

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

次の時代も、皆様とともに  
70th Anniversary  
労働新聞社

# 安全スナップ

## 特集Ⅰ

### AIを活用した安全衛生管理

三井住友建設 三井化学  
サントリーロジステイクス  
大成建設 KDDI

## 特集Ⅱ

### 判定時間未満の車速発生に警告

バック事故ゼロ実現へ  
運輸デジタルビジネス協

## ニュース

### カゴ車改良に手引き

厚労省 3つのポイント提案へ

電子版はカラーでご覧になれます!!  
電子版登録(無料)のお問い合わせは

 0120-972-825

安全衛生動画レポートも配信中です

No.2386

2021

9

15

## ■ 災害のあらまし ■

電力会社Xに勤務していたAは元々現場の技術職に従事していたが、畑違いのデスクワーク中心の業務に異動となり主任に昇格した。Aの業務は質・内容ともに増加し、それ以前と比べ労働時間が大幅に増加した。また、上司である課長Yから人格を否定されるような言動によるパワハラを受け、Aは異動から3カ月後に自殺した。Aの妻Bは業務災害の請求をしたが、労働基準監督書はこれを却下した。Bは審査請求、再審査請求を行ったがいずれも棄却された。Bは、当該労基署を被告として上記処分取消しを求める行政訴訟を起こした。

## ■ 判断 ■

地裁ではAのうつ病の発症と自殺には業務起因性があると判断をし、当該労基署の行った処分は違法としてBの請求を認める判断をした。当該労基署は控訴をしたが、高裁もYの言動をAに対するパワーハラスメントであると評価したうえで、第1審の判断を支持しAの自殺が労災であることを認める判断を行い、業務上災害となった。

## ■ 解説 ■

第1審で業務起因性があるとの判断がされ、さらに第2審も第1審の判断を支持して労基署の決定を覆し、この件に労災が認められた大きな要因は、Aの心理的負荷の増大は、長時間の時間外労働による疲弊だけでなく、Yによるパワハラがあったことも要因であるとして、業務起因性があると判断されたことである。

### ① Aの長時間労働

Aは平成11年8月に主任に昇格したが、その後の月時間外労働時間は「過労死ライ

# 社労士が教える

# 労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRRアップ21 埼玉会  
社会保険労務士行政書士楠原事務所

所長 楠原 正和

第333回

ン」といわれる 80 時間を超え、さらにその時間数も毎月増え続けていた。A は 9 月末ごろにはうつ病特有の症状を訴えるようになっていた。その後も時間外労働時間は増え続け、10 月には 100 時間を超え、自殺をした 11 月はさらにそれを上回るペースで時間外労働をしていた。B は当該労基署に対し、A の自殺は業務に起因する過労であると労災を訴えたが、会社 X は、A が長時間労働をすることになった原因は「A 自身の能力の無さだ」とし、Y 課長以下上司たちは A の長時間労働の実態を知らず、業務量は適正だったと強硬姿勢を取った。さらに加えて A をそこまで追い込んだのは妻 B の配慮のなさだ、との姿勢まで取った。労基署の判断は「業務による心理的負担が精神障害の有力な原因とはいえない」として労災申請を却下し、その後の審査請求、再審査請求でもこの訴えは棄却された。

## ② Y のパワハラ

第 1 審では、A のうつ病の原因は Y の憎悪があったとして業務起因性を認めた。さらに第 2 審は A の業務を詳しく検討したうえで、Y が A に対しパワハラ行為をしていたと断じ、A の自殺は労災であると認めた。Y は A のような要領の悪い部下に対し嫌悪の念を持ち、人格を否定するような発言をする人間であり、A に「お前なんか主任昇格だ」「お前なんていなくても同じだ」との暴言を言い放った。暴言の中にはプライベートにまで踏み込んだものもあった。

第 2 審は、業務による負担に加え、Y によるパワハラにより心理的な負担が増したものであるとの見解を示した。当時の労働省が労基署で判断をするために策定した判断指針については、「それが裁判所を拘束するものではなく、また、その内容についても批判があり、現在において未だ必ずし



も十全なものとは言い難い」とした。この第 2 審における判断は、第 1 審の判決よりさらに踏み込んだものとなった。（「判断指針」だけでなく裁判所での総合的な判断）

## ③ A の自殺

A の自殺は主任昇格から間もないことであつた。自殺場所は妻 B と結婚前によくデートを、結婚後は家族で海水浴に出かけた海岸で、全身にガソリンを被ったうえでの焼身自殺という壮絶なものであつた。もし、A が主任に昇格したときの課長が Y でなかったら、また、周囲に A を支援する上司や同僚がいたら、A は今でも会社 X で勤務を続けているであろう。筆者も今から 15 年ほど前に、公務員という、ある意味で、住民の規範たるべきような組織で、中途採用であることが主な原因で、強烈なパワハラを受けた経験がある。その辛さは筆舌に尽くし難いものであつた。自身を振り返っても A の辛さを共感する。また、人事異動は人の運命を大きく左右することがある。

大企業ではすでにパワハラ防止が義務となっているが、中小企業でも 2022 年 4 月からは義務になる。事業主にとってパワハラ防止のための対策・教育は急務である。

◇ SR アップ 21 : [www.srup21.or.jp](http://www.srup21.or.jp)