

令和 8 年 4 月 1 3 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和 6 年（行ウ）第 3 2 6 号 遺族補償給付不支給決定取消等請求事件

口頭弁論終結日 令和 8 年 1 月 2 9 日

判 決

5

主 文

- 1 三田労働基準監督署長が令和 4 年 1 月 7 日付けで原告らに対してした労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付を支給しない旨の処分を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

10

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

主文同旨

第 2 事案の概要

15

本件は、東京ガス株式会社に雇用され、教育出向を経て関連子会社で勤務していた a（以下「**a**」という。）が、異動又は上司とのトラブル等により精神疾患を発症し、これによって自死したとして、a の両親である原告らが、処分行政庁に対し、労働者災害補償保険法（以下「**労災保険法**」という。）に基づき遺族補償給付の請求をしたところ、処分行政庁が、a の疾病及び死亡は業務上の事由によるものとは認められないとして、令和 4 年 1 月 7 日付けでこれを

20 不支給とする旨の処分（以下「**本件処分**」という。）をしたことから、本件処分は違法であると主張して、被告に対し、その取消しを求める事案である。

20

- 1 前提事実（当事者間に争いのない事実又は後掲の各証拠若しくは弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

（1）当事者等

25

ア 東京瓦斯（ガス）株式会社（以下「**本件出向元会社**」という。）は、都市ガスの製造・販売等を事業内容とする株式会社であり、令和 6 年 3 月 3

1 日時点で3190名の従業員を擁している。(甲1)

イ 東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社(TGES。以下「**本件会社**」という。)は、平成27年に設立されたガス・電気営業及びエネルギーサービス事業等を目的とする本件出向元会社の100%出資会社であり、令和6年4月1日時点で1935人の従業員を擁している。(甲3)

ウ a(平成▲年▲月▲日生まれ・男性)は、東京大学経済学部を卒業後、平成29年4月に本件出向元会社に入社し、社内研修及び教育出向を経て、平成30年4月、本件会社に出向した。aは、本件会社のb部cグループ(以下単に「**cグループ**」という。)に配属された。(甲4)

cグループは、予算編成・管理、資金計画、事業別予算管理等を業務とする部署であり、その日常的な業務は、aの着任当時、グループマネージャーであるd(以下「**d**」という。)、aの同僚であり、b部における先輩となるe(以下「**e**」という。)及びaの3人で行う体制であった。f(以下「**f**」という。)は、cグループを含むb部の部長であったとともに、g部長を兼務していた。また、h(以下「**h**」という。)は、cグループにおけるaの前任者であった。(乙14ないし乙17)

エ 原告iはaの父、原告jはaの母である。原告iは、大学卒業後、本件出向元会社の子会社に入社し、定年後再雇用を経て、令和7年に退職するまで勤務していた。(甲4、甲19、原告i本人〔1頁〕)

(2) aの精神疾患の発病及び自死

ア aは、平成30年8月頃、うつ病エピソード(F32)を発病した(以下「**本件精神疾患**」という。)(乙1の1〔178頁〕、弁論の全趣旨)

イ aは、平成▲年▲月▲日、自宅において自死した(以下「**本件自死**」という。)

(3) 本件処分及び審査請求等

ア 原告らは、令和３年４月１２日、処分行政庁に対し、aが本件精神疾患を発病し、本件自死に至ったのは、業務上の心理的負荷に起因するものであるとして、労災保険法に基づき遺族補償給付の支給を請求した。

5 処分行政庁は、aの本件精神疾患の発病及び自死は業務上の事由によるものとは認められないとして、令和４年１月７日付けで、遺族補償給付を支給しない旨の決定（本件処分）をした。（乙１の１〔９５頁〕）

イ 原告らは、本件処分を不服として、令和４年３月３１日、東京労働者災害補償保険審査官に対し、労災保険法に基づく審査請求をしたが、同審査官は、令和５年２月２８日付けで、これを棄却する旨の決定をした。（甲
10 ５、乙１の１〔８０１～８９９頁〕）

ウ 原告らは、上記イの決定を不服として、令和５年３月３１日、労働保険審査会に対し、労災保険法に基づく再審査請求をしたが、同審査会は、令和６年３月１日付けで、これを棄却する旨の裁決をした。（甲６、乙１の
１〔１頁〕、乙２の１）

エ 原告らは、令和６年８月２３日、本件処分の取消しを求めて、本件訴え
15 を提起した。（裁判所に顕著な事実）

2 関係法令及び行政通達の定め等

（１）関係法令等

20 労災保険法に基づく保険給付は、労働者の負傷、疾病、障害又は死亡が業務上のものと認められること（以下「**業務起因性**」という。）が支給要件の一つとされており（同法７条１項１号、１２条の８第１項４号及び５号、同条２項、労働基準法７９条及び８０条）、その対象となる業務上の疾病（以下「**対象疾病**」という。）の範囲は、労働基準法施行規則別表第１の２に定められているところ（労災保険法１２条の８第２項、労働基準法７５条２項
25 及び同法施行規則３５条）、同別表第１の２第９号は、対象疾病の一つとして、「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える

事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」を掲げている。

(2) 心理的負荷による精神障害の業務起因性の有無に関する行政庁の判断基準

厚生労働省労働基準局長は、心理的負荷による精神障害に関する業務起因性の有無の判断基準として、医学及び法学の専門家らにより構成された「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」が取りまとめた平成23年1月8日付け「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」(乙7)に基づき、平成23年12月26日、都道府県労働局長宛ての「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(同日付け基発1226第1号。乙8)と題する行政通達を発出した。

その後、上記専門検討会は、最新の専門的知見を踏まえた多角的検討の結果、令和5年7月4日、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書(令和5年7月)」を取りまとめた(乙12。以下「令和5年報告書」という。)。令和5年報告書では、近年の社会情勢の変化等を踏まえ、認定基準全般、すなわち精神障害の成因、精神障害の業務上外の判断枠組み、出来事ごとの心理的負荷の強度の見直し、心理的負荷の評価対象等について検討を行った。厚生労働省労働基準局長は、令和5年報告書を受けて、同年9月1日、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(同日基発第0901第2号。以下、上記平成23年12月26日の行政通達と併せて「認定基準」といい、個別に言及する場合はそれぞれ「改正前認定基準」「現行認定基準」という。また、認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」を「別表1」という。)と題する行政通達を発出し、前記平成23年の通達による認定基準を改正した(乙13)。認定基準の基本的な考え方は、別紙「心理的負荷による精神障害の認定基準について」のとおりである。

3 争点及びこれに関する当事者の主張の要旨

本件の争点は、本件精神疾患の業務起因性である。

(1) 原告らの主張

ア c グループへの異動

a は、平成 29 年 6 月頃からの教育出向では前向きな精神状態で業務に取り組んでいたところ、平成 30 年 4 月、少人数で歴史が浅い上、業務の性質が非定型的で、会社の経営判断に直結する数字を扱う点で責任の重い c グループへ異動した。入社 2 年目であった a は、前任者の h と異なり、経理業務の経験はなかったし、c グループに教育出向明けの 2 年目の社員が配属されるのは初めてのことであった。

c グループでは、a に対する育成計画や指導体制が全く確立されていなかった。a の所属長として教育指導に責任を負うべき d は実務を e に丸投げし、e は、自らが a の O J T 担当者であるという自覚や後輩をサポートする意識を欠いたまま、同人らは多忙を理由に離席しがちの状況が続いた。h からの引継ぎが十分ではなかったこともあり、a は、従事すべき満足な業務も与えられないまま、孤立した状態に置かれた。

業務起因性の判断においては、認定基準は参考にする程度にとどめ、業務による心理的負荷が客観的にみて精神障害を発症させる程度に過重であるか否かを総合的に評価すべきであるが、仮に認定基準に即して考えるとしても、経理業務の経験がない 2 年目の社員が c グループに正式配属されることによって受ける心理的負荷は、一般的な配置転換に比して強度のものとなることが明らかである。

イ 上司とのトラブル（d によるパワーハラスメント及び本件会社の対応）

(ア) d は、平成 30 年 4 月に新たに配属された部下である a に対し、何ら育成計画や育成方針を立てないまま、多忙を理由に同月中にほとんど接点を持たず、無視して放置したのと同然の状況にあった。同年 6 月 6 日に行われ、a が発表を担当した 2 年目社員報告会においても、事前課題に関する指導等をしなければならなかったにもかかわらず、a が事前課

題のドラフトを提出した当日に至るまで指導らしい指導を一切しなかった。そして、aが提出したドラフトに対し、感情の赴くまま、「こんなことも知らないのか」などと言い放ち、aは、dに報告・連絡をしたり指導を受けたりすることについて、強い緊張を強いられるようになった。

5 (イ) dは、平成30年5月31日、aに対し賞与フィードバック面談（以下「**本件賞与面談**」という。）を実施した際、フィードバックの実施方法を定めたマニュアルに反し、評価の経緯や評価方法を適切に説明しないまま、「C」という評価を告知した。その上、dは、aに対し、aが仕事を能動的に行わないなどの偏見ともいうべき主観的な評価を強い口調で伝達し、何らフォローをすることなく短時間で本件賞与面談を終えた。aは、帰宅してから青ざめた様子で「Cだって言われた」旨を原告らに報告しており、本件賞与面談におけるdの言動に極めて強いショックを受けたことが明らかである。

10 (ウ) aは、平成30年6月頃から、資金繰り表の差異分析業務に従事することとなったところ、同月13日、dから、月次報告資料の進捗を報告するよう指示を受けた。同報告の際、aが、作成している資料が未完成のものであることを説明すると、dは、その理由等を詰問し、自席の横に立たせたままのaに対し、「もう資料を作成しなくてよい」と強い口調で述べて、以後、aを同業務から外す旨を告げた。aは、cグループ
15
20 において実質的に初めて与えられた仕事を取り上げられたことについて、深い絶望感を覚えた。

(エ) aがdのことを怖いと思っているとeに相談したことを契機に、平成30年6月14日以降、dがaに対して直接指導をすることを控え、eも在席する3人の状態でのみ業務に関する打合せ等を行うという対策が取られるようになった（以下「**本件対策**」という。）。このことは、a
25 に対する職場からの切り離しという側面を含むとともに、d自身の保身

やリスクヘッジという目的も有しており、これ自体 a に対する心理的負荷の要素となった。d は、本件対策が講じられた後の同年 7 月ないし 8 月に至っても、a に対しいら立ちをぶつけるような厳しい口調で質問し、a に強い心理的負荷を与えることがあった。

5 (オ) f は、上記 (エ) のように、d に対し本件対策を指示したが、a に対しては直接事実を確認したり、意向を聞いたりすることなく、「お互いの感じ方の問題である」などと安易に即断した。

また、e は、d と a が直接二人で話さないようにするという本件対策の要となっていた存在であり、d の不適切な言動や a の心身の状況に即
10 して適時対応することを求められていた。しかし、e は、d の言動について何ら注意や進言等をするのではなく、a に対し実効性のない慰めの言葉をかけるなどするにとどまった。のみならず、e は、平成 30 年 8 月に a がうつ状態にあり、休職等に至る可能性があると認識しながら、このような重大な懸念を f に何ら報告せず、組織として共有されるに至
15 らなかった。

d による不適切な言動への対策としての f 及び e による上記のような対応は、会社に相談しても適切な対応が取られなかったものとして、a に対し甚大な精神的負荷を与えたといえる。

(カ) d による一連の言動（人格否定、業務剥奪、無視、詰問）は、指導の
20 範囲を逸脱したパワーハラスメントに当たることが明白であり、仮に認定基準に即して評価すれば、心理的負荷の強度は「強」に該当する。また、会社の事後対応も、d の言動による a の心理的負荷を軽減するどころか、かえって助長するような著しく不適切・不十分なものであり、それ自体として、「強」に極めて近い程度の心理的負荷を与えるものである。
25 そうすると、a が受けた心理的負荷の評価は、「強」と評価されるべきである。

(2) 被告の主張

ア 総論

精神障害の業務起因性については、認定基準に基づく労災認定が行われており、認定基準は、専門的知見に基づく認定基準専門検討会の報告書を踏まえて策定されたものであって合理性を有するから、認定基準に依拠して判断するのが適切である。認定基準によれば、①対象疾病を発病していること、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対象疾病を発病したとは認められないことが認められる場合に、業務上の疾病として取り扱うべきであり、このうち②については、同期間に別表1の「特別な出来事」に該当する出来事が認められるか、認められない場合には、別表1のそれ以外の具体的出来事の該当性とその心理的負荷の程度の評価（複数ある場合には、その全体評価）が問題となる。

aについては、平成30年8月頃の本件精神疾患の発症前おおむね6か月の間に業務による強い精神的負荷が認められるかを検討すべきであり、aに別表1の「特別な出来事」は認められないから、原告らが主張する事実について、別表1の具体的出来事への該当性及びその心理的負荷の程度の評価を検討する。

イ cグループへの異動

aのcグループへの異動は、別表1における出来事の類型「④役割・地位の変化等」の具体的出来事17「転勤・配置転換があった」に該当し得る。

しかし、a以前にも、b部又はk部に入社2年目の社員が配属される例はあり、aが行うべき業務の性質や分量には適切な配慮がされていたから、cグループにおける業務は、aにとって特段過重な業務とはいえない。hは、d及びeとも協議の上、aへの引継書を作成し、異動後の平成30年

4月以降も、たびたびaと対面して説明を行うなど、適切な引継ぎを実施した。また、cグループでは、aに対し、eが実務を通じた教育・育成を行い、対外的な説明の機会等にはdやfが同席することなどにより、aに一人で責任を背負わせることは避けられており、常時、手取り足取り業務を教わることができる環境ではなかったとしても、業務に対応する上での必要かつ十分な支援・フォローは受けられる環境にあった。

そうすると、aがcグループに配属となったことは、通常の配置転換の範囲内であり、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費やしたり、過去の経験からみて重い責任が課されるものであったりしたとはいえないから、cグループへの異動による心理的負荷の強度は、「中」と評価すべきである。

ウ 上司とのトラブル（dによるパワーハラスメント及び本件会社の対応）

（ア）dは、aがcグループに配属された直後、業務スケジュール等との関係で結果的にaと接する機会が少なかったにすぎず、dが殊更にaを無視したり放置したりした事実はない。平成30年4月当時のcグループにおいて、aの担当業務が明確に決められていたわけではなかったが、dは、具体的な認識と方針を基に、まず分量の少ない業務を担当させ、徐々に他の業務を任せることとしていた。

dは、aが作成した2年目社員報告会の発表資料について、テーマの選定や数字の記載に関する不備を指摘し、理由の説明を求めるとともに修正等の指導をしたものであり、仮にある程度厳しい言い方で伝えることがあったとしても、業務上の指導として適切な範囲を逸脱したものとはいえない。dは、2年目社員報告会における発表についてaから感想を問われた際、発表が良かった旨を伝えた。

（イ）本件賞与面談においてdがaに告げた「C」という評価は、d自身が付与したものではなく、教育出向先での上司が評価した結果をdが引き

5 継いで伝えたものである。賞与の成績に係る評価は、「A」から「G」
までの7段階による相対評価であって、「C」はそのうちの上から3番
目に位置し、1年目に教育出向した新入社員についての2年目の賞与の
査定は、原則として「C」評価を付することとなっていた。dは、この
認識を踏まえ、可もなく不可もない評価であるという意図でaに「C」
評価を伝えたものであり、その際、評価の根拠等について説明を行わな
かったとしても、本件賞与面談におけるdによる人事評価の説明がaの
人格を否定するなどということはできない。

10 また、dが、本件賞与面談の際、aに「主体性がない」などとの評価
を伝えたことは、aの実際の業務を通じた評価を伝達したものにすぎず、
aに対し強い心理的負荷を与えるものではない。

(ウ) dが平成30年6月13日にaに対し資金繰りに係る資料を作成しな
くてよい旨を伝えたのは、作成の基礎となる数字が確定していない状況
で作成しても意味がないから作成しなくてよい、という趣旨を述べたも
15 のにすぎず、aを非難したり、aを当該資料の作成に係る業務から外し
たりする意図ではなかった。したがって、dの上記発言は、aの業務能
力や人格的価値を否定するものではなく、通常の業務指導の範囲内であ
って、aに強い心理的負荷を与えるものではない。

20 (エ) 本件対策は、aから「dのことを怖いと思っている」と告げられたe
がその旨をfに報告し、fとd及びeとの協議を経て決定された。本件
対策は、aに配慮するためにcグループ全体として講じられたものであ
り、dがaに対するコミュニケーションを怠ったとか、自己の保身のた
めに行ったというものではない。また、eは、本件対策が講じられて以
降、aから「dのことが怖い」という話を聞くことはなくなっており、
25 本件対策は一定の効果を上げていたといえるから、業務指導の範囲を逸
脱して強い心理的負荷を与えるものではない。

(オ) f は、本件対策を講じるに当たって e から相談を受け、速やかに d から状況を聴取して、言動を改めることなどを指導した。f は、本件対策を講じるに当たってもそれ以降も、a と直接話して事情を確認したり意向を聴取したりすることはなかったが、これは、日常的に接点がない所属長から呼び出されて話を聞かれることはかえって a の負担になるという e の意見を尊重し、a に配慮したものである。

e は、定期的に a の相談に応じ、a が d から受けた指摘等について「そんなの気にしなくていい」などとフォローしていたし、何か問題があればすぐ報告を受ける体制を整えていた。

(カ) 以上のとおり、d による a に対する言動等は、業務指導の範囲を逸脱するものとはいえず、a と d との間で業務をめぐる方針等において対立が生じたとか、業務に支障を来したとは認められない。そうすると、d の言動等による心理的負荷の強度は、別表 1 における出来事の類型「⑥対人関係」の具体的出来事 2 4 「上司とのトラブルがあった」のうち、「上司から業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」、「業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた」という具体例に該当するものであって、心理的負荷の強度は「弱」と評価すべきであり、仮に原告らに有利に評価するとしても、「中」ととどまる。

また、c グループにおける対応状況は、業務をめぐる方針等において周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じたと評価すべき状態に至っていたとまではいえず、心理的負荷の強度は、「弱」ととどまる。

そうすると、a の死亡に関し、別表 1 に該当し得る出来事に係る心理的負荷の強度は、いずれも「中」又は「弱」ととどまり、複数の出来事について全体評価をしても、心理的負荷の強度は「中」であって「強」には至らない。したがって、本件精神疾患は、労働基準法施行規則別表

第1の2所定の業務上の疾病には該当せず、本件処分は適法である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

5 前提事実に加え、後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる（証人及び原告本人の尋問の後に引用している数字は、各証人・本人調書の速記録の頁数を指す。）。

（1）cグループの構成及び業務内容等

10 ア cグループは、平成28年9月に発足し、発足当初のメンバーは、fのほか、dの前任のグループマネージャー、e及びhであった。平成29年4月、dが着任し、同人、e及びhの3名による体制となった。（甲9〔99頁〕、弁論の全趣旨）

15 （ア）dは、昭和61年4月に本件出向元会社に入社し、令和5年6月には定年に達して再雇用されるに至った。dは、cグループのマネージャーとなる直前には本件出向元会社の1部に所属していたが、それ以前には経理に関する部門での経験を複数年にわたり有していた。（乙14、証人d〔30頁〕）

20 （イ）eは、平成13年、システム開発やコンサルティング業務を営む会社に入社し、同社でもk部に所属したほか、平成25年9月に本件会社の前身となる会社に入社した後は、一貫して財務・経理に関する部門に所属してきた。（乙1の1〔775頁〕、乙16）

（ウ）hは、平成25年4月に本件出向元会社に入社し、教育出向を経て、平成27年4月から本件会社のk部（平成28年9月にcグループが発足して以降はcグループ）に所属していた。（乙17、証人h〔2頁〕）

25 （エ）fは、平成7年4月に本件出向元会社に入社し、平成29年4月から本件会社のg部長とb部長を兼務するようになったが、これらの職に係る業務の比重は、おおむね前者が8割で後者が2割程度であった。（乙1

5、証人 f〔1 頁〕)

イ 本件会社の c グループに教育出向明けの入社 2 年目の社員が配属されたのは、a の例が初めてであった。ただし、本件会社の設立当時、k 部が経理も財務も取り扱っており、a の前任者である h も教育出向明けに k 部に配属され、財務も担当することがあった。(乙 1 の 1〔1 7 1 頁〕、乙 1 7)

ウ c グループの主な業務である予算編成は、毎年 1 0 月ないし 1 1 月頃から開始され、翌年 1 月ないし 2 月頃に忙しさのピークを迎えるほか、会計年度末である毎年 3 月の決算の処理が翌 4 月に行われることから、4 月中旬頃までは毎年多忙な時期である。本件会社は、二つの会社が合併して平成 2 7 年に設立されたものであるところ、二つの会社は別々のシステムを採用していたため、平成 3 0 年当時の c グループにおいては、月次分析(予算と実績を照らし合わせて、その差異の原因を分析すること)をする際に、上記二つの会社の実績や予算に係る数字を抽出・合計する作業が求められていたが、毎回のように新しいシステムエラーが発生する状況であり、その都度、エラーの発生原因や影響を解明する必要が生じていたものの、この対応マニュアルといったものは作成されていなかった。同年 4 月頃は、二つのシステムを統合するシステムを開発する大きなプロジェクトが進行中であり、d や e はその作業に多くの時間を取られていた。(甲 9〔9 9 頁〕、乙 1 4、乙 1 7、証人 d〔2～5 頁〕)

(2) a の教育出向等

ア a は、平成 2 9 年 4 月、大学卒業後すぐに本件出向元会社に入社し、社内研修及び別の会社での教育出向を経た後、同年 6 月から平成 3 0 年 3 月まで、ガスメーターの検針やガス機器の定期点検保守業務を主な業務とする関連会社での教育出向を経験した。a は、平成 2 9 年 9 月頃から同年 1 2 月まで、一人で定期点検保守業務に臨むこともあった。(乙 1 の 1〔1 3 1 頁、4 6 7 頁、4 7 2 頁〕)

イ 上記関連会社での教育出向者の業務・心身の状況を把握する趣旨の報告における「こころチェック機能」の設問で、aの回答は、平成29年11月及び同年12月に「ヘトヘト」(精神状態に係る四つの評価の中で、モチベーションが低く、負担感も高いとされる状態)と判定された。aは、上記報告における同月の自由コメント欄に、ミスが事故に直結するという点検業務のプレッシャーを感じていることなどを記載した。その後、aの精神状態の判定は、平成30年1月には「イキイキ」(上記四つの評価の中で、モチベーションが高く、負担感も低いとされる状態)、同年2月及び3月は「モヤモヤ」(上記四つの評価の中で、モチベーションも負担感も低いとされる状態)と推移し、aは、同年1月の自由コメント欄に、周囲の皆さんのおかげで何とか定期点検業務をやりきることができたこと、与えられた業務だけでなく+αを生み出したいこと、同年2月には、収支計画の作成という責任の重い仕事について自信が持てず、仕事が遅く、周囲の足を引っ張っているのではないかと不安を感じていることなどとのコメントを記載した。(乙1の1〔388～390頁、472頁〕)

(3) aの着任前後のcグループの状況等(日付は、特に注記しない限り平成30年のものを指す。以下同じ。)

ア dは、2月頃、fを通じ、hがcグループから転出し、その後任としてaが着任することを把握したが、dにその際伝えられた情報は、aの年次や所属のみであった。dは、aがcグループに着任した直後から前年度の決算処理の実務に携わることは、現実的に難しいものと考えていたことから、3月にaが挨拶のためにcグループを訪問した際、同人に対し、「4月は見ているだけになってしまうかもしれない」旨を伝えた。(証人d〔4頁、31頁〕)

イ dは、aに対する指導・教育は基本的に上長である自らが責任を持つものと認識していたが、決算システムから数字を抽出して資料を作成するな

どの実務については、自らが c グループに着任後 1 年程度である一方、 e が豊富な経験を有していたことから、実際には e による O J T を中心として習得していくものと期待していた。他方、 e は、 a に対し、席も隣であり、何かあったら聞いてほしいという声掛けはしたものの、 a に対する指導・教育は d が担い、異動に係る引継ぎ・情報提供は h によって行われるものと把握しており、自らが a の O J T 担当であるとは認識していなかったし、 d からその旨の明確な指示はなかった。(証人 d [3 頁]、証人 e [2 ～ 3 頁、 9 ～ 10 頁])

ウ d 及び e は、4 月中、上記 (1) ウのような決算業務の処理やシステム開発のプロジェクト等で忙殺されていたため、通常の業務時間内に c グループに在席していることが少なく、 a は一人で自席にいる時間が長かった。 d は、 a の担当業務を具体的には決めておらず、同月中は h からの引継ぎの内容を習得して月次の予算及び実績の表の作成といった事実だけをアウトプットする業務を行えるようになることを想定していたが、同月中、 a との接点はほとんどなく、担当業務を明確に決定したり、業務について指示、指導したことはなかった。そのため、 a は、同月中、 c グループにおける具体的な役割を持たないまま、コピー取り等の業務を依頼されて行うなどしており、 d においても、 a が手持ち無沙汰な感覚を抱いているかもしれないと考えていた。(甲 9 [14 頁、 47 頁、 52 頁]、証人 d [4 ～ 5 頁]、証人 e [3 ～ 4 頁])

エ h は、4 月 1 日付けの人事異動で本件出向元会社の b 部所属となったが、同月中は本件会社への所属も兼務しており、同月 4 日から同月 17 日までに合計 7 回 (実質 4 日間程度)、 a への引継ぎ及び c グループでの資金繰りに関する残務を並行して処理する趣旨で本件会社を訪問し、引継書に基づいて a への引継ぎを数回実施したが、その際には、部署ごとに誰に相談するのがよいか、誰との付き合い方に注意が必要か、困ったことがあったら

d と e に相談するようにといったアドバイスも行った（引継ぎは、h と a の間で行われ、d や e は同席しなかった。）。さらに、5 月 29 日には、a に対し資金繰りに関する業務の引継ぎを行い、その後、6 月に入ってから
5 も a からの質問に対し、随時、メール等で回答するなどした。h は、a からの質問が基本的な手順を理解した上でのものであったことから、a があ
る程度一人で c グループの業務を行えるに足る水準の理解に達したものと
認識した。（甲 9〔99 頁、101～103 頁〕、乙 1 の 1〔507～51
4 頁、374 頁〕、証人 h〔1～2 頁、4 頁〕）

オ c グループに異動した a の性格について、f、d 及び e は、いずれも、
10 非常に大人しく無口であり、テンションが低いことが多く、雑談を投げか
けても回答が返って来ないことが多いなどと感じていた。（甲 9〔8 頁、1
6 頁、26 頁〕）

（4）2 年目社員報告会（以下単に「報告会」ということがある。）

ア 本件会社においては、6 月 6 日、入社 2 年目の社員が教育出向での研修
15 の成果を発表する目的の報告会が実施されることとなっており、入社 2 年
目の社員であった a も発表を担当することとなった。d は、4 月 24 日、
m 部の担当者から、報告会に係る a の事前課題の一次提出先であり、その
内容の確認及び報告会出席のためのスケジュール調整を要請するメールを
受信した。（甲 8、弁論の全趣旨）

イ d は、4 月下旬頃、a に対し、5 月のゴールデンウィーク明け頃までに
20 報告会での発表に用いる資料のドラフトを提出するよう指示した。a は、
同月 11 日、d に対し、ドラフトを提出した。d は、同ドラフトについて、
一見して出来が悪いと感じており、章立ての数字の誤り等の形式面の不備
や、発表に充てられる時間との兼ね合いで長さについて指摘をしたほか、
25 教育出向先への提言のみでなく、a 自身が得た知見や経験を盛り込むよう
指示した。a は、同月 23 日に同ドラフトの修正版を提出した（なお、報

告会の資料をm部に提出する締切りは同月25日であった。)。dは、修正版にもなお不備があると感じたが、完成したものと扱うことにして、同月24日にm部に提出した。(甲9〔17頁、21～22頁〕、乙1の1〔526頁〕、証人d〔5～6頁〕)

5 dは、上記資料を修正するやり取りに際し、一定程度の時間、自らは着席し、aを立たせた状態のまま、「この内容じゃ相手に伝わらない」、「この表現じゃわからない、もう少しわかりやすく書けるんじゃないの?」といった言い方で指摘をしたが、その際、aが修正に同意しなかったため、「分かんないかなあ?」という思いで口調が詰問調になることがあった。また、
10 dは、aに何回も聞き直している中で、「そんなこと書く?」と指摘した際、aが固まった状態(言葉が出ず、会話が續かない状態)になった様子を見て、この程度のことで固まるのかと感じた。(甲9〔21～22頁〕、証人d〔5～6頁、25頁〕)

ウ aは、6月6日の報告会において発表を行った。dは、aの発表を聞くために報告会に出席したが、会場が混雑していたこと、その後に会議の予定も入っていたことなどから、aの発表の終了直後に退席した。そのため、
15 dは、同日中にaに同発表についてコメントすることはなかった。(甲9〔47頁〕)

aは、翌7日、dの席に赴き、報告会の資料の作成について指導を受けた礼を述べた後、昨日の発表について何か改善した方がよい点など気付いた点はあるかと質問した。dは、aの発表は内容も話し方も立派なものだったという感想を抱いてはいたが、改善点の指摘まで求められるとは予想しておらず、また、資料については事前に指摘を繰り返したものの完成度はなお十分でないとも感じていたことから、「昨日はお疲れ様」、(改善点など気付いた点は)「うん。特にはないな」と返答するにとどまった。(甲9
20
25
〔47～48頁〕、証人d〔6頁、19頁〕)

5 なお、d は、a に対し、発表が立派だった旨述べたと証言するが（証人
d [6 頁、3 5 頁]）、仮に、そのような発言があったとすれば、a は原告
i に伝えたと考えられるところ、原告 i は、a が「特にないで終わった」、
「俺に関心がないんだよ」と言っていた旨供述していること（原告 i 本人
[9 頁]）、d 自身、本件会社の調査において、褒めることも考えたが、資
料の完成度はなお十分でないと感じていたことから、特にはないなどだけ
答えた旨供述していること（甲 9 [4 8 頁]）に照らし、採用できない。

（５）本件賞与面談

10 ア 本件賞与面談は、前年度の業績に基づく賞与査定が完了したことを踏ま
え、査定のプロセス等のフィードバックをするために実施されたもので、
異動により考課者が代わった場合、被考課者が前任者の下で提出したミッ
ションシート等に基づき、必ず査定内容の引継ぎを受けた上で実施するこ
ととされていた。（甲 9 [2 2 頁]、乙 1 の 1 [5 4 3 頁]）

15 賞与のフィードバックにおいて、考課者は、貢献度に基づく絶対評価の
結果（高評価の「5」から低評価の「1」までの5段階評価）と、賞与成
績に係る相対評価（高評価の「A」から低評価の「G」までの7段階評価）
を告知することとされていた。また、本件出向元会社の社員で、1年目に
教育出向を経験した入社2年目の者の賞与成績については、出向に教育的
な要素が含まれることなどから、原則として「C」の評価を付することと
20 されており、a と同じ年次の2年目の社員に付された評価も、結果的に全
員「C」であった。この取扱いは、従前と同様のものであったため、本件
出向元会社の人事部は、査定の経過を各配属先に伝えておらず、本件会社
のm部も、d も、同査定の経過を把握していなかった。（乙 1 の 1 [3 7 5
頁、3 8 7 頁]）

25 イ d は、5月31日午後4時頃から約20分間、a との間で本件賞与面談
を実施した。d は、a に対し、前任の考課者のミッションシート及び自己

のミッションシートを提示した上、絶対評価が「4」であること、相対評価が「C」であることを告げた。この際、dは、上記アのとおり査定の経過を把握していなかったことから、「C」評価はd自身ではなく前任の考課者が付したものであることを前提に、aに対し、「査定経緯は分からない」と告げた。また、dは、絶対評価と相対評価の差異について一般的な解釈を説明したが、教育出向明けの2年目の社員の相対評価が原則として「C」評価となることは、上記のとおり把握していなかったことから説明しなかった。(甲9〔22頁、49頁])

本件会社のm部長が作成した「賞与査定面接結果等のフィードバック面接の実施について」と題する通知には、相対評価をフィードバックする際の考課者の発言の禁句例として、「私は調整に関与していない」等の発言をすることが挙げられている。(乙1の1〔543～546頁])

ウ dは、本件賞与面談において、aに対し、成績評価の伝達や説明以外に、「積極的に仕事してほしいな、いつまでもお客さまじゃどうか？」、「今は仕事受け身だよね」、「能動的に仕事してほしいんだけど、できてないよね」、「6月に新人が配属されるんだから頑張らないと」などと発言した。dは、面談の場ではaに腹を割って話してもらえると期待したのに、これに反するaの会話のキャッチボールの出来なさ加減に驚くとともにいら立ちを覚え、口調がややきつくなる場面があり、本件賞与面談の終了時には後味の悪さを覚えた。dは、本件賞与面談の終了後、eに対し、aとの会話が成り立たなかった旨を伝え、自らがaから嫌われているのではないかとeに尋ねたところ、eは、自らもaと昼食に行っても会話が續かない旨を説明した。(甲9〔17頁、22頁]、証人d〔20頁])

なお、dは、本件賞与面談において、「C」評価が平均的な評価であるといった何かしらの説明をした旨証言するが(証人d〔33頁])、上記のとおり教育出向明けの2年目の社員の相対評価が原則として「C」評価とな

るという査定の経緯自体、本件出向元会社から本件会社に伝わっていないのであるから、少なくともその趣旨が a に伝わらなかったことは明らかであり、上記証言は採用できない。

5 エ a は、5 月 3 1 日の夜に帰宅した際、原告 j に対し、本件賞与面談の結果について、「フィードバックだったけど評価 C だって言われた」などと暗い表情で話した。(乙 1 の 1 [1 4 1 頁]、原告 i 本人 [7 頁])

(6) 資金繰り表の作成及び本件対策の状況等

10 ア e は、5 月頃から、a の様子がおかしく、何となくうつ状態なのではないか、と認識しており、その原因には d の a に対する厳しい態度や、c グループの人数が少ないことがあると考えていた。しかし、e は、その時点では、a の状態は直ちに誰かへの相談を要するまでのレベルではないと感じており、現に誰かに相談することはなかった。(甲 9 [5 頁、7 9 ～ 8 0 頁])

15 イ a は、5 月下旬頃から、予算と実績の差異を分析する業務のうち、資金繰り表の差異分析業務に従事することとなった。そのため、a は、6 月 4 日頃から、h から引き継いだ資金繰り表の手順書を検討し、同月 1 1 日までの間、h に対し、資金繰り表作成における基本的な言葉の定義の確認や設備投資額の把握方法についての自らの理解や認識の正確性など、メールで様々な質問をし、h は、これに対応した。(乙 1 の 1 [5 0 4 ～ 5 1 4 頁、
20 5 2 7 頁])

ウ a は、6 月上旬ないし中旬頃までに、業務時間の終了後、e に対し、「d さんが怖い」、「月曜日の朝、会社に来るのが辛くなってきた」、「d さんと合わない」などと発言した。e は、a の同発言について、すぐに誰かに相談すべきか否か、誰に相談するのがよいのか悩んだため、すぐに f に相談
25 することはなかった。(甲 9 [5 頁、9 頁、7 9 頁]、証人 e [5 ～ 6 頁、2 1 ～ 2 2 頁])

エ a は、6 月 1 3 日頃、d に対し、作成していた資金繰り表を提出した。

a は、資金繰り表について、不完全な資料である、数字がないので自分では集計できないという趣旨の発言をしたことから、d は、k 部門が数字を見せてくれないのか、それともまだ数字自体が確定していないのかいずれであるのか質問した。a が分からないので確認する旨を回答すると、d は、資金繰り表に不確定要素が多く残っていることから、その時点で完成を目指すことに意味はないと判断して、a に対し、「今作ってもしょうがないじゃん」、「今やらなくていい」などと発言した。この際の d は、a が初めから不完全な資料として提出したことから「何で？ 不完全なもの持ってくるなよ。完成したものを持ってきてよ。」という思いを持っており、また、数字が確定しない点について a が自分の責任ではないような口ぶりであったことから、きつい口調になった。(甲 9 [1 7 頁、2 3 頁]、乙 1 の 1 [3 7 5 頁]、証人 d [8 頁、2 1 ～ 2 2 頁])

a は、e に対し、d から「資料作らなくていいと言われちゃいました。」と述べた。e は、もともと完全な資金繰り表は作れないので、不完全でもいいからその理由を説明すればいいなどと a に助言したが、d から上記指摘を受けた後の a は、ものすごく落ち込んでいる様子だったと感じた。e は、その頃同僚から、a が怒られていたということを聞き、a の落ち込み様とその理由とが合致した。e が d に発言の趣旨を確認したところ、d は、データが揃わないし、欲しいものが作れないなら、今は作らなくていいという意味だったと述べた。しかし、その後、d は、a に対し、自らの発言がそのような意味であったことの説明はしなかった。(甲 9 [1 0 頁、7 4 頁、7 9 頁]、乙 1 の 1 [3 7 5 頁]、証人 d [2 2 頁])

オ e は、上記エのこともあり、6 月 1 4 日頃、f の下を訪問し、a が d のことを「怖い」と言っている旨を報告した。f は、d を呼んで事情を聴く必要があると判断し、e も同席の下、d に説明を求めたところ、d は、「怖

い」という指摘は、２年目社員報告会の資料の件、本件賞与面談でのフィードバックの件及び資金繰り表の件だと思われることを述べた上、「自身も思い当たる節があります」、「今後気を付けます。申し訳ございません」などと発言した。f は、d に対し、二人の間に何があったのか詳細は分からないが、受け手の a が怖いと言っている以上、今後は「怖い」と思われるような言動によくよく注意するよう指導した。この際、f、d 及び e の間で、a が d からの直接の指示を怖いと思っている以上、今後の業務の打合せ等は３人（d、e 及び a）が揃って行った方がよい旨が確認され、本件対策が講じられることとなった。（甲 9〔10 頁、18 頁、25 頁、57 頁、90 頁〕、証人 d〔16 頁〕、証人 f〔2～3 頁〕）

上記までのやり取りは、専ら、f、d 及び e の間のものであり、a に対しては、e が、本件対策が講じられることとなったことについて、（f 及び d との協議の結果、d と a とが）「二人でしゃべらなくしたよ」などと口頭で伝えた。（甲 9〔10 頁〕、証人 e〔7 頁〕）

d は、自らが a から「怖い」と思われていることを認識し、直接声を掛けるのを控えようと考えたことなどから、a に対し、本件対策の内容や趣旨について説明したり、従前の言動を謝罪したりすることはなかった。また、f は、日常的に接点を持たない者が突然個別に呼び立てて話をするとはかえって a の負担になるという考えなどから、本件対策を検討する際に a の意見を聴いたり、本件対策の内容や趣旨について a に自ら説明したりはしなかったが、その後は e に対し定期的なフォローを指示するとともに何かあればすぐに報告するよう指示し、その後、週に１度程度 e から a の様子等の報告を受けていた。（甲 9〔14 頁、18 頁、91～92 頁〕、証人 d〔28 頁〕、証人 f〔3～4 頁、8 頁〕）

（７）本件対策が講じられた以降の出来事等

ア 本件対策が講じられて以降、d は、e がいる状況の時に a との間で会話

をするという形が取られた。dは、aが自分のことを怖いと思っていることを認識したことから、aとの間での会話は更に少なくなり、仕事上必要なことしか話さないようになった。(甲9〔23頁、58頁、65頁〕)

5 eは、上記(6)オの後の6月中旬頃、aに対して、dの様子を尋ねたところ、aが「dさんの態度が優しくなった」と発言したことがあり、そのことはfにも伝えた。ただし、e自身としては、dのaに対する話し方が特に優しくなったという印象はなかった。(甲9〔10頁、77頁、91頁〕、証人f〔4頁〕)

10 イ aは、6月中旬頃以降、eに対し、「皆さんの足を引っ張って申し訳ない」、「迷惑を掛けています」、「ミスばかりして申し訳ありません」などと発言することがあり、eは、「2年目だから間違えて当然」、「毎年合併したりして、去年と違う作りになるので、間違えてもしょうがない」、「そんなことないよ」といった声をかけたりしていた。(甲9〔5頁〕、乙1の1〔376頁〕、証人e〔24頁〕)

15 ウ aは、6月29日、dから、「ずっとも」活動の推進者として活動するよう内示を受けた。同活動の推進者は、n部及びb部を通じて1名出すこととなっており、fからdに対し、aが適任ではないかと打診があった。(甲9〔50頁〕)

20 「ずっとも」活動は、電気又はガスの契約獲得プロジェクトのことを指し、同月から同年12月までの間に、本件会社の役員、社員及び本件出向元会社からの出向者において、電気又はガスの契約を一人2件以上成約することを目標に活動することとされていた。(乙1の1〔542頁〕)

25 7月31日、「ずっとも」活動に関するn部への説明会が実施されることとなったが、b部に対する説明は予定されていなかった(aは、説明会を両部で別個に開催することについて、事前にdに説明していなかった。)。dは、b部に対する説明会も併せて開催する方が合理的だと考えたことか

ら、同日午前、a に対し、b 部も一緒にやった方がいいのではないか、a もその方が楽ではないかと質問したところ、a は、固まって回答ができない状態になった。そこで、d は、「別々にやるならそれでいい」などと発言した。(甲 9 [50 頁、70 頁])

5 8 月 2 日、b 部に対する「ずっとも」活動の説明会が実施されることとなり、d 及び e も出席して、a による説明を聞いた。d は、説明が終わった後、a に対し、「ずっともガス」の申込方法について、P C による方法以外に紙の申込用紙による方法がないのか質問し、a は、P C による方法しかないと回答した。d は、以前から、紙による申込みも可能なはずであると認識していたことから、「前にも聞いたけど」、「あると思うんだけど」、
10 「それはあなたに言えばいいのか、総務部に問合せをすればいいのか、何度か聞いてるが返答がない」、「悪いけど調べてよ」などと発言し、a は、これらの質問に対し、固まって回答ができない状態になった。この際の d の質問は、厳しめの口調で、e において d はいらいらしているようだと感じられるものであり、e は、「前にも聞いたけど」などの d の言い方に、以前の不適切な言い方が再発しているものだと感じたが、それを d に伝えることはなかった。(甲 9 [71 頁、72 頁、76～77 頁]、証人 d [24
15 頁]、証人 e [16～17 頁])

エ a 及び d は、いずれも、8 月 6 日から 10 日まで夏季休暇を取得した。
20 (甲 9 [6 頁])

 e は、8 月 2 日頃以降、a がうつ状態にあるのではないかと感じていたことから、上記休暇明けの同月 13 日に a が無事に出社するかどうか気にしていた。しかし、同月 13 日の a の様子はいつもと同じであると感じ、その週は a とほとんど話ができなかったことから、同月 17 日にも a の様子
25 について特に異変は感じなかった。e は、a がうつ状態ではないかと感じたことについて、d や f に相談しておらず、f は、同月頃の a の精神状

態について、特に認識していなかった。(甲 9 [7 3 頁]、証人 e [2 1 頁、2 4 頁]、証人 f [1 1 頁])

5 オ a は、8 月 1 3 日から、同月分の月次資料の作成に着手したが、海外子会社からの報告が遅れ気味だったことなどにより、月次資料の作成は順調には進まなかった。同月 1 7 日、c グループから本件会社の社長への説明が実施され、a は、f、d 及び e と共に出席したが、資料の配布を行うのみで、発言することはなかった。(甲 9 [6 頁、1 6 頁])

(8) a の異動の検討等

10 ア d は、5 月末ないし 6 月頃から、a について、決算の数字がどう出来上がるか理解を深めてもらうため、k 部で伝票処理の実務等を担当してもらうことを検討していた。その背景には、a には定型的で目に見える成果がある業務の方がふさわしく、いきなり b 部は適していなかったという考えがあったが、余りに短期間で k 部に異動させることは a が傷つくかもしれないと判断し、この時点では d 自身のみの考えにとどめていた。(甲 9 [2 15 4 頁]、証人 d [1 1 頁、3 4 頁])

20 イ d は、8 月 1 4 日又は 1 5 日、夏休み明けになっても a の様子に余り変化が見られず、e が a に対し、いわゆる報連相が足りていないことを指摘する厳しめのメールを送っていることや、e から a が仕事をしていないことを指摘するメールが送られてくるといった事実等を踏まえて、この先も同じ状態が長期間続くと業務に支障が出ると感じ、a を k 部に異動させることについて f に上記アの考えを説明した (d は、e とその考えを共有していた。)。f は、a を最短で 1 0 月に k 部へ異動又は k 部と兼務させることを視野に入れて検討する意向を示し、d に対し、8 月 2 0 日以降に k 部長とも相談するよう促した。(甲 9 [5 5 ~ 5 6 頁、7 8 頁、9 3 頁])

25 (9) a と交際相手との間の L I N E メッセージ

a は、交際相手の女性に対し、次のような L I N E のメッセージを送信し

た。(乙1の1〔603～606頁〕)

ア 平成30年7月17日

「仕事のせいで満足に遊べないし」「仕事で悩んで、遊んでてもそっちが
5 気になったりして楽しめないし」「毎日注意されてばかりだし」「なんか仕
事ができるようになる未来が見えない」「めっちゃできるやつにならなく
ていいから人並みに仕事ができるようになりたい」「和らいではないかな」

イ 同月22日

「朝起きてても動悸がするし」「大丈夫かどうかもわからない」「試験が重
10 かった時とかはあったけど」「でも終わりがあったから」「いまが多分1番
重い」

(10) 本件自死

a は、家族及び交際相手に宛てた自筆の遺書を残した上で、平成▲年▲月
▲日(月曜日)午前1時頃、自宅の自室において縊死した。家族に対する遺
書には、家族への感謝の言葉のほか、「ここ数ヶ月、なかなか新しい職場にな
15 じめず、仕事が覚えられず、毎日怒られてばかりで反省しきりでした」「『早
く人並みに仕事ができるようになりたい』その一心でここ数ヶ月頑張ってきましたが、もう限界です」「自分に仕事の能力がないのが原因ですが、毎日の
ように怒られ、言われたこともできない」「休みの日でも仕事が頭から離れず、
遊んでも楽しめない」「自分なりに努力しているつもりでしたが、もう限界で
20 す」といった記載もあった。(甲14、乙1の1〔404頁〕)

2 業務起因性の判断枠組み

(1) 労災保険法における保険給付のうち、業務災害に関するものは、労働者の
疾病等に業務起因性が認められる場合に給付されるものである(同法7条1
項1号)。労働者の疾病等に業務起因性が認められるためには、業務と当該疾
25 病等との間に条件関係があることを前提として、両者の間に法的にみて労働
者災害補償を認めるのを相当とする相当因果関係が認められることが必要と

解される。そして、労働者災害補償保険制度が、業務に内在又は随伴する各種の危険が現実化して労働者に疾病等の結果がもたらされた場合には、使用者に過失がなくとも、その危険を負担して損失の補償をさせるべきであるとする危険責任の法理に基づき、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が認められるためには、当該疾病等の結果が、当該業務に内在する危険が現実化したものであると認められることが必要というべきである。

(2) また、現行認定基準は、裁判所の判断を拘束する性質のものではないが、近年の社会情勢の変化等を踏まえ、精神障害の成因、精神障害の業務上外の判断枠組み、出来事ごとの心理的負荷の強度の見直し、心理的負荷の評価対象等について検討を行った令和5年報告書を踏まえて策定されたものであり(第2の2(2))、その作成経緯、内容等に照らして、合理性を有するものというべきであるから、裁判所において精神障害の業務起因性を判断するに当たっても、これを参考とした上で検討することとする。

3 本件精神疾患の業務起因性について

(1) aのcグループへの異動及びその直後の状況について

ア 本件会社のcグループは、平成28年9月に発足したものであり、aが配属されることとなった時点で発足から1年半と新しく、人数も3名と小規模なグループであった(認定事実(1)ア)。また、cグループの業務は、予算編成・管理、資金計画、事業別予算管理等であるが、本件会社が二社の合併により成立するに至った経緯等(認定事実(1)ウ)もあって、二つのシステムが併存しており、業務遂行上もシステムエラーが頻発し、そのイレギュラーな対応も要求される状況であった。本件会社において、教育出向明けの入社2年目の社員が経理と財務を扱う部署に配属されることはあったが、財務のみを担当するcグループに上記のような社員が配属されたのはaが初めてであった(認定事実(1)イ)。

このように、当時の c グループは、部署として新しく、少人数であり、また、業務としては予算管理や資金計画といった重要な役割を担う上、システムの併存による非定型な業務の対応等も求められる状況であった。さらに、教育出向明け社員の配属は初めてであったが、本件会社において、

5 a にどのような業務を担当させるかについて明確な方針はなかった。

実際、所属長である d は、a が着任する時期の c グループの繁忙さ等から、a に対し、「4 月は見ているだけになってしまうかもしれない」と発言し（認定事実（3）ア）、同月中の業務は引継事項の習得であったが、a が手持ち無沙汰になっていると考えていたとしており、少なくとも同月において a に具体的な役割は与えられておらず、a は、コピー取りのようなごく補助的な業務に従事し、一人で自席にいることが多かった（認定事実（3）ウ）。

10

a は、前任者である h から、引継書や口頭で、対応相手についての留意事項等も含む一定の丁寧な引継ぎを受けており、h においては 5 月 29 日の資金繰りに関する業務の引継ぎ及びその後のメール等でのやり取りを経て、a がある程度、c グループの業務を行えるに足る水準の理解に達したものと認識したが（認定事実（3）エ）、複数年の k 部門での経験を有する d においても、財務に関する業務をいきなり担当するのは難しく、自らも 1 年掛かってようやく財務の仕事ができるようになったと証言していることからしても（証人 d [14 頁]）、a が h からの数回の引継ぎにより c グループの業務を十分に体得したと考えることは困難である。そのような状況の中で、a に対する現実の指導やフォローをすべき d 及び e は、上記のような業務の繁忙状況によりほぼ恒常的に離席しており、かつ、a に対する指導を主に行うのがいずれであるか協議しないまま、黙示的に互いに委ねたような状況となっていた（e は、自らが a の O J T 担当と位置付けられていたこと自体、明確に認識しないままであった（認定事実（3）

15

20

25

イ))。

a は、教育出向先では相応に意欲をもって定期点検保守業務等をこなしており（認定事実（２）イ）、本来相応の能力を有していると思われるにもかかわらず、本件会社の c グループに所属後はわずか１、２か月程度で、
5 e から見ても d の厳しい態度や c グループの人数の少なさが原因でうつ状態に見える状況にまでなっていたというのであって（認定事実（６）ア）、業務指示の在り方や支援体制に相当問題があったと考えるのが合理的である。教育出向における報告において、a は、収支計画の作成という責任の重い仕事について自信が持てず、仕事が遅く、周囲の足を引っ張っている
10 ののではないかと不安を感じていると述べていたものであるが（認定事実（２）イ）、教育出向明けの配属先の上司である d が認識していたのは、a の年次や所属のみであり（認定事実（３）ア）、教育出向における上記のような情報が全く生かされなかったともいえる。

イ 以上について認定基準に即してみると、本件会社の c グループへの異動
15 は、別表１の具体的出来事１７「転勤・配置転換があった」に該当するところ、その心理的負荷の強度の評価に当たっては、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等のほか、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等を考慮することとされている。c グループにおける業務には、その性質上一定の困難性が伴い、４月時点での a の経験の程度に照
20 らせば、能力・経験と業務内容にギャップがあったほか、職場の支援・協力の有無については、ごく限定的なものであったというほかない。現行認定基準第４の２エ「総合評価の留意事項」において、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）は心理的負荷を強め
25 る要素となるとされていることも踏まえると、a の c グループへの異動及びその直後の状況に係る心理的負荷の強度は、少なくとも「中」を下らな

い。

ウ 被告は、上記心理的負荷の強度について、当裁判所と同様に「中」と評価すべきであると主張するものの、その評価に当たっては、aが行うべき業務の性質や分量には適切な配慮がされていたこと、aに対し業務に対応する上での必要かつ十分な支援・フォローがされていたことなどを前提としている。しかし、aの行うべき業務については、適切な配慮がされていたというより、むしろ、dが具体的な役割を明確に指示していなかったことなどにより、少なくとも5月下旬頃まで、実質的な業務がほぼ与えられていなかったという方が正確である。また、上記アのような実態に照らし、cグループにおいてaに対する必要かつ十分な支援・フォローがされていたとは考えることができず、被告の主張は、これらの事実を前提とする点において、採用することができない。

(2) 上司とのトラブル（dによるパワーハラスメント及び本件会社の対応）について

ア dによるaに対する言動による心理的負荷と、これに係るcグループをはじめとした本件会社の対応による心理的負荷は、その関連性の程度に照らし、それぞれを別個に検討して認定基準に当てはめるのではなく、これらを一体として検討しないと的確な評価が困難である。

イ dは、平成23年頃、子会社の職員に対する言動が厳しかったため、当時の上司から、怒ることと叱ることは別のことであるという指導を受けた経験を有しており（乙1の1〔387頁〕）、eから見ても、物言いがきつめで、言葉遣いがぶっきらぼう、雑であり、もう少し優しい言い方をする方がよい、入社2年目のaには厳しい言い方と受け止められるだろうと感じられる人物であった（甲9〔4頁、8頁、12頁、72～73頁、88頁〕）。また、fは、本件出向元会社のb部の人事担当者を務めていた際、dについて、いろいろな職場の関係者と信頼関係を築きながら進める仕事

に不向きな人柄であるとして、同人を同 b 部に配置することは絶対に反対である旨表明したこともあった（甲 9〔27 頁〕）。

d 自身、本件出向元会社が実施したヒアリングや証人尋問の機会において、a に対する口調がきつくなる場面があったことを自認している。d は、
5 4 月中は a とほとんど接点はなかったが、無口で大人しく、雑談を投げかけても回答が返ってこないなど感じており（認定事実（3）オ）、5 月 1
1 日に、a から 2 年目社員報告会の資料のドラフトを受け取り、一見して
出来が悪いと感じ、修正に関するやり取りの中で、a の対応について「分
10 かんないかなあ？」という思いで詰問調になったとか、「そんなこと書く？」
との指摘に a が固まってしまったことについて、この程度のことで固まる
のかなどと思ったというのであって（認定事実（4）イ）、d の a に対する
印象が少なくとも芳しいものでなかったことがうかがわれ、そのような思
いが d の言動に現れたことは想像に難くない。d は、2 年目社員報告会に
おける a の発表の内容や話し方は立派なものと受け止めたものの、a にそ
15 のことは伝えず、特にないという返答にとどまったのであり、a において、
直属の上司が「俺に関心がないんだ」と受け止めたとしてもやむを得ず（認
定事実（4）ウ）、c グループ内での疎外感を感じたとしても不自然ではな
い。また、5 月 31 日の本件賞与面談において d が告知した a に対する評
価は、前任者から査定について引継ぎを受けるという定められたプロセス
20 を欠いたまま「C」であると告知されたものであって、「いつまでもお客さ
まじゃどうかな？」「6 月に新人が配属されるんだから頑張らないと」など
といった指摘とともにされたことも踏まえれば、a においては、十分な理
由の説明がなく否定的な評価を告知されたと受け止めてもやむを得ない
（認定事実（5）ウ、エ）。

さらに、6 月 13 日頃、a が d に対し、作成中の資金繰り表を提出した
25 が、不完全なものであったことから、d は「何で？ 不完全なもの持ってくる

るなよ。完成したものを持って来いよ。」という思いを持ち、かつ、aが自分の責任ではないような口ぶりであったと受け取ったことから、「今作ってもしようがないじゃん」などときつい口調で指導している。前記のとおり、dのaに対する印象は芳しいものではなかった上、上記のような思いを持ったdの言動は相当厳しい口調であったと考えられる。この点は、eの同僚がaがdに「怒られていた」と評したことからも裏付けられる（認定事実（6）エ）。しかも、dは、eからaが「資料作らなくていいと言われた」と受け取っていることを聞き及びながら、その後にフォローもしていない（認定事実（6）エ）。そうすると、aがcグループにおける実質的な最初の業務を取り上げられたと受け取ったとしてもやむを得ない。

資金繰り表作成に関するaとhとのやり取りをみても、aがそれなりに資金繰り表の作成手順を理解し、分からないことは適宜前任者にも確認しつつ作業を進めようと努力している姿が見て取れる（認定事実（6）イ）。このことは、hがこれらのやり取りを経てaがある程度の水準に達したものと認識した事実からもうかがわれる。そうであるにもかかわらず、dからこの状態で資金繰り表を作成しても仕方ないと判断され、その後のフォローもなかった。

それまでほとんど仕事を与えられておらず、dからお客さまのような存在と評されていたaにおいて、初めて与えられた実質的な仕事について、それなりに努力しつつ作業したものの、上司から上記のような対応が取られたものであり、cグループ内において相当の疎外感や無力感を味わったであろうことも想像に難しくなく、このことをもっても相当の精神的な負荷があったと考えられるところである。

他方で、上記を含めたdによる言動は、いずれもcグループの業務に関連した指導、注意等であると認めることができ、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃にわたるものとまでは

言い難い。また、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であるとまで認めることはできない（ただし、明確な業務指示や指導もしなかったにもかかわらず、「いつまでもお客さまじゃどうかな？」などと発言した点は、指導又は注意としても相当問題である。）。

5 したがって、dのaに対する言動が指導の範囲を逸脱した明白なパワーハラスメントであり、それ自体の心理的負荷の強度が「強」に当たる旨の原告らの主張は、採用が困難である。

ウ 「dが怖い」旨のaのeに対する訴えを受けて本件会社が取った対応について

10 (ア)「dが怖い」旨のaの訴えを受け、fは、dに言動に注意するよう指導し、本件対策を講じることとするとともに、eに対し、定期的にaの様子を報告するよう求めるなど指導した（認定事実（6）オ）。本件対策は、dがaに対して業務上の連絡や指導を行う際にeも関与することにより、aが「怖い」と感じるようなdの言動を抑制させる意図があったものと
15 認められる。aがeに対し、6月中旬頃に「dさんの態度が優しくなった」などと発言した事実は、上記意図に沿うものであるようにも考えられるが、dは、aが自分のことを怖いと思っていることを認識したことから、更に会話は少なくなり仕事上必要なことしか話さないようになったというのであり、職場における疎外感の改善につながったとは言い難
20 い。eは、dがaと話をする時に、その場に同席する形を取ったが（認定事実（7）ア）、dに対し、aに対する口調等に配慮すべきであると感じても特に指摘することはなかったこと（証人e〔16～17頁〕）も踏まえると、常にeがやり取りに同席することとなった以外、特に実態に大きな変化があったとも認め難い（現に、e自身は、本件対策が講じら
25 れる前と後とで、dの口調等には大きな変化はなかったと感じていた（認定事実（7）ア）。）。

しかも、6月中旬以降、aは、eに対し、「皆さんの足を引っ張って申し訳ない」、「迷惑を掛けている」などと、仕事の悩みを吐露しており、その疎外感や無力感がむしろ増している状況であったことがうかがえるところ、eは、そんなことないよと励ます程度にとどまり、抜本的な解決には至っていない（認定事実（7）イ）。

加えて、8月2日、「ずっとも」活動に関して、dが厳しめの口調でaを固まらせるといったことも起こり、不適切な言動が再発しており（認定事実（7）ウ）、eは、aがうつ状態にあるのではないかと感じていたものであるが（認定事実（7）エ）、このこともdはもとよりfにも伝えることはなかった。

本件対策は、f、d及びeによって決定され、aは、これに関する意向を確認されることはなかったし、本件対策の内容や趣旨は、eによって「二人でしゃべらなくした」などとのみ伝達されるにとどまり、fも、dも、aに対し直接説明したり、事後に本件対策に係る受け止めを聴取したりすることはなかった（認定事実（6）オ）。これは、fとしては、日常的に接点を持たない自らが直接aに聴取等することはかえってaの負担になるのではないかといった考えに基づくものであり、一定の理解ができないものではない。しかし、上記のとおり、dによる不適切な発言が再発したことや、直接の接点となり、fに対する報告を求められていたeから、aの状況が適切にfに伝わったとはいえないことからしても、結局のところ、dに対する指導、本件対策、さらには報告の指示が十分に機能しなかったものといわざるを得ない。

（イ） f自身、上記のとおり、dについて、関係者と信頼関係を築く仕事が向いていないと認識しており、実際に入社2年目の社員がわずかの期間で同人を怖がっているという状態になったのであるから、状況に応じてより積極的な対応も取り得たと考えられるが、結局、その契機となる情

報も伝わらず、それ以上の対応が取られることはなかった。

a において S O S を発したにもかかわらず、ほとんど状況が変わることがなかったことにより、職場における疎外感や無力感がますます増大したと推察することができ、このことは、7月下旬の時点で、a の精神的
5 負荷は和らぐことはなく、過去と比較して最も負荷のかかった状態にあることが示唆されていることと整合する（認定事実（9）イ）。

（ウ）なお、b 部内では a の異動も検討されたが（認定事実（8）ア）、4月に c グループに配属されたばかりの入社2年目の社員である a を更に異動させることは、5月末ないし6月の時点はもとより、8月の時点でも
10 異例の短期間になるものといえ、それまでに異動が実現しなかったこと自体が本件会社の対応の不十分さを示すとはいえない。

エ 上記アないしウを認定基準に即してみると、「上司とのトラブルがあった」について、単独で別表1の具体的出来事の中において「強」になる例に該当するものがあるとは直ちに認めることができないとしても、「中」である「上司から、業務指導の範囲内である強い指導、叱責を受けた」に
15 当たり、別表1における心理的負荷の総合評価の視点として、トラブルに至る経緯や状況等、トラブルの内容、程度、回数等のほか、会社の対応の有無及び内容、改善の状況が挙げられていることを踏まえると、少なくともこの類型における平均的な「中」の程度を優に上回る心理的負荷の強度で
20 あったものと評価することができる。

被告の主張は、d による言動と本件会社の対応をあくまで別個に「具体的出来事」と位置付けた上、後者については心理的負荷の強度が「弱」にとどまるから、原告らに有利に総合評価しても「中」を上回ることはないとするものであるが、特に本件会社の対応状況についての的確に評価したもの
25 とはいえず、採用することができない。

（3）心理的負荷の強度に係る総合評価について

上記（１）及び（２）の複数の出来事を踏まえ、aの心理的負荷を評価すると、4月の異動直後の状況に係る（１）の出来事と、5月以降8月までの状況に係る（２）は、時期的に近接している上、そもそも少人数であるcグループにおけるd及びeの繁忙さ等によるaの孤立、aの指導・育成に係る明示的な方針の不存在とaの訴えに対する本件会社の不十分な対応等といった構造において類似するものがあり、関連して生じたものと評価することができる。

そうすると、一連の出来事全体の総合的評価は、それぞれの出来事を単独に評価した場合よりも強くなると考えるべきであり、少なくとも「中」を下回らないという上記（１）に係る評価と、出来事の類型が想定する「中」の心理的負荷の強度を優に上回るといえる上記（２）に係る評価を総合すると、本件会社での業務に係る心理的負荷の強度は「強」に達するものと認めることができる。

なお、aは、本件自死の直近の営業日まで出社して業務に当たっており、本件精神疾患に関して治療を受けていたこともうかがわれない。このような事情からすると、関係者らにおいて、本件自死は余りに唐突なものという印象を抱くことは不自然とはいえないが、上記検討したところによれば、そのことが心理的負荷の強度の評価を左右するものとはいえない。

（４）業務以外の要因の有無

aに精神的負荷を生じさせていたのが仕事上の出来事であることは、上記認定事実、殊にその遺書の内容（認定事実（１０））から見ても明らかであり、業務以外の心理的負荷があったとは認められない。

（５）小括

以上によれば、認定基準に即して検討した場合、本件精神疾患の発病及びこれに起因する本件自死は、aの業務に内在する危険が現実化したものであると評価できるから、いずれも業務起因性が認められる。

第 4 結論

よって、本件処分は違法であり、その取消しを求める原告らの請求は理由があるから、これを認容することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 1 9 部

5

裁判官

岩田淳之

10

裁判官

芹澤美知太郎

15

裁判長裁判官小原一人は、転官のため、署名押印することができない。

20

裁判官

岩田淳之

25

別紙は掲載省略