

1

能力の低さを理由とするもの

裁判例

「存在が目障り」を苦に自殺

1

静岡労基署長（化学会社）自殺事件

（東京地裁平成19年10月15日判決）

事件の概要

甲（昭和42年生）は、N化学静岡営業所に勤務する医薬情報担当者（MR）であるが、平成14年4月に赴任した上司の乙係長から、「存在が目障りだ。居るだけでみんなが迷惑している。お前のかみさんも気が知れん。お願いだから消えてくれ」、「給料泥棒」、「どこへ飛ばされよう」と甲は仕事をしない奴だと言いつらしてやる」などと激しく罵倒されたほか、身なりに無頓着で、ふけがひどかったり、喫煙による口臭がひどかったりしたことから、「お前病気と違うか」などと罵られた。

平成15年1月から3月にかけて、甲は医師や患者からクレームを受けるなどのトラブルが続いたことから、食欲、興味、性欲が減退し、3月7日未明、家族や上司を名宛人とする8通の遺書を残し、首を吊って自殺した。乙は甲の告別式で、遺族や同僚に対し、甲のふけや口臭がひどかったこと、甲が医師等と意思疎通ができなかったこと等を指摘した。

甲の妻（原告）は、甲の死亡は業務に起因するものであるとして、労基署長（被告）に対し、労災保険法に基づき、遺族補償給付等を請求したところ、被告がこれを不支給とする処分をしたことから、審査請求及び再審査請求を経て、同処分の取消しを求めて本訴を提起した。

判決要旨

労働者の死亡等を業務上のものと認めるためには、業務と死亡との間に相当因果関係が認められることが必要である。精神障害の発症については、環境由来のストレスと、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まるという「ストレス－脆弱性理論」

が広く受け入れられていることからすれば、業務による心理的負荷が、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重といえる場合に、当該精神障害の業務起因性を肯定するのが相当である。

労働者の自殺についての業務起因性が問題になる場合、当該労働者が業務に起因する精神障害を発症した結果、正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、自殺を思い止まる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺に至った場合には、当該死亡結果を意図したとまではいえず、労災保険法12条の2の2第1項にいう「故意」による死亡には該当しないというべきである。

甲が遺書において乙の言動を自殺の動機として挙げていること、乙の着任後、甲がしばしば乙との関係の困難さを周囲に打ち明けていたこと、甲の側面的要因に特に問題が見当たらないことからして、甲に加わった業務上の心理的負荷の原因としては、乙の甲に対する発言を挙げることができる。

上司とのトラブルに伴う心理的負荷が、一般に生じ得る程度のものである限り、精神障害を発症させる程度に過重とは認められないが、甲が業務上接した乙との関係の心理的負荷は、①甲のMRとしてのキャリアだけでなく、その人格、存在自体を否定するなど、乙の発した言葉の内容が過度に厳しいこと、②甲の死後における同僚や遺族に対する発言からも、乙の甲に対する嫌悪の感情の側面があること、③乙が甲に対して極めて直截な言い方をし、傍若無人な発言をしていること、④係の勤務形態が、上司とのトラブルを円滑に解決することが困難な環境にあることから、甲の心理的負荷は平均的強度を大きく上回るものといわなければならない。

以上によれば、乙の態度による甲の心理的負荷は、人生においてまれに経験することもある程度に強度のものといえることができ、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価するのが相当である。

甲は自殺直前まで抑うつ気分や食欲、興味、性欲の低下といった症状が続いていること、思考力、判断力の低下を示していることの各事

情に照らすと、甲が発症した精神障害が自殺までの間に治癒、寛解したものと認められない。そして、甲の遺書の中には、抑うつ気分、易疲労性、悲観的思考、自信の喪失、罪責感と無価値感が表れていたと認めることができるから、甲の自殺が精神障害によって正常な認識、行為選択能力を阻害された状態で行われたという事実を認定することができる。

以上からすると、業務に起因して精神障害を発症した甲は、当該精神障害に罹患したまま、正常の認識及び行為選択能力が当該精神障害により著しく阻害されている状態で自殺に及んだと推定されるから、甲の自殺は、故意の自殺ではないとして、業務起因性を認めるのが相当である。



解 説

上司が部下に対して、場合によっては叱責することもあり、それによって両者の間に何らかの軋轢が生じたとしても、それが直ちにパワハラに該当するものではないが、それが通常許容される限度を超えるような場合には違法性を帯びるものと考えられる。

本判決文を読む限り、甲はせっかくの医師からの患者の紹介を多忙を理由に断ったり、医師にシンポジウムの案内を出し忘れたりするなど、勤務状況に問題もあったようであり、そのことが上司である乙を苛立たせたことは想像に難くないが、それにしても乙の甲に対する言動は、業務上必要な叱責の域をはるかに超えた人格攻撃というべきであって、違法性が認められることは当然であろう。

本件は、判決の中で「パワーハラスメント」あるいは「パワハラ」なる語は一切使用されていないが、その内容は典型的なパワハラ事案といえる。本判決では、心理的負荷が平均的強度を大きく上回る理由として、①言葉が過度に厳しいこと、②加害者の被害者に対する嫌悪の感情が見られること、③直截で傍若無人の言い方であること、④勤務形態がトラブルを解決するのに困難な環境にあることを挙げているが、この基準は、他のパワハラ事案でも応用可能な、普遍性のある判断基準といえよう。

本判決では、乙の甲に対する発言は、基本的には業務上の指導の必要性について行われたと解されるとしながら、甲の死後においても親族等に対して甲を非難するような発言をしていることからして、甲に対し嫌悪の情を有していたことが認められるとしている。職場での激しい叱責まではともかく、死後においてまで、その遺族に対し追い打ちをかけるような言動をすることは常軌を逸しており、乙の甲に対する嫌悪感がそれだけ強烈だったということであろうし、死後においてすら遺族に甲の悪口を言うことからして、生前の職場におけるいじめのひどさが想像できるというものであろう。

労災保険法12条の2の2第1項では、労働者が故意に死亡したときは保険給付を行わない旨規定しており、一見自殺は労災保険給付の対象外であるかのように見えるが、本判決では、自殺時点において、正常な認識、行為選択能力及び抑制力が著しく阻害されていなかったと認められる等特段の事情が認められない限りは、原則として当該自殺による死亡は故意のものではないとの考え方に立って、本件自殺は故意による死亡に当たらないとして労災給付を認めている。自殺が業務に起因するものであるとして、遺族が労災給付の支給を請求する事例は数多く見られるが、それらのうち多くのケースでは本判決と同様な考え方に立って、自殺についても労災給付を認めている。

甲の自殺について、労基署長は、上司とのトラブルは精神的負荷として中程度であること、労働時間が著しく長いという状況にはなかったことなどから、精神障害等の判断指針（現在は認定基準）に照らして業務外と判断したものと思われる。しかし、業務遂行過程において、上司による明らかな不法行為に該当するような言動によって労働者が精神障害を発症して自殺に至った本件のような場合は、通常の上司とのトラブルの域を超える精神的負荷があったと見るのが妥当であり、そうした考え方に立って平成21年4月に判断指針が一部改正された際、「対人関係のトラブル」の中に、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を「心理的負荷の強度Ⅲ」として新たに設けている。この改正により、本件のような深刻なパワハラによる精神障害の労災認定が進むものと予想される。