感、焦燥感、自責感にかられ、客観的には必要がないのに、休日出勤や長時間残業をしなければならないという主観的な念慮にかられた結果であると考えるのが合理的だからである。換言すれば、Aの長時間にわたる在社は、うつ病の原因ではなく、結果といえるのである。</p> <p>したがって、少なくとも、同年9月以降のAの在社時間から、客観的な業務量を推認し、業務過重性に結びつけることは相当でない。</p> <p>エ) 仮に、Aの在社時間がすべて労働時間であったとしても、Aは、最低限必要な睡眠時間を確保されていたものであり、同僚と飲みに行ったり、あるいは、帰宅後就寝までの時間や休日には、ある程度ゆとりのある時間を過ごしていたのであるから、業務が過重であったとは認められない。</p> <p>原告は、Dが、Aに対し、「たるんでいる。」、「会社の中ではきちっとして、家庭の問題を会社に持ち込むな。」、「その指輪は目障りだ。おれの前では指輪を外せ。」などと言って、指輪を外すよう強く迫った旨主張する。</p> <p>しかしながら、Dは、第一に現場における異物混入防止対策の観点から、第二にAの集中力を高めるための動機付けの観点から、Aに対し、結婚指輪を外すよう話したものであり、その話し方も、決して命令口調というわけではなく、提案をするような話し方であった。</p>				
会社・国の対応		<p>被災者がうつ病を発症した平成11年9月下旬以降の在社時間が、そのまま労働時間であったということではできないし、また労働時間であったとしても、客観的な業務量を推認し得るものとはなり得ないものである。</p> <p>すなわち、被災者が、同月、同年10月、同年11月と、長時間にわたり在社していたのは、Aがうつ病を発症していたため、同じ業務をこなすにしても従前よりも多くの時間を費やしたからであり、また、不安感、焦燥感、自責感にかられ、客観的には必要がないのに、休日出勤や長時間残業をしなければならないという主観的な念慮にかられた結果であると考えるのが合理的だからである。換言すれば、Aの長時間にわたる在社は、うつ病の原因ではなく、結果といえるのである。</p> <p>したがって、少なくとも、同年9月以降のAの在社時間から、客観的な業務量を推認し、業務過重性に結びつけることは相当でない。</p> <p>エ) 仮に、Aの在社時間がすべて労働時間であったとしても、Aは、最低限必要な睡眠時間を確保されていたものであり、同僚と飲みに行ったり、あるいは、帰宅後就寝までの時間や休日には、ある程度ゆとりのある時間を過ごしていたのであるから、業務が過重であったとは認められない。</p> <p>原告は、Dが、Aに対し、「たるんでいる。」、「会社の中ではきちっとして、家庭の問題を会社に持ち込むな。」、「その指輪は目障りだ。おれの前では指輪を外せ。」などと言って、指輪を外すよう強く迫った旨主張する。</p> <p>しかしながら、Dは、第一に現場における異物混入防止対策の観点から、第二にAの集中力を高めるための動機付けの観点から、Aに対し、結婚指輪を外すよう話したものであり、その話し方も、決して命令口調というわけではなく、提案をするような話し方であった。</p>				



## 事例7

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
7	23	1997.4.05	うつ病	投身	社会保険庁	2005.9.27甲府地裁は 労災認容
<p><b>被災の状況</b></p> <p>被災者は、高校卒業後の平成5年4月1日、社会保険庁に採用され、同日総務部総務課に配属された。</p> <p>同月13日、社会保険業務センターに併任発令され、同年7月には同業務センターに転任となり、業務部業務第1課支払第6係において勤務した後、平成8年4月1日、中央年金相談室相談業務課電話相談係に配属され、平成9年4月1日、総務部庶務課人事係に配置換えとなった。</p> <p>被災者は、平成9年3月25日に総務部庶務課人事係への異動の内示を受け、4月1日付けで、人事係に配属された。</p> <p>被災者は、人事業務は初めてであり、前任者が地方へ転出したため3月25日からの限られた時間で引継ぎをしなければならなかったこと、引継書がなかったこと、係のほかの職員も急を要する作業があるために十分相談ができるような状態でなかったこと、4月9日を締め切りとする仕事があったことなどから、仕事に対する大きな不安を抱え、イライラや寝不足に悩まされながら仕事をしていた。</p> <p>被災者の時間外労働は、少なくとも被災直前の1か月で120時間を超え、被災直前6か月の平均でも1か月60時間を超えていた。</p> <p>被災者は、同月4日午前3時まで超過勤務をして帰宅した後の午前5時30分ころ、人事係のB主任に電話をし、「仕事が気になって眠れない、自分にはやっていく自信がない、何で自分を人事係に持ってきたのか、異動させてほしい。」などと涙声で言ったため、B主任は、異動はすぐにはできないが、仕事は一人でやっているのではない、一段落すれば暇になるからもう少し辛抱するように伝えて励まし、当日は午後から出勤するように伝えた。</p> <p style="text-align: center;"></p> <p><b>会社・国の対応</b></p> <p>業務内容 被災者の通常業務は、前任者と全く同一内容の業務であって、過重なものではなかった。個々の業務をみても、回付票のチェック作業は、主として記載事項の漏れないし誤りの確認を内容とするものにすぎず、そもそも業務を過重にするような性質のものではないし、平成7年度から平成9年度までの累計件数に照らしても、被災者が担当していた時期は件数が少なく、また、1日300件を超えるということはない。弁当の注文などの雑用的業務は、心理的ストレスの多い仕事とはいえない。</p> <p>管理係職員1名の退職後は、平成8年10月1日に採用された賃金職員が管理係に配置され、平成9年3月24日まで在籍して庶務的な事項を誠実にこなしたのであり、被災者の仕事量は十分軽減された。</p> <p>休憩時間表は、コンサルタントの人間関係を一旦把握すれば、把握した人間関係を前提として日程調整することが容易であるから、当初多少の苦労はあっても、長期間継続するものではなく、資料等の配付作業は、被災者に複雑困難な判断や専門的判断を求めるようなものではなく、過重性ある業務とはいえない。</p> <p>基礎年金番号導入による業務については、中央年金相談室の来訪窓口の増設や、仮設電話の設置を行うなど、特別の相談体制を組むことで対応していた。</p> <p>また、照会等については、電話相談係等に負担がかからないよう、通常の相談業務とは別に、専用の電話番号を高井戸庁舎及び三鷹庁舎に計130回線設置し、委託した電話オペレーター及び職員による特別体制で対応したので、特に被災者の業務が過重になったとはいえない。</p>						

## 事例8


番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
8	47	2002.11.12	うつ病	投身	日本ヘルス工業	2007年11月12日判決 は労災認容
<p><b>被災の状況</b></p> <p>2002年11月12日被災者死亡 2003年11月10日奈良労働基準監督署長に労災保険法に基づく請求 2004年1月21日不支給決定 2005年1月26日労働局労働者災害補償保険審査官へ審査請求 2005年9月9日審査請求を棄却 2005年10月20日労働保険審査会に再審査請求</p> <p>2007年11月12日大阪地裁判決で労災認容（被告控訴せず確定）</p> <p>2002年9月16日生駒浄水場長のほか、奈良サービスセンター長兼務を命ずる辞令がだされた。</p> <p>「SC超就任後でこなしただけでも業務量は相当であると認められる上、引き継ぎが済んでいなかったものも含めて、SC長が実施すべき業務は多岐にわたるものであって量もおおかつたこと及び兼務前よりも著しく業務量が増えていることがみとめられる」（判決文より）</p> <p>加えて部下Nの失踪とも言うべき無断欠勤問題、N所長代理の退職による生駒浄水場の負担増加と後継者選定の遅れ、U上司との対立が被災者を苦しめる。</p> <p>2002年11月12日と本所で開かれた研修会後の、懇親会で東京本部長であり取締役のFは、同僚の前で「出来が悪い」「何をやらしてもアカン」などと叱責した。F取締役は被災者の仲人でもあった。夫の不調を心配した妻がこの上司に相談した。妻から電話があったことさえこの席で曝露するような上司であった。</p> <p>被災者が死亡前に実際におこなったSC長（サービスセンター長）が限られており、Uらの協力・援助があったことから、被災者の仕事内容に過大な心理的負荷を及ぼす大幅な変化がなかった、他のSCでうつ病発症したものはいない</p> <p>懇親会の「席上に於けるFの発現に被災者が気分を害した可能性は否定できないが、被災者を励ますためのF流の叱咤激励であり、同時に周囲のものを励ます意味がこめられていた。」</p> <p>これに対し判決では上司等の発言は「不適切で男性が『無能呼ばわりされた』と受け取ってもやむを得ない。うつ病悪化の原因となった」と述べている。</p> <p style="text-align: center;"></p> <p><b>会社・国の対応</b></p>						



事例9

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
9	41	2002.4.15	うつ病	投身	スズキ	2004年5月27日浜松労働基準監督署支給決定
<p>2002年4月15日被災者死亡                  2004年5月27日浜松労働基準監督署支給決定                  2006年10月30日静岡地裁浜松支部判決で民事勝訴（スズキは控訴）                  2007年5月14日 東京高裁で勝利和解</p> <p>スズキでは「チャレンジ25」（生産性、品質、コストを2年間に25%以上向上させる）方針が徹底される時期に、海外技術グループの被災者にも責任が大きくなった。ところが被災者の職場では「コストダウンのつもりがコストアップ」になり会社の方針に大きく反する結果となった。2002年1月会社は帰国した被災者を、これまで入社以来関わってきたシート設計業務ではなく、4輪車体設計グループへ移動させた。部下はベテランであり、課長が未経験者という構図に投げ込まれたのである。まるで懲罰のように。被災者の自殺はこの3ヶ月後である。</p> <p>被災者は、会社業務メモ（甲63）の平成14年3月7日欄に、「設変と3D,2Dのサポート」、「部品図を最初よりおこしたことは無い」、「設変等変更は理解できる様になった」、「3Dあまりやったことが無い」などと記載するなど、それまでシートを専門としたところ、車体の設計等に関する業務を担当し、その責任者となったことについて、重圧を感じていた。</p> <p>被災者は、異動となる以前は、概ね午後7時から午後8時ころには終業し、休日に出勤することもなく、月1回程度有給休暇をとっていたのに、慣れない業務であったか、あるいはその業務量が増加したため、平成14年2月1日以降は、少なくとも午後9時ないし午後10時ころまで勤務し、週休2日のうちいずれかは休日出勤するようになり、月平均で約100時間もの時間外労働をするようになったこと、③また、弘人は、ヨコ2に異動する前の業務に関して、コストダウン活動をしていたのに、コストアップになったことが後から判明したことや、シートベルトの試験が失敗したことに関して、非常に心配していたこと、④このころから、弘人は、呆然とした状態になることがあり、周囲の者に対し、「シートに関する人に監視されているように感じる。」などと被告の業務に関連する意味不明な発言をするようになり、平成14年4月ころには、うつ病を発症したことをそれぞれ認めることができる。このような事情に加えて、上記(1)ウの医師らの見解をも考慮すれば、他にうつ病の発症の主たる要因を疑わせる事情がない限り、弘人は、長時間労働等の被告の業務を主たる要因として、うつ病を発症したものと推認することができる。</p> <p>弘人は、管理職であり、出退勤管理の対象外であるが、弘人が被告内で使用していたパソコンのメールの送信記録（乙2）から推認される弘人の労働時間で1か月単位の変形労働時間制（1か月を平均して週40時間以内）に基づく被告所定のカレンダーによる時間外労働時間は、1か月あたり60時間程度と考えられ、また、休日に出勤することはあったものの、毎週1日の休日は確保され、連休もとれているのであって、心身の健康を損なうような長時間労働ではない。</p> <p>被災者自身が、自分の担当につき、「リーダー、シート、車体、艤装」、自己申告書において、「自分に最も適した業務」として「車両の開発業務全般」、「今後のキャリア」として「7年後（48才）」では「設計、現場、海外での経験をもとに、より上流である企画業務に関わってみたい」等と記載するなど、自分の担当業務の分野を広げ、自身のキャリアをあげていくことを希望していたことから、四輪車体設計グループへの異動は、弘人の希望にかなったものである。</p> <p>したがって、原告らの上記指摘が弘人のうつ病発症の要因とはいえない。</p>						
<p><b>被災の状況</b></p> 						
<p><b>会社・国の対応</b></p>						

事例10

番号	年齢	死亡年月日	病名	死亡原因	会社・職場名	裁判等の記録
10	35	2003. 3. 7	うつ病	縊死	日研化学(株) 静岡営業所	2007年10月15日 東京地裁判決は労災認容
<p>2003年3月7日被災者死亡                  2004年2月20日労災申請                  2004年11月29日不支給決定                  2005年1月11日静岡労働者災害補償保険審査官へ審査請求                  2005年4月20日会社にたいし損害賠償請求訴訟                  2005年7月29日審査請求を棄却                  2005年8月22日労働保険審査会に再審査請求                  2006年4月11日国を相手に訴訟                  2007年10月15日東京地裁判決で労災認容</p> 						
<p><b>被災の状況</b></p> <p>日研化学工業は東証1部上場の株式会社であり、2000年当時の従業員は1255名、売上高593億円、営業拠点は47カ所あった。被災者は次のようなピラミッドの底辺にいた。名古屋支店長（N）－静岡営業所長（L）－静岡2係長（G）2002年4月静岡2係長にGが赴任した。Gは1974年入社、1996年係長となり今回も部下2名の係長となった。この係長赴任から被災者の人生は暗転する。Gも最初の半年間は自らの営業基盤確立に奔走するが、秋頃より被災者に対する指導の名による暴言が、心理的虐待といえるまでにエスカレートしていった。02年12月に軽度の抑うつ状態を生じ03年にかけて悪化していった。</p> <p>G係長は「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知れん、お願いだから消えてくれ。」                  「病院の回り方がわからないのか、何年回っているんだ、そんなことまでいわなければならぬのか。勘弁してよ」                  「どこへ飛ばされようと俺はA（被災者）は仕事しない奴だといひふらしたる。」                  「ガソリンの無駄だからあまり動くな」「給料泥棒」</p>						
<p><b>会社・国の対応</b></p> <p>G係長は、静岡2係の営業聖蹟不振から、営業聖蹟が比較的不良で、クレームも多かったA（被災者）の上司として、Aにとっても厳しいとも取られる発言を交えて指導、助言を行った。これらは、G係長が着任して半年以上後に始まり、週に1～2回の打ち合わせの際に行われており、それ以外はAはG係長と毎日顔をあわせていた訳ではない。</p> 