

労災の使用者責任（最近の判例から）

最近、新聞・ネットで報道された労災での使用者責任の判例をご紹介します。

【事例1】

業務の種類	ソフトウェア開発
事故の概要	長時間労働による過労で適応障害→自殺
判決認定額	約4000万円
判決の内容	「長時間労働を把握していながら、休日取得などの措置を講じなかった」として同社の注意義務違反を認定
裁判所	福岡地裁(2018.12.11)

【事例2】

業務の種類	広告制作
事故の概要	執拗(しつよう)ないじめ行為による適応障害→休職
判決認定額	約2000万円
判決の内容	上司が解雇をちらつかせたり、ミーティングから排除したりしたことについて、いじめ行為と指摘。慰謝料や未払い賃金などの支払いを命じた
裁判所	長崎地裁(2018.12.7)

【事例3】

業務の種類	青果物仲卸
事故の概要	先輩の女性社員のいじめ→うつ病→自殺
判決認定額	約5500万円
判決の内容	会社の責任について、いじめを制止せず、女性の業務も見直さなかったとし「注意義務違反であり、自殺と因果関係がある」と判断
裁判所	最高裁(2018.11.13)

【事例4】

業務の種類	病院
事故の概要	パワハラによる適応障害→休職→退職扱い
判決認定額	約574万円
判決の内容	院長や事務局長ら被告5人全員がパワハラ行為を行ったと認定。「退職扱いまでされ、男性の精神的苦痛は著しい」とした
裁判所	山口地裁(2018.5.28)

詳細版(もう少し詳しい)は、[ここをクリック](#)

○「適応障害」とは

対人関係や仕事上の問題などのストレス因子により、情緒面(不安、抑うつ、焦燥感、敏感など)や行動面(遅刻、欠勤、不眠など)で症状が引き起こされ、社会生活に支障をきたしている状態