

主 文

- 1 被告らは、原告Dに対し、連帯して5 1 5 3 万 3 7 9 2 円及びこれに対する令和2年1
1月16日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 2 被告らは、原告Eに対し、連帯して4 9 8 8 万 3 7 9 2 円及びこれに対する令和2年1
5 1月16日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 3 被告F及び被告Gは、原告Dに対し、連帯して1 0 万 9 4 0 9 円及びこれに対する令和
2年12月16日から支払済みまで年14.6%の割合による金員を支払え。
- 4 被告F及び被告Gは、原告Eに対し、連帯して1 0 万 9 4 0 9 円及びこれに対する令和
2年12月16日から支払済みまで年14.6%の割合による金員を支払え。
- 10 5 原告らのその余の主位的請求及び予備的請求をいずれも棄却する。
- 6 訴訟費用は、これを24分し、その1を原告らの負担とし、その他を被告らの負担とす
る。
- 7 この判決は、第1項から第4項までに限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

15 第1 請求

(主位的請求)

- 1 被告らは、原告Dに対し、連帯して5 3 7 3 万 3 7 9 2 円及びこれに対する令和2年1
1月16日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 2 被告らは、原告Eに対し、連帯して5 2 0 8 万 3 7 9 2 円及びこれに対する令和2年1
20 1月16日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 3 被告F及び被告Gは、原告Dに対し、連帯して1 4 万 3 5 2 2 円及びこれに対する令和
2年12月16日から支払済みまで年14.6%の割合による金員を支払え。
- 4 被告F及び被告Gは、原告Eに対し、連帯して1 4 万 3 5 2 2 円及びこれに対する令和
2年12月16日から支払済みまで年14.6%の割合による金員を支払え。

25 (主位的請求1、2について、それぞれの予備的請求)

- 1 被告らは、原告Dに対し、連帯して5 3 7 3 万 3 7 9 2 円及びこれに対する令和5年1

2月22日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

2 被告らは、原告Eに対し、連帯して5208万3792円及びこれに対する令和5年1

2月22日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

5 1 事案の要旨

本件は、被告F及び被告G（以下、総称して「**被告会社ら**」という。）が経営等をして
いる店舗で店長として勤務していたHが、令和2年11月16日に自死したこと（以下
「**本件自死**」という。）に関して、Hの両親である原告らが、自死及びその原因となった
精神障害は同店舗における長時間労働及び被告Jによる暴行等に起因すると主張して、①
10 被告会社ら及び被告Jに対し、主位的に、不法行為に基づく損害賠償請求として、原告D
については損害賠償金5373万3792円、原告Eについては損害賠償金5208万3
792円及びこれらに対するHが自死した日から支払済みまで民法所定の年3%の割合に
よる遅延損害金の支払を、予備的に、被告会社らについては債務不履行に基づく損害賠償
請求として、被告Jについては会社法429条1項の規定に基づく損害賠償請求として、
15 上記同額の損害賠償金及びこれらに対する請求日の翌日である令和5年12月22日から
支払済みまで上記同割合による遅延損害金の支払を求めるとともに、②被告会社らに対
し、それぞれ、Hが被告会社らに対して有する労働契約に基づく未払残業代支払請求権の
各2分の1を相続したとして、14万3522円及び最終支払日の翌日である令和2年1
2月16日から支払済みまで賃金の支払の確保等に関する法律6条1項所定の年14.
20 6%の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

2 前提事実（争いのない事実並びに掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる
事実）

(1) 当事者等

ア 被告Fは、レジャー施設の経営などを目的とする株式会社であり、名古屋市a区内
25 所在の「I」と称する店舗（以下「**本件店舗**」という。）を経営している（甲A2）。

イ 被告Gは、アミューズメント施設、飲食店の経営を目的とする株式会社である（甲

A 3)。

ウ 被告 J は、被告 F の代表取締役である (甲 A 2)。

エ H は、平成 7 年 ▲ 月 ▲ 日生まれの男性であり、平成 3 1 年 4 月、被告会社らの双方に雇用され、本件店舗で労務を提供し、遅くとも令和元年 1 0 月 1 日以降は、本件店舗の店長として労務を提供していた (甲 A 1)。

オ 本件店舗には、遅くとも令和元年 1 0 月 1 日以降、H 及び被告 J の義理の娘である K がフルタイムで働く従業員として、十数名程度がアルバイトとして勤務していた (以下、従業員及びアルバイトを総称する場合は「店員」という。)

カ 原告 D 及び原告 E は、それぞれ H の父母である。

(2) H と被告会社らとの雇用契約の内容

ア 始業時刻は午後 3 時、終業時刻は午前 0 時、休憩時間は 1 時間と定められ、年間休日は 1 0 4 日でシフト制とされていた。

イ 賃金は、被告 F から月額 1 5 万円、被告 G から月額 8 万円が支払われることとされていた。被告会社らは、H の未払残業代について連帯して支払義務を負い、1 時間当たりの賃金単価は 1 3 2 0 円である。

(3) 被告 J による暴行

ア 被告 J は、令和 2 年 1 0 月 1 8 日午前 1 時 3 2 分頃、本件店舗において H に対し暴行を加えた (以下、この暴行を「本件暴行」という。本件暴行の具体的な態様、回数については後記のとおり争いがある。)

イ 名古屋区検察庁は、令和 3 年 1 0 月 2 6 日、名古屋簡易裁判所に対し、被告 J が令和 2 年 1 0 月 1 8 日午前 1 時 3 2 分頃に本件店舗内において H に対し「その大腿部付近を右足で 1 回蹴り、その顔面を右手の平で 1 回たたき暴行を加えたものである」との事実を公訴事実とし、罪名及び罰条を「暴行 刑法第 2 0 8 条」とする起訴状をもって、略式命令を請求し、同裁判所裁判官は、同月 2 8 日、略式命令を発した (甲 A 1 0)。

(4) 本件自死

Hは、令和2年11月16日、名古屋市a区内の建築現場で自死した。

(5) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告らは、令和5年12月21日、被告らに対し、書面で本件自死に係る損害賠償を求めた（甲C4、C5）。

5 イ 原告らは、令和6年3月15日、本件訴訟を提起した。

(6) 「心理的負荷による精神障害の認定基準」について

厚生労働省労働基準局長は、精神障害についての業務起因性の認定基準として、平成23年12月26日付けで「心理的負荷による精神障害の認定基準について」との通達を示し、令和2年の一部改正を経て、令和5年9月1日付けの「心理的負荷による精神障害の認定基準について」との通達でこれを廃止し新たに認定基準（以下「**認定基準**」という。）を定めた。認定基準は、①対象疾病の発病、②発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷及び個体側要因により発病したとは認められないことのいずれの要件も満たす対象疾病について業務起因性が認められるとして取り扱うものとしている。上記②の要件に係る心理的負荷の評価にあたっては、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務上の出来事の心理的負荷の程度について、別表1の「業務による心理的負荷評価表」の「強」、「中」、「弱」の3段階の区分により評価し、総合評価が「強」と判断される場合に上記②の要件を満たすものとし、上記③の要件については、別表2の「業務以外の心理的負荷評価表」のとおり、業務以外の出来事の心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」の3段階に区分し、「Ⅲ」と評価される出来事の内容が明らかな場合はその内容等を詳細に調査するなどして、要件該当性を判断するとしている。（甲B1）

3 争点1（Hの労働時間等）

（原告らの主張）

Hの令和2年10月2日から同月31日まで及び同月17日から同年11月15日までの各労働時間は別紙1「原告ら 労働時間集計表」のとおりである。

(1) 始業時刻

所定の始業時刻は、本件店舗の開店時刻と同じ午後 3 時であったが、H は同時刻より早く出勤して開店時刻の前に準備作業をしており、開店前に本件店舗に出勤した時刻が始業時刻である。

開店時刻前に客が本件店舗に並ぶこともあり、とりわけ休日には客が多く入るため、
5 開店時刻前に準備作業を終わらせる必要があった。

(2) 休憩時間

所定の休憩時間は 1 時間とされていたが、H は、本件店舗の店長として、受付業務、電話対応、客が使用したグラスやゴミの片付け、洗い物、SNS の更新、チップを出す、ディーラーを務める、アルバイトへ指示をする等絶え間なく働く必要があり、営業
10 時間中に休憩を取ることができていなかった。

被告らは H が営業時間中に所定の時間分の休憩を取っていたと主張するが、休憩を取ることができるスペースは存在せず、被告 J も H が休憩を取っていた時間を把握していたわけではなく、H に所定の休憩時間を取るよう指示したこともなかった。

(3) 終業時刻

本件店舗の開店時刻は午前 0 時であり、閉店作業等を行う必要であったことから、閉
15 店後に本件店舗を退勤した時刻をもって終業時刻とすべきである。具体的な閉店作業として、営業終了時刻までに客を退店させ、清掃、チップのデータ入力、ランキングの反映、現金の締め作業を行う必要があり、これら作業に必要な時間が 30 分を下回ることはないし、データ入力の際にチップ枚数の検算が必要になるなどして、閉店作業が長時
20 間化することもあった。閉店作業は、いずれも閉店後にまとめて行うことが効率的であるか、閉店後でないと行えなかったため、所定終業時刻後に作業を行わざるを得なかった。

また、閉店後は、閉店作業のほかに、被告 J を含む経営陣との間で、スタッフ管理、売上げ改善、経営方針、イベント等についてミーティングが行われることもあり、本件
25 店舗の店長である H も業務として参加せざるを得なかった。また、毎週土曜日の営業時間終了後、アフターダークと呼ばれる営業が行われることがあり、その場合は H もゲー

ムのディーラーになる必要があり、業務として参加していた。

(4) 個別の日の労働時間

本件店舗の出勤日はシフト制になっていたが、Hはシフトが休日であっても、本件店舗が繁忙で業務が回っていないときにやむを得ず出勤することがあった。被告Jも休日
5 に出勤する場合はスーツを着るように指示したことがあり、Hの休日シフトの出勤は業務指示によるものであった。

(5) 未払残業代の金額等

未払残業代の額は、別紙2「割増賃金計算書」の「未払法外等割増賃金」欄記載のとおり、少なくとも、令和2年10月分につき19万9683円、同年11月分につき8
10 万7362円である。

(被告らの主張)

Hの令和2年10月2日から同月31日まで及び同月17日から同年11月15日までの労働時間は別紙3「被告ら 労働時間集計表」のとおりである。

(1) 始業時刻

Hの始業時刻は、所定の始業時刻かつ開店時刻である午後3時である。被告Jは、H
15 に対して、開店作業は開店後に行えばよい旨を指示しており、開店前に何らかの作業を行うことを指示しておらず、本件店舗の開店時刻に客がいるかはまちまちであり、開店後に開店作業をすることは可能であった。仮に開店時刻前に何らかの作業をする必要があったのであれば、開店時刻の直前といえるような時刻に出勤していたことと整合しない。
20 い。

(2) 休憩時間

Hは、営業時間中、5階のVIPルームや4階の休憩室で、所定の1時間の休憩を取っていた。

Hは、本件店舗のキャッシャーのスペースに座って、主に受付業務等を行っていた
25 が、同所で常に待機する必要はなく、開店時刻から夕方にかけては客が少なく、夕方以降の客が増える時間帯はアルバイトの人数が増えるので、休憩を取ることは可能であっ

たし、被告 J は H に休憩を取るように伝えていた。

(3) 終業時刻

H の終業時刻は、平日及び日曜日は所定の終業時刻である午前 0 時であり、繁忙日であった土曜日については所定の終業時刻の 30 分後の午前 0 時 30 分であった。これらの時刻以降に H が本件店舗に残っていたとしても、K と過ごすために残っていたものであって労働時間に当たらない。

原告らの指摘する閉店作業は従業員が分担して行うことができ、チップ等のデータ入力は、閉店時刻より前に退店した客についてはその時点で行うことができたから、閉店作業を所定の終業時刻までに終えることは可能であり、被告 J は H にその旨指示していた。

本件店舗では、月に 1 ないし 2 回、被告会社らの経営陣、経理担当者等が参加するミーティングがあり、当該日の終業時刻は午前 1 時であった。しかし、その他の原告らがミーティングと主張する時間については、営業時間終了後にその場に残った者が軽食をとりながら雑談していたにすぎず、労働時間に当たらない。アフターダークは、業務終了後に客も交えて不定期に趣味であるポーカーを皆で一緒に楽しんでいるところを撮影し、動画配信サイトにアップロードすることを目的としたものであって、従業員には参加の諾否の自由があったから、これに参加していた時間は労働時間に当たらない。

(4) 個別の日の労働時間

H が当初のシフト表の記載上は休日であるにもかかわらず本件店舗を訪れている日については、K に会うために本件店舗を訪れたにすぎず、少なくとも被告らの指揮命令下にはなく労働時間に当たらない。

(5) 未払残業代の金額等

未払残業代の額は、別紙 4 「被告ら金額シート」記載のとおり、令和 2 年 10 月分につき 4 万 4 220 円、同年 11 月分につき 8 580 円である。

4 争点 2 (本件自死と業務との因果関係の有無)

(原告らの主張)

(1) Hの精神障害の発病

Hは、令和2年10月頃、適応障害を発症した。愛知労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会の意見書においても同趣旨の判断がされている。

(2) 業務起因性

5 ア 本件暴行等

本件暴行は、略式命令の請求に係る起訴状記載の内容にとどまらない。本件暴行の際の本件店舗の録画映像から、被告Jが、キャッシャーの辺りにいたHに対し、その付近に向かうや否や、右足で蹴りつけ、顔面を右手で殴り、奥に突き飛ばすと、更に後ろの壁にHの頭を押しつけて暴行を続けた様子が確認でき、上記録画映像によれば、本件暴行の結果、Hは耳の下出血又は皮下出血をしたものと見られる。被告JとHとがキャッシャー付近のスペース内にいた時間が約11分間であったことから、相当な回数暴行を加えられたと考えられ、仮に途中で暴行をやめたとしても、被告JがHに対し説教を続けていたと考えられる。

被告Jは、Hに対して日常的に暴言を浴びせるなどしてパワーハラスメントをしていたのであり、本件暴行は、単独であっても、又は日常的な上記パワーハラスメントと相まって、認定基準の「強」の心理的負荷のかかる具体的出来事とされる類型に該当するものである。

イ 長時間の時間外労働

別紙1のとおり、Hは、適応障害を発病した令和2年10月頃について、同月2日から同月31日までの30日間で100時間を超える時間外労働を行い、同月より前も同様の時間外労働があったと考えられるから、認定基準では、心理的負荷が少なくとも「中」と評価される場合に当たる。

ウ 以上のとおり、本件暴行によるか、又は本件暴行と業務の過重性とは相まって、Hは適応障害を発病したものである。

被告らは、令和2年9月以降のHとKとの関係悪化がHの適応障害発症の原因であると主張するが、HはKと共に本件店舗での勤務を通常どおり行っていたのであるか

ら、仮に被告らが指摘するような関係悪化の事実があったとしても、心理的負荷の強度としては限定的である。なお、被告らが主張するHのKに対する直接的な暴行等の異常行動は、本件暴行以降のものであり、適応障害の発病の結果、起こした行動と評価できるから、業務起因性は否定されない。

5 (被告らの主張)

(1) Hの精神障害の発病

Hが令和2年10月頃に適応障害を発病した事実はない。Hが精神障害を理由に医療機関を受診したことはなく、Hの友人や他の従業員らは、Kとの関係悪化から感情のコントロールを失う場面があったものの、それ以外の場面ではHの言動に大きな変化があったとは認識していないこと、Hが母である原告Eに対しても体調に関する相談等をしていなかったこと、Hが被告会社らを退職した後の転職先をあらかじめ確保していたこと等からすれば、Hが自死の前に精神障害を発病していたとは認められない。

(2) 業務起因性

ア 本件暴行等

15 被告Jが略式命令の請求に係る起訴状記載の暴行を加えたことは争わないが、これを超えて暴行を加えた事実はない。本件暴行は、その態様も強度なものとはいえ
ず、傷害を負わせるには至っていないこと、暴行に至った経緯、Hが本件暴行に起因して医療機関を受診した事実がないこと、Hが本件暴行の翌日も普段どおり出勤し普段と変わらぬ様子で勤務していたことからすれば、本件暴行がHに心理的負荷を生じ
20 させたとしても、適応障害の発病の原因となるものではない。

被告JがHに日常的にパワーハラスメントをしていた事実はない。

イ 長時間の時間外労働

別紙3のとおり、Hは、令和2年10月2日から同月31日までの30日間の時間外労働時間は12時間にとどまり、心理的負荷がかかると考えられるような長時間の
25 時間外労働を行っていない。

ウ 以上のとおり、原告らが指摘する業務上の出来事による心理的負荷によって、Hが

適応障害を発症したものではない。

Hが自死に至った原因は、Kとの関係の悪化、Kに対する直接的な暴力及び暴力的な言動に対する自責の念、Hのギャンブルによる財産喪失と本件店舗での業務上横領等、精神障害以外の別の事情にあった。

5 争点3（被告らの責任原因の有無）

（原告らの主張）

(1) 適応障害の発病前における被告らの安全配慮義務違反

被告会社らはHの使用者として、被告Jは被告Fの代表者として、Hに指揮命令をする立場にあったところ、被告Jは、令和2年10月頃にはHの様子がおかしく何か起こしかねないという危機感を持っていたのであり、また、前記4(2)イにおいて主張した同月以前からの長時間労働というHの客観的な業務の過重性についても認識していたのであるから、被告らは、そのままHに業務を続けさせることで、Hに疲労を蓄積させて精神障害を発病、増悪させ、自死に至る可能性を具体的に予見できた。したがって、被告らは、Hの業務を軽減し又は休暇を取らせるなどして精神障害の発病を回避することができ、これを回避すべき義務を負っていた。にもかかわらず、被告らは、Hの業務を軽減するなどの対策を採らず上記義務を怠ったばかりか、Hを1か月に100時間を超える時間外労働に従事させた上、被告Jが本件暴行を加えてHに強度の心理的負荷を生じさせた。

(2) 本件自死直前における被告らの安全配慮義務違反

被告Jは、令和2年11月頃のHの異常な行動を認識しており、同月15日には、被告Jが本件店舗の元店長のLに対し、Hの自殺の可能性に言及する発言をする程であったから、被告らは、Hが精神的に異常な状態であり、精神障害又はその悪化により自死する可能性があることを認識していた。したがって、被告らは、本件自死の直前頃の時点で、Hに休みを与えたり、出勤を停止したり、業務に従事する時間を減らしたりなどして、Hの精神状態がこれ以上悪化することがないような配慮をする義務があった。

しかし、被告らは、Hに対して、従前と同様の過重な業務に従事させ、又は業務を軽

減することをせず、上記義務を怠った。

Hは、本件自死の直前1か月を見ても100時間を超える時間外労働があり、心理的
負荷が相当強かったといえる。仮に適応障害の発病について、被告らの安全配慮義務違
反が認められないとしても、この過重な業務によって、発病していた適応障害が悪化し
て本件自死に至ったというべきであり、被告らの安全配慮義務違反と本件自死との間に
は相当因果関係がある。

(3) 被告らの責任

上記各義務違反は、被告らの不法行為責任を成立させるとともに、被告会社らとの関
係では、雇用契約に基づく安全配慮義務違反としての債務不履行責任を成立させ、被告
Jとの関係では、被告Fの取締役として会社法429条1項に基づく責任（会社に対す
る善管注意義務〔会社の使用者としての立場からHの安全に配慮すべき義務が履行され
るよう、取締役として業務執行すべき注意義務〕の懈怠責任）を成立させる。

（被告らの主張）

(1) 適応障害の発病前における被告らの安全配慮義務違反

被告らが、Hに対し、労働時間、休憩時間、休日等について適正な労働条件を確保す
る一般的義務を負っていたことは認める。しかし、Hには精神障害に関して病院の受診
歴もなく、被告らがHから健康状態について相談を受けたこともなかったから、被告ら
は、Hが自死するまで、精神障害により自死する可能性があると予見することはできな
かった。したがって、被告らにおいて、原告ら主張に係る義務を負うことはなく、上記
一般的義務を負うにとどまる。

なお、Hの労働時間は前記3において主張したとおりであって、被告らがHを過重な
業務に従事させたことも、被告JがHに対して日常的にパワーハラスメントをした事実
もなく、これらの点に関し被告らに安全配慮義務違反はない。また、本件暴行について
は、前記4(2)アにおいて主張したとおり、前蹴り及び平手打ちをしたにとどまる。

(2) 本件自死直前における被告らの安全配慮義務違反

Hは本件暴行の翌日も通常どおり出勤して業務を行っており、その後も、本件暴行に

より一定の心理的負荷を受けたことをうかがわせるようなHの言動は被告らにおいて確認できなかった。他方、被告らは、Kとの関係に悩み退職の申出と撤回を繰り返すHの相談に真摯に対応していた。このように、被告らは、本件自死の直前においても、Hが精神障害により自死する可能性があるとは予見することはできなかったから、被告らには原告ら主張に係る義務はない。なお、Hの労働時間は前記3の主張のとおりであり、被告らがHに本件自死の直前に過重な業務に従事させたことはない。

本件自死の原因は、前記4(2)ウの主張のとおりであり、原告らの主張する過重な業務による適応障害の悪化によるものではない。

(3) 被告らの責任

争う。

6 争点4（損害額）

（原告らの主張）

(1) Hの損害

ア 逸失利益 6469万7804円

計算式 545万9500円（令和2年の賃金センサス・男性・学歴計全年齢平均の年収）×（1－0.5〔生活費控除〕）×23.701（就労可能年数を67歳までの42年とし、その年3%ライブニッツ係数）

イ 慰謝料 2200万円

ウ 合計 8669万7804円

(2) 原告Dが請求する損害

ア Hの損害賠償請求権の相続分 4334万8902円

原告Dは、前記(1)の損害に係るHの損害賠償請求権を2分の1の割合で相続した。

イ 原告D固有の慰謝料 400万円

原告Dは、Hを25歳の若さで失った。その精神的苦痛を慰謝するには400万円を下らない。

ウ 葬祭料 150万円

原告Dにおいて、葬儀費用150万円を支出した。

エ 弁護士費用 488万4890円

被告らの不法行為と相当因果関係のある弁護士費用に係る損害額は、アないしウの
5 合計額の10%に相当する上記金額である。

オ 合計 5373万3792円

(3) 原告Eが請求する損害

ア Hの損害賠償請求権の相続分 4334万8902円

原告Eは、前記(1)の損害に係るHの損害賠償請求権を2分の1の割合で相続し
10 た。

イ 原告E固有の慰謝料 400万円

原告Dと同様である。

ウ 弁護士費用 473万4890円

被告らの不法行為と相当因果関係のある弁護士費用に係る損害は、ア及びイの合計
15 額の10%に相当する上記金額である。

エ 合計 5208万3792円

(被告らの主張)

否認又は争う。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前提事実、掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 本件店舗について

ア 本件店舗は、平成29年6月に開業した。本件店舗の店長は、開業当初はL、平成
30年11月からはM、遅くとも令和元年10月1日以降はHが担当していた（甲A
25 40、43、乙5、M1頁）。

イ 本件店舗は、建物の4階と5階を使用して営業しており、それぞれの階にはポーカ

ーテーブルが設置されたプレールームがあり、5階には受付を行うキャッシャーとVIPルームがあった。通常のゲームについては、5階のプレールームが使用され、トーナメントが行われる時間などに、4階のプレールームが使用されていた（M3～4頁、N4、10～11頁、被告J5、7頁）。

5 ウ 本件店舗内には5つポーカーテーブルがあり、1つのテーブルごとに、アルバイト又は従業員がディーラーとして1名付き、最大10名程度の客がプレーヤーとしてポーカーに参加することが可能であった（甲A19・768～769頁）。

エ 本件店舗内には監視カメラが設置されており、その映像は、「E s e e C l o u d」というアプリケーションソフトでインターネットを通してスマートフォンから視聴することが可能であり、同ソフト上では一定期間内の過去の映像の視聴及び保存を
10 することも可能であった（甲A19・695頁、原告E14頁）。

(2) 本件店舗の稼働状況等

ア 開店時刻は午後3時であり、閉店時刻は午後11時30分であった（甲A19・84、692、764頁）。

15 イ 平日は、開店時刻に客が既にいる場合もあればいない場合もあるなど午後7時頃までは来客数が比較的少なく、午後7時から午後9時までの時間帯に来客数が最も多くなり、午後9時以降は再び減少する傾向があった。これに対し、土曜日及び日曜日は全体的に来客数が多く、なかでも土曜日は各種イベントが実施されることもあり、開店時刻から多数の客が来店するなど、最も来客数の多い繁忙日であった。（L2～
20 3、15～16頁、M2～3、15～16頁、N3、9～11頁）

ウ 本件店舗の料金体系は、本件店舗に滞在してプレイする時間1時間につき1000円と設定されていた（甲A19・768頁）。

エ 本件店舗の来客数は、令和2年10月は810人、同年11月には869人であった（甲A19・772頁）。

25 オ 本件店舗では、土曜日の営業時間終了後の午前0時頃から午前3時頃までの間、VIPルームを使用して従業員と客でポーカーをすることがあり、これを「アフターダ

ーク」と称していた。アフターダークは、毎週行われるのではなく、当該日の営業時間終了直前に残っている客に参加を希望するか確認し、希望する客が少なくとも4名以上いた場合に行われていた。

アフターダークの参加者からは、通常の営業時間の料金とは別に、3000円ない
5 し4000円程度の料金の支払を受けており、チップについては通常の営業時間のものを使用していた。アフターダークがある日は、従業員は閉店時刻後も本件店舗に残る必要があり、少なくとも1名がディーラーを担当する必要があった。

(甲A5、15、40、M8～10、25～26、32～33頁、被告J29～30頁)

10 (3) 本件店舗の店員のシフト等

ア 本件店舗の従業員は、Hが店長となった遅くとも令和元年10月1日以降はH及びKの2名であった。従業員は、シフト上、午後3時から午前0時までの勤務とされていた(甲A19・571～588頁、被告J16頁)。

イ 本件店舗のアルバイトの勤務シフトは、平日は午後5時又は午後7時を始業時刻とし、午後11時又は閉店時刻を終業時刻とする場合が多かった。また、H又はKのいずれかがシフト上休みである日には、午後3時を始業時刻とするアルバイトが1名配置されていた。これに対し、土曜日及び日曜日は、繁忙日であったため、複数名のアルバイトが午後3時からシフトに入っていた(甲A19・571～588頁、乙
15 2)。

ウ 本件店舗における労働時間の管理は、Hが入社した当初はタイムカードが使用されていたが、その後使用されなくなり、本件当時は、シフトのみで管理しており被告会社ら側で実際の労働時間は把握されていなかった(甲A19・665、767頁、被告J26～27頁)。

エ シフトは、月の前半分は前月中に、月の後半分は当該月の前半中にHが作成していた。さらに、前日には翌日の確定したシフトを、Hが店員らの参加するLINEグループに送信していた。(甲A19・705、707頁、甲A31、被告J19頁)

オ 本件店舗の営業時間内では、男性の店員はスーツを、女性の店員は制服を着用することとされていた（被告 J 28 頁）。

(4) 本件店舗の開店作業

5 ア 従業員は、本件店舗にあるキーボックスに保管された鍵で、本件店舗の鍵を解錠していた。H が出勤する日は H が、そうでない日は、K がシフトの早いアルバイトが上記作業をしていた。（M 2 頁、被告 J 27～28 頁）

イ 従業員は、開店作業として、本件店舗の 4 階及び 5 階のフロアを点灯し、ドリンクサーバーの電源を入れて、必要に応じて、客に提供する飲食物等の陳列や店内の清掃を行っていた（甲 A 5、40、M 2 頁、原告 E 15 頁）。

10 (5) 従業員の営業時間中の業務

ア 従業員は、5 階に設置されたキャッシャーで、客の来店時及び退店時の受付業務をしていた。来店時は、客に対し、来店時刻、氏名、プレイ時間及びこれに対応する料金、チップ購入金額等を確認した上で代金を収受し、テーブルに案内していた。退店時は、退店時刻及びチップの枚数の確認等を行っていた。（甲 A 43、M 3 頁、N 4、
15 12 頁、被告 J 8 頁）

イ 従業員は、営業時間中、上記業務以外に、必要に応じて、客からの電話対応、備品の整理整頓、イベントの告知等の店内の掲示物の作成等を行っていた（甲 A 43、M 16～17 頁、N 2 頁、被告 J 8～9 頁）。

ウ 従業員は、必要に応じて、客の使用したチップ及びグラスの清掃作業、アルバイト
20 への指示及び指導を行っていた。4 階フロアのテーブルが使用されている場合には、監視カメラの映像を見てインカムを用いてアルバイトに指示を出し、又は 4 階と 5 階を行き来しながら、上記作業をしていた。客が少ない場合には、従業員もプレーヤーとしてゲームに参加していた。（甲 A 43、L 3～4、16～17 頁、M 3 頁、N 2～4 頁）

エ 従業員は、アルバイトの休憩時間においても、アルバイトと一緒に休憩を取ること
25 はなく、必要に応じて客対応や清掃作業等を行っていた（甲 A 44、L 9 頁、M 33

頁、N 2、1 5～1 6 頁)。

(6) 従業員の閉店後の業務等

ア 従業員は、閉店時刻頃、本件店舗に残っていた客に帰ってもらい、閉店作業として、チップを数えて拭いて片付ける、グラスとゴミを片付け、洗い物をし、テーブル
5 をクリーナーとアルコールで掃除する、トイレの掃除及び備品の整備、マットの撤去等の清掃作業を行っていた (甲 A 4 0、4 3、M 5 頁、原告 E 1 5 頁)。

イ 従業員は、閉店作業として、その日に来店した客のチップ数の増減等について、ディーラーが記録したメモ及び退店時に確認したチップ数を基に、客ごとにデータを入力していた (甲 A 4 0、4 3、L 5～7 頁、M 5～6、2 7～2 9 頁、被告 J 9～1
10 2 頁)。

ウ 従業員は、閉店作業として、その日の売上とレジの残金を確認し、売上について日報を作成し、被告 J らと L I N E 上で共有していた (甲 A 3 4、3 5、4 0、4
3)。

エ 従業員は、閉店作業として、本件店舗の鍵を施錠していた (M 7～8 頁)。

オ H は、営業時間終了後、本件店舗の S N S アカウントにその日の客のランキングを
15 投稿することがあった (甲 A 3 0)。

カ H は、閉店後、本件店舗の現金を被告 G の金庫に移し替える作業をしていたが、令和 2 年 2 月頃より、H は担当せず、K 又は被告 F 関係者がしていた。なお、上記作業
20 が H の担当でなくなった後も、被告 G から H に対する給料の支払額が変わることはなかった。(甲 A 1 9・3 2 5～3 3 4、6 9 3 頁、甲 A 4 0)

(7) アルバイトの業務

ア アルバイトは、営業時間中、各テーブルに 1 名のディーラーの役に従事するのが主な仕事であった。

イ ポーカーのゲームは 1 時間又は 2 時間を単位として区切られ、各時間帯において、
25 5 5 分又は 1 時間 5 0 分間はアルバイトがディーラーの役に従事してゲームを進行し、5 分又は 1 0 分間はプレイを中断してアルバイトは休憩を取っていた (L 8～9

頁、M33頁、N2、15～16頁)。

(8) 被告Jらとの関係等

ア Hは、平成30年頃から本件店舗を客として利用するようになり、その後、被告J
と食事やサウナに行くなどして交流するようになった。Hが、当時の勤務先を退職す
5 るとの話があったことをきっかけに、被告JがHを本件店舗の従業員として雇いたい
と申し入れ、Hがこれに応じて本件店舗で就労するようになった。(乙5、被告J2
～3頁)

イ 被告Jは、令和元年9月、Mが本件店舗をやめた際、Hに店長を担当することを依
頼し、Hはこれに応じた(乙5、被告J5、39頁)。

10 ウ HとKは、令和元年8月又は9月頃から、交流を深め、HがKの居宅に継続的に宿
泊するようになった。被告Jや周囲の一部の者は、HとKが交際していると認識して
いた。HとKの関係は、令和2年9月頃には悪化し、HがKの居宅に宿泊することも
なくなった(甲A19・686、808、809～810、乙5、L22～23頁、
被告J16～19頁)

15 エ 被告Jの妻は、本件店舗の建物にあるペットカフェの店長をしており、同人とHは
交流があり、Hはペットカフェの営業時間外にペットの餌やりもしていた(甲A1
9・805～807頁)。

(9) 辞職の合意

ア Hは、令和2年10月25日、被告Jに対し、LINEで「今の環境やKともう仕
20 事はできません」、「辞めさせてください」とメッセージを送信した。その後、Hは、
被告Jと直接会って話をし、その結果、辞めない旨を被告Jに伝えた。(甲A19・
391、597、675頁、被告J21頁)

イ Hは、令和2年10月29日、再度被告Jに対して辞めたい旨を相談し、同年11
月末をもって辞めることで合意に至った(甲A19・597、629、675頁、乙
25 5、被告J22頁)。

(10) 労災手続におけるHの精神障害の発病に関する判断

愛知労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会は、Hの対象疾病の発病の有無、疾患名及び発病時期について、Hが令和2年11月16日に建築現場から飛び降りて自死したこと、Hの家族から見て、自死する1ないし2か月前から、たまに家に帰ってきてもソワソワして落ち着かず、顔に生気がないように見え、同年10月21日、Hが原告Eを焼き肉に誘って食事を共にしたものの、Hはほとんど食べず、表情も暗かったこと、同月24日にはHの兄の結婚式に出席したが、その際、嫌っていたはずの酒を飲み、結婚式の最初から最後まで泣いているなどの行動が見られたといったHに関する申述内容を踏まえて、同月頃適応障害を発病したと推察するのが妥当であるとした（甲A19・739～740頁）。

2 争点1（Hの労働時間等）

(1) 始業時刻

本件店舗の開店時刻は午後3時であり（認定事実(2)ア）、開店作業として開錠、点灯、ドリンクサーバーの電源を入れる、陳列及び清掃等があるところ（同(4)）、Hは従業員又は店長としてこれらを行う立場にあった。これらの開店作業は、客が来店する開店時刻の前に行うのが通常と考えられ、監視カメラの映像（甲A39）から、現にHが開店時刻前に行っていたことも確認できるから、開店時刻前の開店作業については黙示の指揮命令下にあったと認めるのが相当である。したがって、原告らが開店時刻前に本件店舗に出勤したことが監視カメラの映像から確認できる日については、出勤後直ちに開店作業に取り掛かったとみて出勤時刻に始業したものと認定し、上記出勤が確認できない通常のシフトの出勤日については、午後3時に始業したものと認定する。

被告らは、開店時刻後に開店作業をするよう指示していた旨主張し、被告Jはこれに沿う旨述べる（被告J7、8頁）が、開店時刻に客が来店する可能性があり（認定事実(2)イ）、客はプレイ時間に応じた料金を支払っていた（同ウ）ことから、開店時刻後に開店作業を行うよう指示するとは考え難く、L及びMも開店時刻より前に開店作業をしていたと供述していること（L1～2頁、M2頁）も踏まえると、上記主張は採用できない。また、被告らは、Hが本件店舗に来る時間が日によって異なる点を指摘して、

開店時刻より前に開店作業を行う必要性が乏しい旨主張するが、監視カメラの映像で確認できる日において、Hは、開店作業に必要とみられる10分間程度、開店時刻の前におおむね出勤していたことが認められ（甲A39）、開店時刻までの時間の多くを開店作業とは全く異なることに費やしていた様子もうかがわれないから、被告らの上記主張は採用できない。

(2) 休憩時間

Hの営業時間中の業務は認定事実(5)のとおりであるところ、受付業務と電話対応は客の来店及び電話に応じてその時々に行う必要があり、その他の業務についても、各フロアの状況を把握しつつ適時に行う必要があるもので、Hが一定のまとまった時間を空けて休憩をとることが可能であったとは考え難い。加えて、L及びMも店長であった頃はまとまった休憩時間を取ることはできなかった旨供述し（L8～9頁、M4～5、14頁）、Hが店長であったときに本件店舗に客として比較的頻繁に来店していたNも、Hがまとまった時間休んでいるところを見たことがない旨供述していること（N1～4頁、甲A42）、被告JもHが休憩をしっかりとっている様子を見たことがない旨供述していること（被告J42頁）も考慮すると、Hが営業時間中に休憩時間を確保することは困難であったと認められ、Hは、営業時間中に休憩を取得することができなかったと認めるのが相当である。

被告らは、所定の休憩時間が1時間とされ、Hに対して空いている時間に休憩をとるように指示し、現にHは休憩をとれていた旨主張し、被告Jは上記主張に沿う旨の供述をする（被告J28～29、45～46頁）が、同供述によっても被告JがHに休憩を取るための具体的な指示を行ったとまでは認められず、被告JにおいてもHが営業時間内にどのように休憩をとっていたかは把握していない（被告J42～43頁）から、被告らの主張は採用できない。

(3) 終業時刻

（以下、本項及び(4)で掲記する日付はいずれも令和2年のものを指す。）

ア 本件当時の本件店舗の閉店時刻は午後11時30分である（認定事実(2)ア）とこ

る、原告らは閉店時刻が午前0時であった旨主張する。確かにL及びMが店長であった頃の閉店時刻は午前0時であったともうかがわれる（M5頁）が、被告J及び本件店舗の関係者は閉店時刻が午後11時30分であった旨を述べており（甲A19・692、764頁）、本件店舗の広告（同84頁）においてもその旨記載されていることを踏まえると、原告らの主張は採用できない。

イ そこで、Hの終業時刻について検討すると、認定事実（6）のとおり閉店作業は従業員の業務であったから、Hは、Kと共に勤務している場合は閉店作業をKと分業して行っていたと考えられる。閉店作業は、その一部は営業時間内に行うことも不可能ではないものの、その内容等を踏まえると、効率の観点からも、客がいなくなった閉店時刻後にまとめて行うのが通常であったとみるのが相当である。また、閉店作業の内容等を踏まえると、所定の終業時刻である午前0時までの30分間に完了しないことが不自然であるとはいえないし、業務の性質としても、残っている従業員の人数やその作業状況、チップの枚数の検算が必要になるなどその時々作業量に応じて閉店作業の完了時刻が変動するのが通常であるといえる。そして、被告Jも、本件当時、本件店舗にしばしば訪れ、閉店後も滞在し閉店作業の様子を見て、所定の終業時刻である午前0時に閉店作業が終わらない場合もあることを認識していたと認められる（甲A39、N8頁、被告J12～14、44～45頁）が、午前0時までに閉店作業を終わらせるようにHに指導をしたり何らかの対策をとったりしたとは認められない。そうすると、午前0時を超えて閉店作業を行う必要があった場合は、その閉店作業に従事した時間は、黙示の指揮命令下で業務に従事した時間と見るべきである。監視カメラの映像（甲A39）で確認できる範囲で、Hの退勤した時刻が午前0時から午前1時前後の日が多いことを踏まえると、これらの時間内にHが退勤したことが認められる日については、同時刻まで閉店作業に従事していたものとして、同時刻を終業時刻と認めるのが相当である。

ウ また、監視カメラの映像（甲A39）によれば、原告らが未払残業代を請求している期間中、Hが、閉店作業に通常必要と考えられる時間を超えて本件店舗に残り午前

1 時 3 0 分以降に退勤する日もあることが確認できるので、これらの日に係るHの退勤時刻について検討する（以下、甲 A 3 9 の個別のファイルを摘示する際は、1 0 月又は1 1 月の別及び各ファイル名の冒頭に付された番号で「1 0 月①」のように記載する。）。

5 (7) ミーティング

上記の日のうち、1 0 月 9 日、同月 1 1 日、同月 1 4 日及び1 1 月 1 1 日の各勤務日は、退勤までの間にHのほか被告 J 及び本件店舗の関係者らも残っていることが確認できる（甲 A 3 9 ・1 0 月⑦、⑨、⑫、1 1 月⑬）。これらの日に関し、原告らは、被告 J を含む経営陣とのミーティングが行われていたものであり、Hも店
10 長の業務として参加せざるを得なかった旨主張するのに対し、被告らは、ミーティングは月 1 ないし 2 回のみでその際の終業時刻は午前 1 時とすべきであり、その外にHが被告 J らと共に本件店舗に残っていたとしても食事等をしていたにすぎず労働時間に該当しない旨主張する。

ミーティングについて、本件店舗の店長であったL及びMはいずれも、本件店舗
15 の系列のマージャン店の役職者等が参加するミーティングと、本件店舗の閉店後に随時行われるミーティングの 2 種類があり、前者は月に 1 回又は 2 回であったが、後者は、本件店舗の経営方針やイベントの内容、アルバイトの活用方法等について話し合うものであり、少なくとも週に 1 回、多いときは週に 3 ないし 4 回又はそれ
20 以上行われ、長いときは明け方近くまでかかり、従業員は皆これに参加していた旨を一致して供述しており（L 8、1 4 頁、M 6 ～ 7、1 9 頁）、また、Mは、自身が店長であった当時、Hは休みの日でもミーティングには参加しに来ていた旨も供述している（M 1 9 ～ 2 0 頁）。これらに加え、監視カメラの上記各映像上、H及び被告 J らが食事等をしている様子も特段見られないことを考慮すれば、被告らが
25 認めるミーティング以外にも不定期に本件店舗の運営等に関するミーティングが行われていたと認めるのが相当であり、このようなミーティングを被告 J が開催する以上、本件店舗の店長であるHも参加することが当然期待されていたと考えられ、

これに参加せず自由に帰宅することができたと見るべき事情もない。そうすると、被告 J 及び本件店舗の関係者らが本件店舗に集まり閉店後も残っていた日についてはミーティングが行われていたと認めるのが相当であり、これらのミーティングに参加していた時間については労働時間であったと認められる。

5 したがって、上記の各勤務日については、Hが所定の終業時刻を超えて本件店舗に残り退勤時刻までミーティングに参加していたものであり、退勤時刻を終業時刻と認定する。

(イ) アフターダーク

10 10月17日については、被告 J、本件店舗の関係者ら及び客がポーカーのゲームをプレイしていることが確認でき（甲 A 1 1）、その後、午前4時前頃の時間帯にHが一人で本件店舗内のグラスやゴミを片付けるなどして退勤している様子が確認できる（甲 A 3 9・10月⑬）から、Hはアフターダークのために退勤時刻まで本件店舗に残っていたと認められる。認定事実(2)オ及び上記の各映像等によれば、Hは、アフターダークのある日については、閉店時刻後、アフターダークのディーラーをするか、閉店作業を行っていたものと認められ、アフターダークに参加
15 した客のチップのデータ入力アフターダークが終わるのを待って行う必要があった（M 3 3～3 4 頁）ことを踏まえると、同日の退勤時刻までが労働時間であり、同時刻を終業時刻と認めるのが相当である。

20 被告らは、Hがアフターダークに参加したのは、業務外で客と交流するためであり、参加の諾否の自由があったため、参加した時間帯については労働時間に該当しない旨主張する。しかし、アフターダークでは、参加者から、通常の営業時間の参加料（1時間当たり1000円程度（認定事実(2)ウ））と同程度の3000円ないし4000円の支払を受け、通常の営業時間のチップを使用してゲームをしてお
25 り、従業員のいずれかがこのゲームのディーラーの役に就く必要があるため、従業員が本件店舗に残る必要があったこと（同オ）、被告 J 自身がアフターダークのゲームのディーラー役を務める従業員は仕事として残っているものと認識しているこ

と（被告 J 46～47 頁）、被告 J がアフターダークでの H の態度に起因して本件暴行をした際に「まだお客様が残っているだろう」と叱責した旨を述べていること（甲 A 22・53 枚目）等の事情を総合すると、従業員が私服で参加し、客と一緒に飲食をしながらゲームに参加していた旨の被告らが指摘する事情を踏まえても、アフターダークに関する業務は本件店舗の業務であるというべきであって、労働時間に該当すると認められるから、被告らの主張は採用できない。

（ウ）その他の日について

10 月 4 日、同月 10 日、同月 25 日、同月 30 日、11 月 14 日、11 月 15 日については、監視カメラの映像（甲 A 39・10 月②、⑧、⑫、⑮、11 月⑮、⑲）からは、ミーティング若しくはアフターダークのいずれによるか、又はそれら以外の業務上の理由で本件店舗に残っていたかは必ずしも明らかでないが、これまで説示した点のほか、これら各日において H が専ら業務外の理由で本件店舗に残っていたことをうかがわせるような事情も見当たらないことに照らすと、退勤した時刻まで労働に従事していたものとして、同時刻をもって終業時刻と認めるのが相当である。

エ 被告らは、H は K と過ごすために所定の終業時刻を超えて本件店舗に残っていたと主張する。確かに、監視カメラの映像（甲 A 39）によれば、K も本件店舗に残っている日が少なくないことが認められるが、令和 2 年 9 月頃には既に両者の関係は悪化していたのであり（認定事実(8)ウ）、H 及び K のいずれにおいても、二人で時間を過ごすために本件店舗に残っていたとは考え難く、上記映像上もそのような様子はうかがわれないから、被告らの主張は採用できない。

オ 以上によれば、終業時刻については、原則として、監視カメラの映像が確認できる日については前記イ及びウのとおり認定し、映像で退勤時刻を確認できない日については、平日は午前 0 時、繁忙日である土曜日は午前 0 時 30 分（甲 A 19・697 頁）と認定するのが相当である。

（4）個別の日の労働時間

ア 10月2日

被告らは、Hは同日が休日であった旨主張するところ、当初シフト上休日であったが、Hの賃金を増やすために、Hと被告会社らとの間で、同日は午後3時から午後7時まで就労する旨合意されていたこと（甲A19・697、699頁）、被告JとHのLINEのやりとりにおいても、Hが本件店舗に出勤したことがうかがえることから（同390頁）、シフトに追記されたとおり（同699頁）午後3時を始業時刻、午後7時を終業時刻と認定するのが相当である。なお、上記LINEのやりとりによれば、Hは、同日午後4時過ぎ頃に、被告Jから、同人宅の掃除を手伝ってほしい、午後6時頃に本件店舗に迎えに行く旨の連絡を受けており、午後6時過ぎ頃からは本件店舗での業務ではなく被告J宅の掃除を行っていたことがうかがわれる。

イ 10月3日

同日については、監視カメラの映像が残存していないところ、原告らは、本件店舗のSNSアカウントの投稿が翌日午前1時35分にされていることから、Hが同時刻頃まで労働をしていた旨主張する。10月3日が繁忙日の土曜日であったこと、翌日午前0時45分にHのスマートフォンから売上げについての日報がLINEに投稿されていること（甲A34・1枚目）、本件店舗のSNSアカウントにはゲームの様子等が随時投稿され、翌日午前1時30分前後にトーナメント結果等が投稿された上で、午前1時36分に同日の営業等に関する投稿がされていること、午前1時以降の投稿についてのみあえて本件店舗外で行ったと合理的に推認し得る事情も見当たらないこと等の事情を総合すれば、原告ら主張のとおり、Hは翌日午前1時36分頃まで労働をしていたと認めるのが相当である。したがって、10月3日については、午後3時を始業時刻、翌日午前1時36分を終業時刻と認定する。

ウ 10月7日

原告らは、同日の始業時刻を午後1時49分、終業時刻を午後11時49分、うち午後3時49分から午後9時28分まで休憩時間であったと主張する。同日はシフト上休日であるところ（甲A19・699頁）、Hと被告JとのLINEのやりとり

(同 390 頁)によれば、被告 J が H に対し、午後 1 時 49 分に「起きてるか？」と投稿を始め、午後 1 時 56 分に「家きてほしい」と伝えるや H が直ちに「わかりました！」と返信し、その後、本件店舗で待ち合わせをして午後 2 時 45 分頃に合流したこと、午後 2 時 26 分から午後 3 時 49 分頃まで、被告 J が H に対し日用品や食品の
5 買い物を指示し、随時写真を送信させるなどして購入すべき品物の特定及び確認をしていること、午後 9 時 28 分から再び L I N E でのやりとりが始まり、H が被告 J の指示を受けて名古屋市 a 区内所在の場所に歩いて向かい、午後 9 時 31 分に H がまもなく到着する旨返信したことが認められる。このように H が被告 J の指示を受けて被告 J の私用の買い物を 1 時間以上かけて行っていたこと等について、被告らは、被告
10 らの指揮命令下から離れた完全にプライベートの時間であり労働時間とは認められない旨主張する。確かに被告 J の指示はいずれも本件店舗での業務に直接関係があるものとは認められないが、上記のとおり被告 J が H の休日に急に L I N E で連絡を取り H の都合を聞くこともなく自宅に来てほしいと伝え、これに対して H が直ちに了解した旨の返信をしていること、前記アのとおり 10 月 2 日にも H は被告 J の指示で業務
15 時間中に被告 J 宅の掃除に出向いていたとうかがわれること、被告 J と H とは、H が本件店舗で勤務する前から一緒に食事に行くなどの交流はあった(認定事実(8)ア)ものの、飽くまで会社代表者と従業員という関係であって両者間に家族類似の信頼関係ないし情愛関係が生じていたとは認め難いことを踏まえると、上記の被告 J の指示及びこれを受けた H の対応は、上司と部下という関係を前提とするものと見るのが相当
20 であり、指示の内容自体は本来の業務に関係しないものであるが、上記のとおり従前にも被告 J に公私混同の対応が見られることや、H が休日であるにもかかわらず被告 J の急な指示に直ちに応じていること等の事情も併せ考慮すれば、被告 J の私用の指示であってもこれに応じた時間は労働時間と評価するのが相当である。そして、上記 L I N E のやりとりの内容、原告らの主張する始業・終業時刻及び休憩時間を踏ま
25 えば、午後 2 時 26 分を始業時刻、午後 9 時 35 分を終業時刻として、原告ら主張の休憩時間(5 時間 39 分)を控除する範囲(1 時間 30 分)で労働時間と認めるの

が相当である。

エ 10月12日

被告らは、Hは同日が休日であった旨主張するところ、当初シフト上休日であったが、Hの賃金を増やすために、Hと被告会社らとの間で、同日は就労する旨合意され
5 (甲A19・697、699頁)、監視カメラの映像によれば、午前0時47分に退勤していることが認められる(甲A39・10月⑩)。もっとも、原告らは、Hが本件店舗に出勤したのは午後8時頃であるとも主張しており、同日が月曜日であって午後3時からシフトに入っているKに加えて昼間の時間帯に更に従業員が出勤する必要があったとは考えにくいこと、Hが午後8時までの間に業務に継続して従事していた
10 ことを的確に裏付ける証拠はないことから、午後8時を始業時刻、午前0時47分を終業時刻と認定するのが相当である。

オ 10月19日

原告らは、同日のHの労働時間について午後6時58分から翌日午前0時15分までである旨主張するところ、当初シフト上休日であったが、Hの賃金を増やすために、Hと被告会社らとの間で同日は就労する旨合意されていたこと(甲A19・69
15 7、700頁)、監視カメラの映像によれば、午後6時58分に出勤していることが認められるものの(甲A39・10月⑪)退勤時刻が明らかでないことから、午後6時58分を始業時刻、午前0時を終業時刻と認定する。なお、被告らは、監視カメラの映像からは店員の数が足りない状況には見えず、Hが私服のまま店内で過ごしていることから仕事で来ているとは認められない旨主張するが、上記映像からは本件店舗
20 に来たHが直ちに業務にとりかかっている様子が認められるのであり、上記映像の時間(3分18秒間)においてHが私服のままであったことや来店客数が少ない状況であったことをもって直ちに上記認定は影響されないというべきである。

カ 10月21日

被告らは、Hは同日が休日であった旨主張するところ、当初シフト上休日であったが、Hの賃金を増やすために、Hと被告会社らとの間で、同日は就労する旨合意され

ていたこと（甲A19・697、700頁）、当日の夜、Hは原告Eと食事を共にしたが、Hが本件店舗に出勤する必要がある旨述べたため、食事を切り上げて原告EがHを本件店舗に送っていったこと（甲A45、原告E6～7頁）、監視カメラの映像によれば、午後9時12分にはすでに本件店舗のキャッシャー内で業務に従事し（甲A39・10月⑰）、翌日午前0時28分に退勤している（同⑱）ことが認められるため、午後9時を始業時刻、翌日午前0時28分を終業時刻と認定するのが相当である。

キ 10月24日

原告らは同日のHの労働時間について午後11時35分から翌日午前0時53分までであると主張し、被告らは休日であったと主張するところ、シフト表では同日は休日とされているが（甲A19・700頁）、監視カメラの映像によれば、Hが原告ら主張の上記各時刻頃に本件店舗に出勤及び退勤をしたことが認められ（甲A39・10月⑳、㉑）、Hと被告Jとの間の10月10日のLINEのやりとりにおいて、Hが被告Jに対し、同月24日についてはHの兄の結婚式で神奈川県まで行ってくるが閉店作業やアフターダークもあるため夜には戻る旨を伝え、被告Jがこれを了解する旨返信している（甲A39・390頁）。こうした事実関係を踏まえれば、原告らの主張のとおりHが労働したと認定するのが相当である。

ク 10月29日

原告らは、同日のHの労働時間について午後3時から午前0時までであると主張するところ、シフト表上は午後3時から午前0時までの勤務とされているが（甲A19・700頁）、被告JとHのLINEのやりとり（同629頁）によれば、Hは午後4時頃の時点で出勤していないこと、Hと被告Jが本件店舗で午後9時に会うことを約束し、同時刻頃から、Hと被告Jとの間でHが被告会社らを辞めたい旨の申出をしたことについて話し合いが行われたものと考えられることからすれば、同日にHは労働していなかったと認めるのが相当である。

ケ 10月30日

原告らは、同日のHの労働時間について午後2時31分から翌日午前3時39分までであると主張するところ、原告の主張する上記各時刻にHが業務に従事していたことを裏付ける客観的な証拠はないものの、シフト表上は午後3時から翌日午前0時までの勤務とされ（甲A19・700頁）、監視カメラの映像からは翌日午前2時1分頃

5 頃にHがK及び被告Jと本件店舗に残っていたことが認められる（甲A39・10月③）ことから、午後3時を始業時刻、翌日午前2時5分を終業時刻と認定するのが相当である。

コ 11月2日

原告らは、同日のHの労働時間について午後11時25分から午前0時16分までであると主張するところ、監視カメラの映像からは上記各時刻にHが本件店舗に入店及び退店をしていることが認められる（甲A39・11月③、④）が、同日は、シフト表上Hは休日（甲A19・588頁）、Kが出勤しており、Hの滞在時間は1時間に満たない。しかし、上記映像によれば、同日は、閉店時刻間際の時点でも客9名が参加したポーカーゲームが続いており、閉店作業等が遅くなることが見込まれる状況であったことや、Hは入店すると直ちにゲームの行われていないポーカーテーブル

10 の片づけに取り掛かっていること、翌日午前0時10分頃には閉店作業がほとんど全て終了した状態であること、被告JもHの後に本件店舗を訪れていることが認められるのであり、これらの各状況を総合すれば、Hは入店後にKと共に閉店作業に従事し、その様子を被告Jもその場において認識していたものと合理的に考えられるから、

15 Hが本件店舗に滞在していた時間は労働時間に当たると認めるのが相当である。したがって、11月2日については、午後11時25分を始業時刻、翌日午前0時16分を終業時刻と認定する。

サ 11月6日

原告らは、同日のHの労働時間について午後2時55分から午後11時52分までであると主張するところ、監視カメラの映像から午後11時52分にHが本件店舗を退店していることは認められる（甲A39・11月⑨）が、シフト表上は同日は休日

20

25

とされていること（甲A19・588頁）、同日は平日であり特段繁忙であったとうかがえる事情はなく、Kが出勤している状況において、Hが午前0時より前に退店していること等に照らせば、Hが閉店作業等のために出勤する必要があったとは直ちに認め難く、そもそもHが本件店舗に同日のいつ入店したかも明らかでないから、同日につき労働時間があったとは認められない。

シ 11月9日

原告らは、同日のHの労働時間について午後4時15分から午後7時38分までであると主張するところ、監視カメラの映像から上記各時刻にHが本件店舗に入店及び退店をしていることは認められる（甲A39・11月⑭、⑮）が、シフト表上は同日は休日とされていること（甲A19・588頁）、Kが出勤しており、上記映像からも、夕方から夜にかけてのHの3時間程度の滞在時間帯において本件店舗が繁忙状態であったとはうかがわれず、Hが出勤する必要があったとは直ちに認め難い上、Hが本件店舗で何らかの作業に従事している様子も具体的に確認できないから、同日につき労働時間としては認められない。

ス 11月11日

原告らは、同日のHの労働時間について午後2時46分から午前3時55分までであると主張するところ、監視カメラの映像から上記各時刻にHが本件店舗に入店及び退店をしていることが認められる（甲A39・11月⑯、⑰）。同日については、シフト表上は休日とされているが（甲A19・588頁）、Hが11月10日にLINEで店員らに送信したメッセージでは、Hが午後3時から、Kが午後7時からのシフトとする旨が記載されており（甲A31・37丁）、Hが出勤するシフトに変更されたことが認められるから、午後2時46分を始業時刻、午前3時55分を終業時刻と認定するのが相当である。

セ 11月12日

原告らは、同日のHの労働時間について午後5時48分から午前0時33分までであると主張するところ、監視カメラの映像から上記各時刻にHが本件店舗に入店及び

退店をしていることが認められる（甲A39・11月⑳、㉑）が、シフト表上Hは同日は休日とされている（甲A19・588頁）。同日が平日でありKが出勤していることからすると、Hが出勤する必要性が高かったとまではいい難いが、上記映像によれば、午後6時頃の時点で店内では2卓を使用してゲーム等が行われており、Hは、
5 本件店舗で使用する物品等の買い出しと見られる大きい買い物袋2袋を提げて入店した後、その物品を用いて別の部屋で何らかの作業をしたり、アルバイトと一緒に客にゲームのやり方等を教えたりしている様子が見られることからすると、退店する頃までの6時間以上の間、Hが本件店舗の業務に従事していなかったとは考え難く、
10 入店時刻から閉店作業がおおむね終了したと見られる翌日午前0時25分頃までの間は労働時間と見るのが相当である。したがって、同日については、午後5時48分を始業時刻、翌日午前0時25分を終業時刻と認定する。

(5) 小括

以上によれば、Hの令和2年10月2日から同年11月15日までの労働時間数は、別紙5「裁判所 労働時間集計表」のとおりとなる。

15 (6) 未払賃金の金額等

原告らが請求する令和2年10月及び同年11月の法外残業及び深夜労働の時間は別紙6「裁判所 時間シート」記載のとおりであり、別紙7「裁判所 金額シート」記載の通り、令和2年10月分として14万3215円、同年11月分として7万5603円の合計21万8818円の未払賃金が認められる。

20 被告会社らはHの未払残業代について連帯して支払義務を負うところ（前提事実(2)イ）、原告らは上記未払残業代の支払請求権を各2分の1の割合で相続したから、被告会社らは、連帯して、原告らに対し、それぞれ10万9409円及び各月の支払日後でありHの自死による退職日後の日である令和2年12月16日から支払済みまで賃金の支払の確保等に関する法律6条1項に基づく年14.6%の割合による遅延損害金を支払う義務を負う。
25

3 争点2（本件自死と業務との因果関係の有無）

(1) 判断枠組み

労働者が、精神障害を発病し自殺をした場合に、その自殺が使用者との雇用関係に基づく業務上の事由と因果関係があるといえるためには、当該精神障害が業務に起因して発病したものであり、当該精神障害の影響下で自殺に至ったと認められる必要があるところ、業務による心理的負荷が、当該労働者の置かれた具体的状況を踏まえ、当該労働者と同程度の年齢、経験を有する同僚労働者又は同種労働者であって日常業務を支障なく遂行することができる者（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であるといえる場合に、当該業務に内在し又は通常随伴する危険が現実化したものとして、当該業務と精神障害との間に相当因果関係を認めるのが相当である。

そして、認定基準は、行政処分の迅速かつ画一的な処理を目的として定められたものであり、裁判所を法的に拘束するものではないものの、その作成経緯及び内容等に照らしても合理性を有するものといえる。そうすると、精神障害に係る業務起因性の有無については、認定基準の内容を参考にしつつ、個別具体的な事情を総合的に考慮して判断するのが相当である。

(2) Hの精神障害の発病

Hには精神障害に関連する疾病での受診歴はないものの、愛知県労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会は、認定事実(10)のとおり、自死の1ないし2か月前頃にHが家族に見せた様子及び行動を踏まえ、令和2年10月頃に適応障害を発病したと見るのが妥当であると判断しており、同判断に特段不合理な点は見当たらない。したがって、Hは、令和2年10月頃に適応障害を発病したものと認められる。

被告らは、Hに精神障害を理由とした医療機関の受診歴がないこと、Hの友人やほかの従業員らの認識、Hから精神障害に関連する相談等がなかったことを指摘するが、いずれも適応障害の発病と必ずしも矛盾しない事情であり、これらの点をもって、精神障害の発病がなかったものとは直ちに推認できず、被告らの主張は採用できない。

(3) 業務起因性

ア 本件暴行等

本件暴行の場면을記録した監視カメラの映像（甲A 1 1 の2）からは、被告Jが右足でHの大腿部付近を蹴り、その顔面を右手の平で1回たたいた（同

「2020.10.18.0031【暴行Hが保存した動画】.mp4」・再生時間27～28秒）ことが認められ、その後、被告Jの体の大部分及びHが受付のスペースの柱及び壁に隠れて、詳細を見分することはできないものの、上記暴行から少し空いて、被告Jの何らかの暴行によってHが姿勢を崩し（同30秒）、被告JがHの顔を左手又は両手で壁に押し付け、さらに身体を揺らして少なくとも2回はHの顔面をたたく又は胴体を蹴る暴行をし（同31～36秒）、その後も被告Jが右半身側からHに向けて力を加える姿勢で何らかの暴行を少なくとも3回行っている（同36～53秒）ことが認められ、これに反する被告らの主張は採用できない。一方で、上記映像からは、原告らの主張するように本件暴行によってHが傷害を負ったことまでは認められず、原告Eが令和2年10月21日にHと会った際にHの顔に青あざ等はなかった旨を述べていること（原告E 21頁）も踏まえると、Hが本件暴行によって何らかの傷害を負ったことまでは認められない。なお、原告らは、被告JがHに対して日常的に暴言を浴びせるなどのパワーハラスメントをしていたと主張するが、本件暴行以外に被告JがHに対して暴力や暴言を加えていたとの事実を認めるに足りる的確な証拠はない。

そして、本件暴行による心理的負荷の程度について検討すると、被告JはHの感情的な態度に対する指導にHが従わないことに腹を立てて上記指導の意味をわからせるため本件暴行に至ったと供述する（被告J 22～23頁、乙5）が、仮に被告Jが述べるようなHの態度があったとしても、上記理由は本件暴行を何ら正当化するものではない。上記のとおり本件暴行は1分足らずの間に合計7回以上も続けざまに相当な勢いで蹴ったりたたいたりしたものであり、受付のスペースから出てきた後も被告JはHに向って10分前後にわたり説教をしており、その間及び被告Jがその場からいなくなった後もHがずっと泣き続けている（甲A 1 1 の2・「2020.10.18.0042【氷を受け取り】.mp4」、「2020.10.18.0059【説教】.mp4」）。このように、本件暴行は何ら

正当な理由のないものであって、その態様や本件暴行後にHが泣き続けていること、
本件暴行が直属の上司であり会社代表者である被告Jからされたものであることを踏
まえると、Hは本件暴行によって相当大的な恐怖や衝撃を受けたといえるのであり、
本件暴行が、別表1の22の「強」の具体例である「上司等から、治療を要する程度
5 の暴行等の身体的攻撃を受けた」や「上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続
するなどして執拗に受けた」に該当するものとまでは直ちにはいえないとしても、
「中」の具体例（上司等から、治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃を受け、
行為が反復・継続していない等）に照らせば、Hが本件暴行により受けた心理的負荷
の強度は「中」を上回るものと評価するのが相当である。

10 イ 長時間の時間外労働

前記2で認定したとおり、Hが適応障害を発病した令和2年10月頃について、同
月2日から同月31日の30日間の時間外労働時間は、73時間17分であり、店長
としてのHの働き方に特段の変化があったとはうかがわれないから、上記期間以前も
おおむね同様の状況であったと考えられる。上記の時間外労働時間は、認定基準にお
15 いて、心理的負荷の強度が「中」と判断される別表1の12の具体例「1か月におお
むね80時間以上の時間外労働を行った」自体にそのまま当てはまるものではない。
しかし、Hは、上記の時間外労働をした期間中の同年9月29日から10月14日ま
での16日間を連続で勤務しており、シフト上休日とされていた同月2日、7日及び
12日の労働時間は1時間30分ないし5時間弱と短かったものの、心理的負荷の強
20 度が少なくとも「弱」と評価される（別表1の13参照）連続勤務を伴うものであっ
たことを併せ考慮すれば、上記の時間外労働による心理的負荷の強度は「中」に当た
ると評価するのが相当である。

ウ 本件自死の業務起因性

前記アのとおり本件暴行は心理的負荷の強度が「中」を上回るものであり、それ
25 が、前記イのとおり連続勤務と相まって心理的負荷の強度が「中」と評価される長時
間労働の状況下で行われたことを踏まえると、これらの出来事による心理的負荷を全

体として評価するのが相当であり、総合して「強」に当たると判断するのが相当である。そうすると、Hは、長時間労働及びその状況下での本件暴行による強い心理的負荷によって適応障害を発病したものと認められるのであり、同発病は業務に起因するものといえる。そして、認定基準においては、業務により精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、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る状態に陥ったものと推定し業務起因性を認めるものとされているところ、Hについても、上記のとおり業務により適応障害を発病したと認められる以上、当該適応障害により判断能力が著しく阻害されて本件自死に至ったものとみるのが相当である。

これに対し、被告らは、本件自死ないし本件自死に至るHの精神障害発病の原因について、令和2年9月頃にHとKの関係が破綻しHが苦悩していたことを指摘するが、認定基準においても、交際相手との失恋は、単独で精神障害の発病に至る心理的負荷の強度のあるものとは考えられておらず（別表2・⑥）、本件においても、令和2年9月頃にHとKの関係が悪化したこと（認定事実(8)ウ）に伴い、Hが他の男性への嫉妬やそれに伴うKへの悪感情など様々な思いを抱いて悩んでいた様子はいかががわかるものの、男女の恋愛関係において通常考えられる以上の心理的負荷を受けていたと認めるに足る証拠はない。なお、被告らは、Kとの関係悪化に伴うHの行動として、Hが同年11月15日に嫉妬を理由にVIPルームに閉じこもり同室から出た際にKに首を絞めるなどの暴行を加えたなどと主張するが、仮に被告ら主張の事実が存したとしても、適応障害の発病後のものであり、同事実をもって適応障害の発病や本件自死の原因に関する上記判断は左右されない。

また、被告らは、Hが本件店舗で業務上横領をしたことが本件自死ないし精神障害発病の原因となっていたとも主張するが、被告らの指摘するHの業務上横領については、その主たるものは令和2年1月20日以前であって適応障害の発病時期から9か月程度以前の出来事であり、Hの告白等により被告らに発覚した後は、Hの給料の一部から分割して弁済していくことになり、Hが本件店舗を辞めることもなかったとい

う経緯であった（甲A19・594～596、605～606、619～621、657、674～675、679～680頁、乙5）から、適応障害の発病や本件自死に影響を与えたとは認め難い。なお、被告らは、Hがギャンブルで財産を失っていた旨も主張するが、証拠（甲A19・674、680、696頁）によっても存否も含めて具体的な事実関係を認めることはできず、仮に同事実が存したとしても上記の業務上横領の時期以前の出来事であったと考えられるから、適応障害の発病や本件自死に影響を与えたとは認め難く、被告らの上記主張はいずれも採用できない。

さらに、被告らは、Hの遺書（甲A19・631～638頁）に、「最後にはひどい暴力を振るってしまい後悔してもしきれません」といったKへの謝罪、後悔、感謝等の言葉が記載されていること、被告Jや他の従業員に宛てても、謝罪や感謝の言葉が記載されている一方、業務上の不満等に関する記載が一切ないことを指摘し、Kへの暴力についての自責の念が本件自死の直接の原因であり、原告らの指摘する業務上の事由は主たる原因ではないとも主張する。しかし、被告ら主張に係るHのKへの暴力があったとしても、そのことを原因に自死を敢行するというのは大きな思考の飛躍があるのであって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害されているか、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死が敢行されたものと言わざるを得ず、適応障害の影響下で本件自死に至ったとみるのが相当である。また、上記遺書は、本件自死の直前頃、すなわち、適応障害の発病後に記載されたものと考えられるところ、適応障害により正常な判断能力が阻害された状況下での一時的な感情で記載されるなどした可能性のある文章の中に業務上の不満等が含まれていないことをもって、Hの業務による心理的負荷の程度を判断することはできないから、被告らの上記主張はいずれも採用できない。

以上のとおり、Hは、長時間労働及びその状況下での本件暴行による心理的負荷によって、令和2年10月頃に適応障害を発病し、同年11月16日に本件自死に至ったものと認められるから、適応障害の発病及び本件自死には業務起因性が認められる。

5

10

20

認めるのが相当であるところ、上記のとおり、休日の出勤や時間外労働の事実を認識しつつ特段の対応もとらず、また、自ら本件暴行を行ったものであるから、被告 J も、H の長時間労働及び本件暴行について上記義務違反があり、同義務違反により生じた損害について賠償すべき責任を負うというべきである。

5 そして、被告会社らの不法行為責任と被告 J の不法行為責任とは共同不法行為の関係にあるから、被告らは、被告会社らの義務違反及び被告 J の義務違反により生じた損害について連帯して賠償すべき責任を負う。

5 争点 6（損害額）

(1) H の損害

10 ア 逸失利益

被告らは、H に支払われていた賃金を算定の基礎とすべきである（原告らの主張する基礎収入の額を下回る。）旨主張するが、H の死亡時の年齢が 25 歳と若年であったこと、令和 2 年 11 月末日に本件店舗を辞めることになっていた（認定事実(9)イ）ことに照らすと、基礎収入の額は、令和 2 年の賃金センサス・男性・学歴計全
15 年齢平均の額である 545 万 9500 円とするのが相当であり、H の逸失利益については、以下の計算式のとおり、646 万 9780 円と認める。

$$545 \text{ 万 } 9500 \text{ 円} \times 0.5 (1 - 0.5 [\text{生活費控除率}]) \times 23.701 (67 \text{ 歳までの就労可能年数 } 42 \text{ 年のライブニッツ係数}) = 646 \text{ 万 } 9780 \text{ 円}$$

イ 慰謝料

20 H の慰謝料として、本件に顕れた一切の事情を考慮して、2200 万円を相当と認める。

(2) 原告 D が請求する損害

ア 原告 D は、H の被告らに対する上記(1)の合計 866 万 9780 円の損害賠償請求権を 2 分の 1 の割合（433 万 4890 円）で相続により取得した。

25 イ 原告 D の固有の慰謝料として、本件に顕れた一切の事情を考慮して、200 万円を相当と認める。

ウ 葬祭料として、本件に顕れた一切の事情を考慮して、150万円を相当と認める。

エ 本件自死と因果関係のある弁護士費用として、原告Dにつき468万4890円を認める。

オ アないしエの合計額は515万3792円となる。

5 (3) 原告Eが請求する損害

ア 原告Eは、Hの被告らに対する上記(1)の合計866万97804円の損害賠償請求権を2分の1の割合(433万48902円)で相続により取得した。

イ 原告Eの固有の慰謝料として、本件に顕れた一切の事情を考慮して、200万円を相当と認める。

10 ウ 本件自死と因果関係のある弁護士費用として、原告Eにつき453万4890円を認める。

エ アないしウの合計額は498万3792円となる。

(4) 以上によれば、被告らは、本件自死に係る損害について、連帯して、原告Dに対し、

515万3792円及びこれに対する自死の日である令和2年11月16日から支払
15 済みまでの民法所定の年3%の割合による遅延損害金を、原告Eに対し、498万3792円及び上記と同様の遅延損害金を、それぞれ支払う義務を負う。

原告らの予備的請求は、同請求に係る損害について上記額を超えて認めることはできないから、理由がない。

第4 結論

20 よって、原告らの請求は、主文掲記の限度で理由があるからこれを認容し(なお、仮執行免脱宣言は、相当でないからこれを付さない。)、その余の請求はいずれも理由がないからこれらを棄却することとして、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部

25

裁判長裁判官

松 田 敦 子

裁判官 雨 宮 隆 介

5

裁判官 長 船 源