

図表 1-2 裁量労働制適用者 精神障害事案 概要

事案番号	精神①	精神②
裁量制の種類	専門型	専門型
性別	男	男
発病時年代	30代	40代
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	学術研究, 専門・技術サービス業
所属事業場労働者数	70	260
(過半数)労働組合の有無	—	—
職種・役職・職位	エンジニア, リーダー	獣医師, 主任研究員
被災者の業務内容	インターネット販売事業者に対するサポート、メンバー案件の進捗管理・品質管理等。	免疫関連遺伝子の解析、次世代型ワクチン・治療薬等の開発研究。
疾患名	双極性感情障害	うつ病エピソード
所定労働時間(みなし時間)	8:00	8:00
休憩と取得状況	13:00～14:00の1時間で、この時間の休憩は取れていたが、それ以外の時間にまとまった休憩は取れていなかった。請求人によると、深夜残業時や泊まり込み残業時に決まった深夜の休憩時間はなく、トラブル対応業務が終わるまでは食事や仮眠等とらずに業務を行っていた。	1時間
所定休日と取得状況	完全週休2日制。仕事を自宅に持ち帰って作業することもあったが、頻度は不明。	完全週休2日制
深夜業の有無と勤務状況	発病前1か月は31h、2か月は59h、3か月は16h、4か月は15h、5か月は14h、6か月は9hの深夜勤務を行っている。また、就寝後に電話でトラブル対応をしたり、解決しない場合は職場へ行ったりした。終業時間を見る限り職場での泊まり込み作業は多くないと思われる。	—
出退勤管理の方法	タイムカード、管理者による確認、本人の申告	出勤簿
既往歴	なし	なし
被災者の性格	責任感が強く、頼まれると断れずに抱えこむ傾向があった。	穏やか、のんびり屋で、神経質ではない(妻の申述)。物静かで真面目な印象、人当たりもよい(同僚の申述)。
業務上認定要因	①「上司が不在になることにより、その代行を任せられた」上司が本来行うべき他部署との連絡調整業務や部署内の管理業務を行わないため支障をきたし、リーダーである請求人が上司に進言し支援を求めたが、上司の対応が改善されなかった。 ②「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」請求人は、上司に代わり他部署との連絡調整業務を行う中、大規模プロジェクトであるカード決済業務の担当になり、その納期等のため業務が集中し、勤務時間が長時間化した。 ・双極性感情障害、生存、仕事の失敗、過重な責任の発生等による心理的負荷「強」。	・極めて過酷で困難な業務を遂行していたことに加え、作業グループの実質的な責任者であるサブリーダーに選任され過大な責任が発生したが、請求人の体調等への配慮や周囲の支援がなかったことなどから心理的負荷の程度は「特に過重」と判断される。 ・うつ病エピソード、生存、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があったことによる心理的負荷「強」。
特別な出来事	なし	なし
恒常的長時間労働	あり 出来事後	—
具体的出来事の類型	・仕事の失敗、過重な責任の発生等 ・仕事の量・質	仕事の量・質
具体的出来事	①上司が不在になることにより、その代行を任せられた。 ②仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった。	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった。
発病前1か月の法定時間外労働時間数(拘束時間数)	96 (264)	時間外なし
同2か月(拘束時間数)	135 (295)	同上
同3か月(拘束時間数)	70 (230)	同上
同4か月(拘束時間数)	59 (203)	同上
同5か月(拘束時間数)	67 (219)	同上
同6か月(拘束時間数)	55 (223)	同上
労災事故の発生状況(直接の原因を含めた概要)	・被災者の申述によれば、上司の業務放棄により請求人が部署内の管理及び他部署との調整業務等も全て行うことになったため業務量が増加し、不眠症状が出現。業務機器にトラブルが連続し夜中でも電話で起こされて対応する状態となり、不眠症状が増えた。カード決済の大規模プロジェクト業務の一切を任せられる業務量の増加から、初期のうつ症状が出現。月100時間以上のサービス出勤・残業を強いられ、毎晩のように電話で起こされ自宅にて作業するという毎日24時間労働に近い超過労働状態よりうつ症状が出現。パソコン画面を見ると体が動かなくなる様になり、受診したところうつ病と診断され、療養及び休業を開始。 <※旧基準による認定判断> ・業務が増えた他の要因として、組織変更による大幅な人員減少。	・被災者は口蹄疫防疫作業(電殺機による豚の殺処分及び消石灰散布による農場の消毒作業)に従事していたが、単独で現地入りし、強い孤独感を抱えながら作業を行っていた。この作業は極めて過酷で困難な作業であり、作業環境等も考慮すれば日常業務とのギャップは計り知れないものであったと考えられる。また、この作業は対策本部からの一方的な指示に基づき行われており、自己の裁量により作業を進めていくことは困難な状況であった。 <※旧基準による認定判断>
その他の事情	・体調不良の様子に気づいた部署内の者皆で、請求人を休ませた方がいいと上長に進言し、被災者は上長から仕事を休むように言われた。しかし、自分が休んだら大変になると言って休まずに出勤。体調不良から業務の進行が遅いため、部下が被災者の業務を分担してカバー。	・現地の事前情報が得られなかったこと、口蹄疫発生数の多い地域であったこと、連絡不十分で宿泊先が決まっていなかったことなど、不安な気持ちになりやすい状況にあったのではないかと(妻の申述)。 ・非常に真面目な人なので、尋常ではない殺処分数があり、効率的な人員配置もままならず、皆が不安定な精神状態の中で、周囲の期待に応えなければならないという気持ちが強かったのではないかと。被災者は、精神的に参っていても率先して電殺の作業を行うという傾向にあり、相当無理を重ねていたのではないかと(同僚)。 ・獣医師は動物の命を守るために日々研究に励んでいるので、その逆の行為をすることは苦痛以外の何物でもなく、罪悪感が蓄積されていく。周囲の支えがないとどうなるか分からない状況であった(同僚)。

筆者注) 表中の「—」は、非該当又は原資料に情報がなく不明であることを示す。

筆者注2) 「年休と取得状況」に関する記述は原資料にないため、記載欄を省略している。

事案番号	精神③	精神④
裁量制の種類	専門型	専門型
性別	男	男
発病時年代	40代	40代
業種	情報通信業	学術研究、専門・技術サービス業
所属事業場労働者数	845	46
(過半数)労働組合の有無	—	—
職種・役職・職位	システムエンジニア、プロジェクトリーダー(主任)	アートディレクター
被災者の業務内容	ソフトウェアシステム開発の仕様書作成、進捗確認、予算管理、工数計算、メンバーへの仕事の振分け、設計方針に関する意思決定。	広告や販促物のデザインを企画から完成まで手掛ける業務
疾患名	うつ病エピソード	適応障害
所定労働時間(みなし時間)	8:00	7:00
休憩と取得状況	12:00～13:00の1時間。所定就業時間外は実働4時間に対して30分と定められている。被災者は、所定就業時間内の休憩時間は取得していたが、所定就業時間外の休憩時間は取得していなかった。	12:00～13:00の1時間
所定休日と取得状況	週休2日制。但し、忙しいときは土曜日曜に出勤することがあった(部下、上司の申述)。	完全週休2日制
深夜業の有無と勤務状況	資料によると、発病前6か月間に、終業時間が24時を超える日が毎月5日程度ある。	被災者によると、カタログの仕事で金曜に修正依頼が大量に届き、月曜までに仕上げるため、土曜の午前11時30分に出勤してその日は泊まり込み、翌日午後3時まで27時間30分職場にいた。納期を延ばすこともできたかもしれないが、責任感の強さでやり遂げたと申述している。一方、土曜に出勤していた上司は、本人から、時間はかからない旨告げられていたため、徹夜しなければ終わらないほどの仕事量があったと思えなかったと申述している。
出退勤管理の方法	本人の申告(労働時間は、本人のIDとパスワードで社内システムにログオンし、指定された様式に出退勤の時刻を自分で入力する裁量労働勤務実績報告書により管理されていて、事業場関係者の聴取内容とおおむね一致し、本人の手帳の記載時刻とも一致している。)	出勤簿、管理者による確認、本人の申告
既往歴	なし	なし
被災者の性格	優しい(上司の申述)	周りから意見を言われたり関与されたりするのを人一倍避ける傾向(同僚の申述)
業務上認定要因	対人関係(部下とのトラブル)。それぞれのトラブルは多数の部下との間に生じたものではなく被災労働者が著しく孤立した状況であるとは言えないことから、出来事自体の心理的負荷の強度は「中」とであると認められるが、発病前1か月に139時間余の時間外労働があるなど、出来事前後に恒常的長時間労働が認められるため、業務による心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。	具体的出来事として「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(競合プレゼンに関して請求人が担当していた制作物に大幅な遅れの処理)が認められ、平均的強度は中程度であるが、時間外労働が約3倍に増加し、その時間も90時間を超え、2週間(12日)の連続勤務を行っており、相関連して、心理的負荷が中程度の「上司とのトラブル」(仕事の取り組み方やスキルのレベルアップを図る目的で実施された「育成プログラム」を通じた業務の範囲内での強い指導)が生じていることより、総合評価は「強」と判断される。労働時間集計表の終業時間を見ると、発病前5か月目くらいから終業時間のほとんどが22時を超えていて、半分以上は23時を超えていた。
特別な出来事	なし	なし
恒常的長時間労働	あり	あり
具体的出来事の種類	対人関係	仕事の量・質
具体的出来事	部下とのトラブルがあった	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった
発病前1か月の法定時間外労働時間数(拘束時間数)	139(315)	102(278)
同2か月(拘束時間数)	95(255)	32(176)
同3か月(拘束時間数)	78(245)	22(185)
同4か月(拘束時間数)	78(240)	27(194)
同5か月(拘束時間数)	85(261)	48(224)
同6か月(拘束時間数)	36(196)	5(126)
労災事故の発生状況(直接の原因を含めた概要)	・被災者は進行中のソフトウェア開発プロジェクトに配属されプロジェクトリーダーになった後、部下から度を過ぎた進言などが行われていた。仕事を降りると言い事務所を飛び出した部下を止めようとした被災者が、部下の運転する車で埠頭に連れて行かれて荷かされるなどの出来事が認められ、また、リーダーとして仕事を進めるのに労働時間も増加した。仕事の話し合い内容を原因に、治療を要する程度ではないが、部下に側頭部付近を一発殴られる出来事が認められる。これらの出来事の心理的負荷の程度は「中」と認められるが、出来事前後に恒常的長時間労働が認められるので総合評価は「強」と判断。 ・被災者が配属されたプロジェクトは、予算が削られて開発期間やメンバーの人数が不足している上、適切な人員が配置されておらず(スキル不足)日常的に相当時間の時間外労働を行っていた。	・競合プレゼン直前に担当業務の遅れが発覚し、以後被災者はその対応のため労働時間が増加し、休日労働も行うこととなった。また、この出来事を契機に、これまで改善できなかった多くの問題点について育成プログラムを施され、複数の上司から指導を受けた。 ・担当業務の遅れの要因について、同僚は、被災者は周りから意見を言われたり関与されたりするのを人一倍避ける傾向にあったことを問題点として挙げています。別の同僚は、競合コンペのため、アビールを強めるために作業が複雑化した可能性を指摘している。 ・育成プログラムのいきさつについては、本人の申述と上司・同僚の申述はかき食い違っている。
その他の事情	・プロジェクトに適任のメンバーは不足しており、マネージャーとして上司に適任のメンバーを強化してくれるよう言っていたがなかなか実現しなかった(上司の申述)。 ・被災者は、経験や技術的能力に困難性はないが、メンバーを束ねて管理するプロジェクトマネジメントをするのは初めてで指導力が不足していた(同僚の申述)。 ・被災者は優しい性格ゆえ、メンバーに指導や指摘が出来る、チームを引っ張っていくことが難しかったもよう。そのため、部下が詰め寄りすぎたことがトラブルの原因ではないか。部下に詰め寄られ、リーダーとして仕事を進める自信をなくし、本来の性格以上に言いたいことを言えず、判断に迷いが出てくるがあったのではないかと(上司の申述)。	・被災者：反省文の作成は半強制的で育成プログラムは同意せざるを得ない状況。プログラム期間中は人格否定的発言や辛辣なメールを上司から受けた。ミスを責められることが恐怖で心身が極度に緊張・疲労。 ・上司：育成プログラムは強制ではなく、本人が頑張りたいというので同意の下に行っていた。目的は育成・改善・向上。会話の一端ではつよい表現があったかもしれないが、意図は退職勧奨などではない。 ・同僚：部長が被災者の書いたレポートについて、中学生みたいな文章を書くといった指摘が聞こえてきた。部長からのメールも、内容が粘着質かつ辛辣でイジメと思った。被災者は、もうダメ、限界、と言っていたもよう。

筆者注1) 表中の「—」は、非該当又は原資料に情報がなく不明であることを示す。

筆者注2) 「年休と取得状況」に関する記述は原資料にないため、記載欄を省略している。

事案番号	精神⑤	精神⑥
裁量制の種類	専門型	専門型
性別	男	女
発病時年代	20代	40代
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	情報通信業
所属事業場労働者数	1284	134
(過半数)労働組合の有無	—	—
職種・役職・職位	コンサルティング 総合職 主任	コンサルタント (外勤事務)
被災者の業務内容	住民説明会資料案やプロジェクト全体まとめ資料及び行政提出認可申請書等の作成業務	顧客企業でIT人材育成・内部統制等のコンサルティング業務を担当
疾患名	気分(感情)障害	気分(感情)障害
所定労働時間(みなし時間)	8:00	8:00
休憩と取得状況	12:00~13:00の1時間	12:00~13:00までの1時間。取得状況は記載なし。
所定休日と取得状況	完全週休2日制	完全週休2日制
深夜業の有無と勤務状況	—	—
出退勤管理の方法	・管理者による確認、本人の申告 ・会社は、自己申告の勤務開始時刻・勤務終了時刻・控除時間及びセキュリティーカードによる入退館記録により労働時間を把握していた。	本人の申告(自分のパソコンに毎日、就労時間を入力し、月末の終業時に元請企業の担当者からサインをもらって、所属事業場にファックスを流す。)
既往歴	なし	なし。但し、気圧が低い、天気が悪い日はリウマチ症状様の頭痛、関節の痛みが出る。
被災者の性格	まじめ(上司の申述)、明るい印象(知人の申述)	ストレスを内にためこんでしまう。自信家で、自分の考えが絶対に正しいと信じ切っているところがあり、なかなか考えを改めようとしないうところがあった(上司の申述)。
業務上認定要因	①「複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった」共に再開発事業を担当していた上司が退職し、本人の業務量が多少増した。(心理的負荷の総合評価の強度:中) ②「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」とりまとめた資料の中に方位の間違った図面があることが発覚し、プロジェクトが遅延し、クライアントに損害が発生することが懸念されたが、結果的には損害が発生する事態は回避され、本人へのペナルティ等も課せられなかった。(心理的負荷の総合評価:中) ③「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」発病前3か月から発病前2か月にかけて、時間外労働時間数として20時間以上の増加し、発病前3か月において、時間外労働時間数が1月当たり45時間以上となっている。(心理的負荷の総合評価の強度:中) ④「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」担当者に直接送付した鳥瞰図が最新のものでなかったために誤った図が業界新聞に掲載された。しかし、このことによるクレームや非難を受けることはなかった。(心理的負荷の総合評価:中) ・本件の出来事の心理的負荷は「中」が4つであり、また、近接した複数の仕事上のミスに相関連して時間外労働時間数が20時間以上増加し、ひと月当たり45時間以上となったことが確認されているので、出来事の全体評価は「強」と判断する。	対人関係(上司とのトラブルがあった)。請求人が課長席で恒常的に強いトーンで指示を受けていたこと、1回ではあるが、請求人1人が約40分間立ったまま課長席の横で打ち合わせを行った事実が認められることから、総合評価は「強」と判断される。
特別な出来事	なし	なし
恒常的長時間労働	なし	なし
具体的出来事の種類	・仕事の失敗、過重な責任の発生等 ・役割・地位の変化等 ・仕事の量・質	対人関係
具体的出来事	①会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした ②複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった ③仕事内容・仕事量(の大きな)変化を生じさせる出来事があった	上司とのトラブルがあった
発病前1か月の法定時間外労働時間数(拘束時間数)	65 (241)	16
同2か月(拘束時間数)	72 (248)	6
同3か月(拘束時間数)	46 (196)	5
同4か月(拘束時間数)	46 (211)	4
同5か月(拘束時間数)	64 (240)	34
同6か月(拘束時間数)	58 (226)	9
労災事故の発生状況(直接の原因を含めた概要)	・被災者は提出資料のとりまとめをしていたところ、設計担当者から提出を受けた図面について方位間違いに気付かなかった。後日そのことが明らかになり、プロジェクトの遅延及びそのことに伴う損害の発生が懸念されることを確認した。また、被災者が直接担当者に送付した鳥瞰図が最新でなく誤ったものが業界新聞に掲載されたことが判明した。さらに、業務を共に担当していた者が退職していることが分かった。本件出来事の心理的負荷は「中」が4つであり、また、複数の仕事上のミスに関連して時間外労働時間が20時間以上増加し、ひと月当たり45時間以上となったことが確認されているため、出来事の全体評価は「強」と判断。	・元請企業の担当者は顧客企業に常駐しておらず、被災者は顧客企業担当者と直接やりとりして業務を実施せざるを得ない状況であった。顧客企業担当者から業務範囲を逸脱するよう指示や乱暴な言葉遣いでの指示があり、この件については所属元企業や元請企業にも相談したが半年の間対応してもらえなかった。その後顧客企業担当者から謝罪を受けたが、状況が変わることはなく、徐々に体調が悪化し出社できなくなった。 ・顧客企業責任者が請負の業務範囲を適切に理解していなかったことから、請負の範囲を超えて業務が広がったこと、指揮命令系統に混乱があったことが原因と推察される。 ・一方、同じプロジェクトにかかわっていた所属企業の上司は被災者のフォローをしているが、被災者は、話を大げさにするなどして低く評価。また、業務進捗が芳しくなかったことは被災者の仕事の仕方にも原因があるもよう。 ・元請企業からチーム長として送り込まれた者は動意が悪く、若く経験も足りないことから、顧客企業での自分の役割など状況の把握が不足していたもよう。ただし元請企業の担当者は、この人材を育てたいと考えていた。
その他の事情	・被災者の自殺は、発病した気分(感情)障害により正常な認識・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な抑制力が著しく阻害されている状態で行われたものと判断。 ・複数の仕事上のミスは結果的に事なきを得ている。上司等の申述によると、いずれのミスに対しても強い自責の念を抱いていることから、本人の心労によるところが大きいと推察される。	

筆者注1) 表中の「—」は、非該当又は原資料に情報がなく不明であることを示す。

筆者注2) 「年休と取得状況」に関する記述は原資料にないため、記載欄を省略している。

事案番号	精神⑦	精神⑧
裁量制の種類	専門型	専門型
性別	男	男
発病時代	30代	40代
業種	情報通信業	情報通信業
所属事業場労働者数	—	127
(過半数)労働組合の有無	—	—
職種・役職・職位	システムエンジニア、プロジェクトリーダー	システムエンジニア
被災者の業務内容	顧客先事業場に常駐しプログラムの検査を行う業務	プログラム作成、改修、運用サポート（なお、顧客との折衝・打合せはない。）
疾患名	双極性感情障害	うつ病エピソード
所定労働時間(みなし時間)	8:00	8:00
休憩と取得状況	12:00～13:00の1時間となっているが、取得できていたかについての記載なし。	12:00～13:00の1時間。昼の休憩時間は1時間取れていたが、残業中の休憩はあまり取れていなかったと請求人は申述。
所定休日と取得状況	—	・週休2日制 ・連続出勤について、土曜日曜の連続勤務をした場合、最長12日間連続勤務となるが、これは被災者の職場ではたまに行われているようである。ただし、2週続けて土曜日曜に連続して出勤することはないようである。土曜は出勤して日曜は休んでいたようである（上司、同僚の申述）。
深夜業の有無と勤務状況	請求人によると、平日徹夜・土日祝日連続出勤を含む時間外労働が極度の長時間労働状態となったもよう。原資料を見ると、発病前2か月前から終業時間が23時を超えることが多くなり、発病前1か月前は終業時間が26時を超えた日が8日ある。	資料によると、発病前1か月（特に後半の3週間）は、終業時刻が22時を超える日が10日以上（23時以降は6日）あるが、それ以前は18時から19時くらいが多い。
出退勤管理の方法	勤休管理票（毎月10日締めで勤休管理票を紙媒体で本社の庶務に提出している。）	出勤簿
既往歴	なし	社会人2年目にうつ病になり2か月休職（別会社）。5年勤務し転職し、さらに別会社で9年勤務し、現職。現職では発病まで13年間勤務。
被災者の性格	—	人見知り、のんびりしている（本人の申述）。おとなしく受け身な感じ。コミュニケーションを取るのが苦手な印象（上司の申述）。仕事面では、予定通りに仕事ができず、人に頼ってしまう考えを普段から持っていた。仕事はちくちくこなすが、自分で解釈し作業を続けたために、終了後にミスが出てくる（上司の申述）。
業務上認定要因	前任のプロジェクトリーダーの作業見積誤り・低品質・作業遅延等に伴う対処で通常の作業に加えてプロジェクトリーダーとしての業務をこなすため作業量が激増したことと、顧客への引き渡し日が変更できなかったことから発病前1か月の時間外労働時間が約194時間に及んでいた。	開発中のシステムの基になる仕様書の変更を余儀なくされ、残業等が増えたことにより、残業や休日出勤が増え始め、時間外労働が倍以上増加し、1か月あたり概ね100時間以上の時間外労働が認められる。心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。
特別な出来事	極度の長時間労働	なし
恒常的長時間労働	—	あり
具体的出来事の種類	—	仕事の量・質
具体的出来事	—	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった
発病前1か月の法定時間外労働時間数(拘束時間数)	194 (351)	105 (315)
同2か月(拘束時間数)	182 (358)	5 (255)
同3か月(拘束時間数)	58 (226)	13 (245)
同4か月(拘束時間数)	36 (204)	37 (240)
同5か月(拘束時間数)	40 (191)	24 (261)
同6か月(拘束時間数)	39 (215)	6 (196)
労災事故の発生状況(直接の原因を含めた概要)	・被災者は、プロジェクトリーダーになったこと、前任者の作業見積誤り・低品質・作業遅延等に伴う対処を後任として実施したことから作業量が激増し、発病前1か月の時間外労働時間は194時間に及んでおり、極度の長時間労働が認められる。 ・被災者の申述によると、作業場のプロジェクトリーダーが持病が悪化して出勤できなくなった後、被災者ともう一人の社員で前任のプロジェクトリーダーの仕事を担当したが、管理業務は被災者が一人で引き受け、のち、被災者がプロジェクトリーダーとなり、自分の担当外の業務の人数が足りないことに気づいたので会社に補充を依頼した。しかし、補充人員の知識が不足していたこと、担当外業務に手伝いに入ったことから負担が増加した。さらに、取引先への進捗状況報告の頻度が変わり、全社員作業終了後に報告の作成を行っていた。	・被災者は、仕様書の変更に伴い残業や休日出勤が大幅に増え、1か月当たり概ね100時間以上に及ぶ長時間労働を強いられ、うつ病エピソードを発病。発病前概ね6か月間に受けた業務による心理的負荷の総合判断は「強」。 ・上司によると、今回のシステム開発について、設計は別の会社が行い、その作成した仕様書を基に開発するため、そこから顧客の要望を聞きながらの作業となり、かつ納期は変わらないので、残業が増えたり休日出勤する日があるとのこと。職場環境について、上司は、被災者の退社時間は比較的遅い方だったが、それは仕事の進み具合が遅かったためと申述。
その他の事情		

筆者注1) 表中の「—」は、非該当又は原資料に情報がなく不明であることを示す。

筆者注2) 「年休と取得状況」に関する記述は原資料にないため、記載欄を省略している。

事業番号	精神⑨	精神⑩
裁量制の種類	専門型	専門型
性別	女	男
発病時年代	40代	50代
業種	情報通信業	教育、学習支援業
所属事業場労働者数	187	1921
(過半数)労働組合の有無	—	—
職種・役職・職位	アートディレクター(広告制作)	医師、教授
被災者の業務内容	顧客と調整・プレゼン等を行いながらTVCMの企画や、デザイナーとして新聞広告・雑誌広告を作成	学生に対する教育・研究指導、研究
疾患名	適応障害	心的外傷後ストレス障害
所定労働時間(みなし時間)	8:00	7:45
休憩と取得状況	12:00~13:00の1時間	12:00~13:00の1時間
所定休日と取得状況	完全週休2日制	週休2日制
深夜業の有無と勤務状況	最も時間外労働の多い発病4か月前には、週に2~3日は就業時間が22時を超えているが、ほとんどは23:30までとなっている。その他の月は週に1日程度。	特に記載はないが、原資料を見る限り、就業時間が20時を超えていることはない。
出退勤管理の方法	管理者による確認、本人の申告(始業・終業時刻の実績を各自がパソコンに入力し、毎月1回総務に報告することになっている。)	出勤簿
既往歴	甲状腺の異常で体調を崩すことがあったが、それで業務に支障が生じたことはない(上司の申述)。	—
被災者の性格	感情の起伏が激しいタイプ(上司の申述)。	基本的に穏やか(妻の申述)。元気がある人で、誰とでも話す事が出来る社交的な人(上司の申述)。
業務上認定要因	①「同僚とのトラブルがあった」 客観的な対立を周囲は認識していなかったものの、同僚からの言動に不適切な内容が複数回含まれている。 ②「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」 プランディング広告の関係などで業務量が増加し、1か月の時間外労働時間数が37時間から87時間に増加している。ただし、上司の申述によると、時間外労働時間数には、当事者間の話し合いの時間や、本人がモラルハラスメントの資料を集めたり調べたりする時間等が相当数含まれている。	助教ポストの返還、講座回数の減少、研究スペースの返還を求められた出来事は、業務を巡る方針等において周囲からもトラブルと客観的に認識される大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障をきたしたものと認められる。
特別な出来事	なし	なし
恒常的長時間労働	なし	なし
具体的出来事の種類	・対人関係 ・仕事の量・質	対人関係
具体的出来事	①同僚とのトラブルがあった ②仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	①上司とのトラブルがあった ②同僚とのトラブルがあった
発病前1か月の法定時間外労働時間数(拘束時間数)	10(167)	29(199)
同2か月(拘束時間数)	23(200)	16(177)
同3か月(拘束時間数)	33(207)	42(194)
同4か月(拘束時間数)	87(255)	14(149)
同5か月(拘束時間数)	37(166)	44(220)
同6か月(拘束時間数)	40(216)	16(173)
労災事故の発生状況(直接の原因を含めた概要)	・被災者は、業務を巡るやり取りの中で同僚との行き違いが生じたことを発端に意図的な無視を受け、また、能力が低いなどの発言を複数回受けていた(相手方としては、多忙時に長時間の話に付き合われてストレスを感じ、不適切な発言をしてしまったもよう)。出来事の心理的負荷の強度は「中」と判断。なお、二人の対立は上司も同僚も客観的には認識していない。 ・あるとき被災者の業務量が増加し、1か月間の時間外労働時間数が37時間から87時間に増加。出来事の心理的負荷の強度は「中」と判断。 ・複数の出来事はいずれも「中」だが、重層的に発生していることから全体評価としては「強」と判断するのが妥当。	・被災者は抑うつ状態(PTSD)と診断されている。同僚から助教ポストの返還、講座回数の減少、研究スペースの返還を求められた出来事は、業務を巡る方針等において周囲からもトラブルと客観的に認識される大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障をきたしたものと認められ、心理的負荷の強度は「強」と認められる。 ・学長選挙において対抗馬を支持したこと、選挙後に学長からいじめ・嫌がらせを受けるようになった。但し、人格や人間性を否定するようなものとは評価されていない。
その他の事情	・被災者の上司は、被災者から相談申出を受けたが、申出の内容が極端であったため、事実確認のため関係者ヒアリングを実施。 ・被災者の上司は、被災者から提出された録音記録を全て確認したが、トラブルの原因は双方が妥協しないという性格的な部分からコミュニケーション不足に陥ったのではないかと推測。相手方にはコミュニケーションに問題があり、被災者の性格を理解した上でデリケートに接するよう努める必要があった。一方被災者も、相手の発言をやや歪曲して捉えるところがあり、相手の気持ちを理解する努力が必要だったと考えている。	・ある理事は、大学の慣例として研究室内の采配は教授に任されてきたことから、今回の場合は学長の伝え方や体制変更を行うに至る経過に問題があったとしている。別の理事も、学長の権限と慣例との間に矛盾が生じ問題が起きてしまったものであるとして、学長の方法に問題があったと申述。

筆者注1) 表中の「—」は、非該当又は原資料に情報がなく不明であることを示す。

筆者注2) 「年休と取得状況」に関する記述は原資料にないため、記載欄を省略している。

事案番号	精神①	精神②
裁量制の種類	専門型	企画型
性別	男	男
発病時年代	30代	40代
業種	学術研究、専門・技術サービス業	金融業・保険業
所属事業場労働者数	14	4168
(過半数)労働組合の有無	—	あり
職種・役職・職位	広告デザイナー、課長	事務職、総務部部長代理
被災者の業務内容	新聞折込みチラシ・ダイレクトメールのレイアウトからデータ入稿までの制作等	反社会勢力排除条項導入のための社内各部、顧問弁護士等との契約条項の調整等の業務
疾患名	うつ病エピソード	解離性(転換性)障害
所定労働時間(みなし時間)	7:00	7:30 (9:00)
休憩と取得状況	12:00～13:00の1時間、15:00～15:30の30分となっているが、部下は被災者人について、息抜きの休憩以外ほぼ仕事をしており、時間があれば仮眠するが、泊まり込み時は時間がないのでずっと仕事をしていると申述している。	所定休憩は1時間。昼食後と深夜残業時と併せて1日当たり合計1時間は取得していたもよう。
所定休日と取得状況	隔週週休2日。ただし、休日でも休めない時があったもよう(部下の申述)。	完全週休2日制。発病前、所定休日に勤務したと思われる日が11日ある。但し、一方で発病前6か月間で61日の休暇・休業日があるもよう。
深夜業の有無と勤務状況	上司によれば、請求人は泊まり込み残業も多かった。夜仕事をして昼間に自分の席で寝ることが多く、昼の仕事が夜にずれ込んで残業しており、慢性的に寝不足状態であったもよう。夜も自席で居眠はしていたが、仮眠はほぼしていなかった。	発病前に70回の深夜業が認められる。
出退勤管理の方法	・なし ・会社として労働時間管理が一切なされていないため、労働時間の推計方法は、妻が出勤・帰宅を記録していたカレンダー、請求人本人が保管していた地下鉄回数カードやタクシー領収書記載の時刻を元に、請求人、請求人妻、上司、部下の聴取内容から、出退勤時間を推算し、拘束時間が算出された。	管理者による確認、本人の申告
既往歴	なし	うつ病。契機は実父の死亡。平成〇年〇月から1か月間病気休職取得。なお、検査により器質的病変は否定的。
被災者の性格	まじめで融通がきかない傾向(主治医の見解)。	細かい性格。過ぎる位に熱心に取り組んでいた(同僚の申述)。
業務上認定要因	恒常的な長時間労働。被災者の妻がカレンダーに記録していた出勤、泊勤務、帰宅時間により、発病前、泊まり込みを含め、休日なく1か月以上にわたって連続勤務していたことが推認された。心理的負荷は「強」。	長期間にわたる長時間労働を理由に本件疾病が発病した。
特別な出来事	なし	なし
恒常的長時間労働	あり	あり
具体的出来事の類型	仕事の量・質	仕事の量・質
具体的出来事	2週間以上にわたって連続勤務をした	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった
発病前1か月の法定時間外労働時間数(拘束時間数)	(413)	46(総労働時間 187)
同2か月(拘束時間数)	(642)	72(同上 240)
同3か月(拘束時間数)	(527)	128(同上 288)
同4か月(拘束時間数)	(544)	109(同上 253)
同5か月(拘束時間数)	(283)	164(同上 332)
同6か月(拘束時間数)	—	133(同上 293)
労災事故の発生状況(直接の原因を含めた概要)	・被災者は1か月以上にわたって連続勤務を行っていた。会社を休職し11日後家族の勧めでメンタルクリニックを受診し、うつ病と診断。なお、被災労働者、社長、上司、部下への聴取により、出勤簿、タイムカードはないことから会社として労働時間管理が一切なされていないものであるため、労働時間数は不明。 ・被災者の申述によると、平成〇年頃から仕事が忙しくなり、のちに辞職したいと伝えたが、会社からは、職場の現状を改善するとして慰留を受けたが改善なく、約3か月後に退職願を提出するも職場環境は改善されず残業も嵩んだ。被災者の業務負担を軽減するために派遣社員を2名採用しシフト制をしいたが、上司の申述によると、被災者の担当業務と派遣人員の仕事内容が異なったため被災者の業務量は変わらず、日々の残業や泊まり込みの状況も変わらなかった。	・被災者は、既存顧客との契約書に「暴力団排除条項」を追加で盛り込むための覚書の締結業務が本格化したことにより、資料作成や契約書のチェック作業等が増加し、加えて金融庁検査業務が予定されたことから、これに伴う準備業務等により休日出勤や深夜時間帯に及ぶ時間外労働に従事したことが確認された。 ・具体的出来事は、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」に該当し、仕事内容の変更等から被災者の時間外労働時間は100時間を超える月が4か月連続に至ったことが確認され、この間、特段、労働密度が低かった事象も認められていないことから、心理的負荷の強度は「強」と判断。 ・本件疾病発病前、組織変更により人員が減少したものの業務量は変わらず、加えて検査業務もあり、過重労働となった。案件によっては当日に完了すべきものもあり、緊急性や専門性の点でストレスが蓄積したのではないかと(被災者の申述)。但し、アウトプットがないのに残業していたため、同僚や上司が被災者の業務を減らしていた(同僚・上司の申述)。
その他の事情	・上司によれば、被災者の長時間労働の要因について、本人の仕事の仕方と、仕事が回っていないのにさらに仕事を受けてしまう会社の姿勢を挙げ、一度仕事のペースが狂うと泊まり込みしなければ仕事が回らない状態になり、そのまま仕事のペースが改善せず、さらに泊まり込みをしなければ仕事が回らないという悪循環を抜け出せなかったことが原因であるとのこと。 ・被災者の妻によると、1週間のうち帰宅するのは2日位で、帰宅した日でも深夜帰宅が多く、仮眠を取って出勤することがほとんどと申述。	

筆者注1) 表中の「—」は、非該当又は原資料に情報がなく不明であることを示す。

筆者注2) 「年休と取得状況」に関する記述は原資料にないため、記載欄を省略している。

事案番号	精神⑬	精神⑭
裁量制の種類	専門型	企画型
性別	男	男
発病時年代	20代	40代
業種	情報通信業	情報通信業
所属事業場労働者数	45	10
(過半数)労働組合の有無	－	なし。但し、挙手により選出された過半数従業員代表者あり。
職種・役職・職位	アニメーション制作、スタッフ	企業向けデジタルマーケティング戦略の企画等、プロジェクトマネージャー
被災者の業務内容	作品制作の進行業務及びデスク業務（全体の進捗の取りまとめ）	企業向けデジタルマーケティング戦略の企画、立案、交渉等
疾患名	うつ病エピソード	適応障害
所定労働時間(みなし時間)	8:00	8:00 (10:00)
休憩と取得状況	休憩時間は、昼休憩に概ね1時間取得をしていたことが関係者の申述より確認されている。夜についても、午後9時以降に食事を1時間程度とっていたとの申述が関係者から得られているため、午後9時から1時間以上勤務している日については食事休憩を1時間取得していたものと推認された。	12:00～13:00の1時間
所定休日と取得状況	週休1日制。ただし、土日祝日も関係なく締め切りが設定されるので、休日に出勤することは多くあったという（元同僚の申述）。	完全週休2日制
深夜業の有無と勤務状況	納期直前には1週間泊まり込みで仮眠を取りながら働いたり、昼夜問わず電話がかかってきていた（被災者の親、元同僚の申述）。	発病前に3日連続の徹夜があったもよう。また、泊まり込み時の睡眠時間は1～2時間であったもよう。なお、業務上の問題発生後は泊込み作業が続いていたもよう。
出退勤管理の方法	タイムカード	タイムカード・出勤簿・管理者による確認・本人の申告・その他(業務日誌)。但し、日々の労働時間の記録の記載がなく、労働時間関係の実態は不明。
既往歴	－	－
被災者の性格	基本的に明るい（上司の申述）	仕事に対する責任感は感じていたもよう。
業務上認定要因	・発病前概ね6か月間の時間外労働時間数は100時間を超えており、前月と比較すると倍以上増加の大きな変化があったことが確認されている。その後も1か月当たり100時間を超える時間外労働時間が継続していたことが確認されている。 ・なお、被災者が親会社への異動希望の話をしていた事実は確認されたが、事業主が移籍を容認したにもかかわらず後日発言を翻したとの事実は確認されていない。	被災者は適応障害を発病したものと認められる。担当していた業務でクライアント及び代理店から企業責任を問われる問題が発生し、結果として極度の長時間労働に至ったため、心理的負荷の強度は「強」と判断された。
特別な出来事	なし	極度の長時間勤務
恒常的長時間労働	なし	－
具体的出来事の種類	仕事の量・質	－
具体的出来事	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	－
発病前1か月の法定時間外労働時間数(拘束時間数)	実時間 340（所定 168+時間外 42+休日 59+深夜 71）	441
同2か月(拘束時間数)	実時間 413（所定 160+時間外 40+休日 97+深夜 116）	182
同3か月(拘束時間数)	実時間 347（所定 144+時間外 36+休日 97+深夜 70）	82
同4か月(拘束時間数)	－	106
同5か月(拘束時間数)	－	86
同6か月(拘束時間数)	－	60
労災事故の発生状況(直接の原因を含めた概要)	・発病前概ね6か月間に被災者の時間外労働が倍以上に増加し、1か月当たり概ね100時間以上の時間外労働が認められ、その後も100時間以上の長時間労働が3か月にわたり継続している。 ・請求人は被災者の精神障害発病及び自殺の原因について、当該事業場の在籍中に寝る暇も無いほどの長時間労働があったこと及び当該事業場と約束した将来的なポストを反故にされたことによるものとして請求に及んでいる。 ・長時間労働以外に、複数の元同僚から、親会社への移籍が叶わなかったことから仕事に対する意欲を失ったという申述がある。また、業務以外の心理的負荷として、付き合い合っていた彼女と別れて精神的に落ち込んでいたことが確認された。被災者は退職後、不動産賃貸の会社と書店で勤務しているが、いずれも短期間で退職している。失った目標を埋めるものを見つけないことが精神的に大きかった可能性がある。	・被災者は、連日の宿泊、残業、連続勤務等業務により、精神障害（うつ病）を発病したと訴え労災請求。 ・被災者の担当していた業務でクライアント及び代理店から企業責任を問われる問題が発生、極度の長時間労働に該当する出来事が生じ、被災者は適応障害を発病したものと認められる。 ・発病前、被災者は他社と協業で業務を開始したが、スケジュールがぎりぎりまで徹夜をし、残業時間が増え、作業の遅れから泊まり込みが続いた。このため常に疲労を感じるようになり、仕事中に急に涙があふれるなどした。また、人員不足により別案件と平行して業務を行い、肉体的精神的に厳しい状況が続き、心身状態は悪化した。体調に変化が見られたため、会社は本人と面談し、病院に行くよう指示された。なお、他社協業者による監視や社長による人格否定発言があったもよう。 ・会社は企画業務型裁量労働制の運用に関し、定期報告を懈怠し、対象労働者の同意を書面で行っていない。また、対象労働者から健康管理カードが提出されていない、労使委員会運営規定の定数が実態と合っていない、という運用面における問題が見られる。

筆者注1) 表中の「－」は、非該当又は原資料に情報がなく不明であることを示す。

筆者注2) 「年休と取得状況」に関する記述は原資料にないため、記載欄を省略している。