

社会法判例研究(第55回)

社会法判例研究会

山下, 慎一
九州大学大学院法学府博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/18875>

出版情報 : 法政研究. 77 (3), pp.99-110, 2010-12-16. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

社会法判例研究 (第55回)

社会法判例研究会

池袋労働基準監督署長事件

——持病(バセドウ病)を持つ労働者の自殺と業務との間に相当因果関係は認められないとして、労基署長による遺族補償給付等不支給処分を適法とした例

〔東京地裁平成二二年九月九日判決、労経速二〇五六号一六頁〕

山下 慎一

【事実の概要】

- 一 原告Xの夫である亡A(昭和三五年生)は、昭和五五年三月に高等専門学校を卒業し、同年四月、鋼橋建設工事の設計及び施工等を営む訴外C会社に入社した。
- 二 C会社の建物建築事業部門は、営業部門と工事部門に

分かれ、工事部門は更に、構造計算や書類作成等の計画業務を行う計画課と、現場においてその計画の施工業務を行う工事課に分かれていた。

Aは工事課での現場業務の経験が長かった反面、計画課の業務は、複数回従事した経験があったものの、不得手の分野であった。

Aは、平成一〇年三月一六日から平成二二年二月一五日まで、工事課でビル建設工事の現場作業所長として業務に従事した。

三 Aは、平成一一年九月三〇日受診の短期人間ドックにおいて、両眼乳頭陥凹拡大があるため眼科で精密検査を受けることなどの指導を受けた。

四 Aは、平成一二年二月に上記ビル建設工事を終えて、同月一六日、計画課の課長補佐に異動した。この異動に際し、Aは工事課での現場勤務を希望した。

Aは、前記のとおり計画業務が不得手で、特にコンピュータを使用した構造計算を苦手としていたことから、計画課の直属の上司であるD課長も、基本的にAにその作業を割り振らないようにしていた。

この計画課異動の当初、Aに特段の異変はみられず、家族とのコミュニケーションも通常どおりで、行業に行くこ

ともあった。

五 Aは、計画課に異動して五か月ほどが経った同年七月ないし八月ころから、元気がない様子で、口数も減り、帰宅前の家族への電話連絡もしなくなっていた。そして、同年八月から、全身の倦怠感を自覚するようになり、家族とのコミュニケーションも減り、「疲れた」、「会社が嫌だ」、「計画課が嫌だ」という発言が目立つようになるとともに、急激にやせていった。また、Aは、D課長について、「D課長とは合わない」、「D課長のことを好きではない」と家族に話すようになった。

遅くともこの頃までに、Aはうつ病を発症していた。

六 Aの一月間の時間外労働時間は、工事課に勤務していた平成一二年一月は二七時間三〇分であり、計画課移動後の同年二月から一〇月までは、七月を除いて、五二時間〇〇分から八九時間五〇分の間で推移している（七月のみ三八時間一〇分）。

七 Aは、平成一二年九月初旬ころ、D課長の更にも上司に当たるF工事部長に対し、「計画課はもうイヤだ。つとまらない」と訴え、F部長が一〇月まで待つように答えたところ、涙ながらに「それまでもたない」と述べて、重ねて異動を求めた。

八 Aは、平成一二年九月一四日受診の短期人間ドックにおいて、大幅な体重の減少、リンパ節の腫大等がみられたことから、内科を受診するよう指導されるとともに、甲状腺機能亢進症（バセドウ病）などの可能性も指摘されている。

九 上記六のようなAの尋常でない様子を心配したF部長は、E工事部長に相談し、Aの得意分野である現場工事を任せることとし、Aは、同年九月一六日付けで、工事課課長補佐へ異動し、現場勤務をするようになった。そして、Aは、同月一八日、大宮市内の明治生命ビル建方、鍛冶工事所長として勤務を開始した。Aは異動後、平日は大宮宿舎で単身赴任生活を送るようになった。

一〇 Aは、明治生命ビル建設工事現場に異動後の平成一二年一〇月四日午後、現場から所在不明となり、無断欠勤をし、翌五日も無断欠勤をした。

一一 Aは、先の間人ドックの結果を受けて、平成一二年一〇月一〇日、休暇を取得して国立習志野病院を受診して、軽度のバセドウ病との診断を受けた。

一二 E部長が同月一二日に亡Aと無断欠勤に関して面談をしたところ、Aは、「会社を辞めようかな。何をやるにも気力が湧かない」などと言っており、E部長から仕事は

大丈夫かと尋ねられると、「問題はない」と答えていた。

一三 Aは、同年一月六日から同月一五日まで入院した結果、甲状腺機能は改善したが、同月一九日まで自宅療養するなどして計一四日間、バセドウ病のため病気休業した。

一四 上記のような状況から、C会社では、引き続きAを明治生命ビル建設工事現場所長として勤務させることは困難と判断し、Aをより軽易な現場に異動させることとして、同年一月一五日、Aに異動の打診をした。その際、Aが異動の理由を尋ねると、E部長は「病気をした後だしもつと楽な現場の方がいいよ」と答え、これに対しAは「そうですね」と述べた。

Aは、同年一月二〇日、上司との面談で、異動の意思の確認をされ、同月二一日、E部長の同行のもとで、それまでの顧客に異動の挨拶をして、同月二四日には、G課長の同行のもとで、清水市の建設工事現場に打合せに行った。

一五 Aは、平成二二年一月二五日の昼過ぎころ、E部長に電話をかけ、明治生命ビルの建設工事現場に残りたい旨申し出たが、E部長から、「今更取り消すわけにはいかない」と言われたため、Aも、「月曜日は明治生命の現場に後片付けに行く」と答えた。

他方、Aは、同二五日夜に単身赴任先の大宮宿舎から自

宅に戻り、家族とすごしていた際、元気がない様子で、Xに対しては、「静岡に飛ばされる。行きたくない」と述べた。

一六 Aは、同年一月二六日午後一〇時ころ（推定）、埼玉県与野市（現在のさいたま市）内にある社宅のユニツトバスにおいてドアにロープを掛け、縊死した。

一七 Aが精神障害（うつ病）を発症して自殺したのは、業務に起因するものであるとして、Xが、池袋労働基準監督署長に対し、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という）による遺族補償給付及び葬祭料の支給を請求したところ、平成一五年三月二〇日付けでいずれも支給しない旨の処分（本件不支給処分）を受けた。

一八 Xは、本件不支給処分の取消しを求め、Y（国）を被告として行政訴訟を提起した。

【判旨】請求棄却（上訴等不明）

一 業務起因性に関する法的判断の枠組みについて

「労働基準法及び労災保険法に基づく保険給付は、労働者の業務上の死亡について行われるが、業務上死亡した場合とは、労働者が業務に起因して死亡した場合をいい、業務と死亡との間に相当因果関係があることが必要であると

解される（最高裁昭和五一年一月二日第二小法廷判決・裁判集民事一一九号一八九頁参照）。

また……業務と死亡との相当因果関係の有無は、その死亡が当該業務に内在する危険が現実化したものと評価し得るか否かによって決せられるべきである。

そして、精神障害の病因には、個体側の要因としての脆弱性と環境因としてのストレスがあり得るところ……業務の危険性の判断は、当該労働者と同種の平均的な労働者、すなわち、何らかの個体側の脆弱性を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等の点で同種の者であつて、特段の勤務軽減まで必要とせず通常業務を遂行することができる者を基準とすべきであり、このような意味での平均的労働者にとつて、当該労働者の置かれた具体的状況における心理的負荷が一般に精神障害を発生させる危険性を有しているといえ、特段の業務以外の心理的負荷及び個体側の要因のない場合には、業務と精神障害発症及び死亡との間に相当因果関係が認められると解するのが相当である。

なお、厚生労働省基準局通達による「判断指針」は、その策定経緯や内容に照らして不合理なものとはいえず、業務と精神障害発症（及び死亡）との間に相当因果関係を判

断するにあたっては、医学的知見に基づいた判断指針をふまえて、これを上記観点から修正して行うのが相当であると解される。」

二 亡Aの労働時間について

「平成二二年一月から同年二〇月までの亡Aの労働時間は、一か月の時間外労働時間が九〇時間近い月もあるなど、相当程度長かつたこと、平成二二年三月には週二回の深夜残業に従事していることなどを認めることができる。しかしながら……亡Aの就労状況は、深夜残業が恒常化していたり、特に不規則な勤務時間であるといえるものではなく、概ね一週間に二日の休日を取得している。また……亡Aの甲状腺機能亢進症による入院時の問診における発言のとおり、亡Aは、『仕事のある日は午前六時三〇分ごろ起床し、午後一〇時ごろ帰宅して、午前零時ごろ就寝していたこと、睡眠時間は平均六時間であつたこと』が認められる。」

「以上の諸事実を照らすと、亡Aについて、恒常的な長時間労働による心理的負荷が原因となつてうつ病を発症したとは考え難い。」

三 計画課における業務の質的過重性について

「亡Aは、平成八年九月以前及び平成九年一一月ころから平成一〇年三月までの少なくとも二回、計画課勤務を経

験しており、同課長補佐としての勤務歴もあったこと、平成一二年における計画課への異動も……（工事課として―引用者）担当する適当な物件が見付かるまでの勤務と考えられていたこと、班の仕事の割振りは、D課長が、三名の課長補佐（班長）の得意分野と仕事の進捗状況をみながら振り分けており、亡Aが特に不得手であったコンピューターを使用した構造計算は亡Aに割り振らないようにする配慮がされていたこと……は……認定事実のとおりである」。「また……D課長が特に亡Aに厳しい対応をとったり、亡AとD課長との間にトラブルがあったことを認めるに足りる証拠はない。

これらの事情によれば、亡Aにとって、計画課における業務が特に大きな心理的負荷となったとは考え難い。

四 亡Aのうつ病発症後の出来事について

「亡Aは、遅くとも平成一二年八月にはうつ病を発症していたところ……同年一〇月四日以降の……亡Aの就労状況及び当時の体調を勘案して、より軽易な現場である清水市の建設工事現場へ亡Aを異動させることは、企業として合理的な措置であり……亡A自身、少なくとも異動をやむを得ないものとして受入れていたことが推認され、これらの事実を照らせば、C会社の対応を不適切なものというこ

とはでき……ない。そして、既にうつ病を発症していた亡Aが……配置転換を契機として自殺するに至ったとしても……同配置転換が、亡Aの体調及び就労状況に伴う合理的措置であったことからすれば、これを一般にうつ病を発症させる危険性を有する心理的負荷に当たると評価することはできない」。

五 亡Aの甲状腺機能亢進症の影響

「認定事実……によれば、亡Aについては、うつ病に伴う食欲低下以前に甲状腺機能亢進症による体重減少が進んだものと推認される。そして……医師の意見によれば……亡Aがうつ病を発症するに際し、甲状腺機能亢進症の影響があった可能性を否定できない」。

六 まとめ

「以上、認定したとおり、亡Aのうつ病発症前後の業務の心理的負荷は、同種の平均的労働者にとって、一般的に精神障害を発症させる危険性を有する特に過重なものとはいえず、亡Aの個体側要因として、甲状腺機能亢進症の影響があったことが否定できない。

したがって……亡Aの業務と同人の精神障害の発症及び自殺との間に相当因果関係の存在を認めることは困難であるといわざるを得ない」。

【検討】判旨疑問

一 本判決の意義

精神障害に罹患した労働者の自殺と労災認定の問題を巡る裁判例は、近年、増加の一途をたどっている。多数の同種裁判例の中で本件を特徴付けている点は、亡Aの个体側要因として、バセドウ病という特定の疾病が認定されている点である。

過去の同種事例（精神障害発症―自殺（未遂含む）で个体側要因として挙げられたものは、主として「うつ病親和的性格」（総合病院土浦協同病院事件・水戸地判平一七・二・二二労判八九一四一頁など）、「うつ病親和的病前性格を超えた精神的脆弱性」（ローレルバンクマシン事件・東京高判平一六・九・三〇訟月五五巻四号一八三五頁など）、「うつ病の既往歴」（スターライト工業事件・大阪地判平二〇・五・一二労判九六八号一一七頁）などである。すなわち、そこで触れられていたのは主に労働者の性格・性向であり、明確な疾病は認められていない（うつ病の既往歴にしても、一旦はうつ病は寛解していたとされ、現に生じている疾病があるわけではない）。

これに対し、本件と同日に出された国・大野労基署長（じん肺・自殺）事件（福井地判平二一・九・九労判九九〇

号一五頁）では、个体側要因として心気障害の発病が認められおり、その点において本件と類似している。しかし当該事案では、じん肺自体が業務上の疾病であったため、じん肺に起因する過重な心理的負担によるうつ病の発症に業務起因性が認められており、本件とは逆の結論に至っている（類似の事例として、けい肺結核症に罹患した労働者が自殺した佐伯労基署長事件（大分地判平三・六・二五労判五九二号六頁、福岡高判平六・六・三〇判タ八七五号一三〇頁）がある）。

このように本判決は、業務上疾病ではない特定の疾病（バセドウ病）を个体側要因として有する労働者の、精神障害発症による自殺につき、業務起因性を否定した例として、重要な意義を有する。

二 業務起因性に関する「判断指針」

精神障害等の労災認定に関して、厚生省（当時）は、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（平成二一年九月四日付け基発五四四号、以下「判断指針」という通達を出した。この判断指針は、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の一部改正について」（平成二一年四月六日付け基発〇四〇六

〇〇一号)によって一部改正され、現在に至っている(なお、その後、労働基準法施行規則別表第一の二が改正され、精神障害が例示疾病に追加された)。

具体的な手順は、判断指針の別表を用いて行われる。まず、精神障害に発病に関わったと思われる業務上の「出来事」を抽出し、その出来事の心理的負荷の強度をⅠ(弱)ないしⅢ(強)の三段階で定型的に評価する。次に、別表に挙げられた考慮要素を参照しつつ、具体的事情に則して、上記の定型的評価に修正を加える。

上記ののち、第二段階として「出来事後の状況が持続する程度」を評価する。表に基づいて、具体的事情下で「出来事」が生じた後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したかを評価するのである。

最後に、第三段階として上記二つの評価、すなわち「出来事自体の心理的負荷」と「出来事後の状況が持続する程度」を併せて、「総合評価」を行う。前者がⅡで、かつ後者が「特に過重」の場合、あるいは前者がⅢで、かつ後者が「相当程度過重」の場合には、総合評価は「強」とされ、当該業務上の出来事に、精神障害を発病させる程度の心理的負荷が認められる。

このようにして、業務による心理的負荷が「強」とされ

た場合には、つづいて業務外の心理的負荷、個体側要因を検討し、それらが特段認められなければ、精神障害の業務起因性が肯定される。

以上のように、判断指針は判断手順の全体を通して「出来事」を重視している。

三 業務による心理的負荷の評価の基準

では、業務上の心理的負担の過重性を、誰を基準として判断すべきか。

本判決は、【判旨】一に明らかなように、「平均的労働者」を基準としている。

この点に関し、判断指針は、「本人がその心理的負荷の原因となった出来事をどのように受け止めたかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという客観的な基準によって評価される必要がある」としている(以下、「平均人基準説」)。また、裁判例も、本人基準説を採用のものも散見されるが、ほとんどが平均人基準説を採用している。なお、平均人基準説の中には、抵抗力が最も脆弱な者を含む説、特段の勤務軽減を必要とせずに通常の勤務をこなせる者までを含む説などのバリエーションが存在する。この中のいずれを採用かによって、一審と二審で結論が分か

れたと見る余地のある事案も存する（さいたま労基署長（日研化学）事件、さいたま地判平一八・一一・二九労判九三六号六九頁、東京高判平一九・一〇・一一労判九五九号一一四頁）ものの、広い意味での平均人基準説それ自体は裁判例の趨勢となつていると言える（ただし、被災労働者自身が「平均的労働者」の範囲に含まれるので、当該労働者自身を基準として判断する、と言うロジックを用いる裁判例も存在するところ、これを平均人基準説と称すべきかについては疑問である。このような例として、豊田労基署長（トヨタ自動車）事件一審・名古屋地判平一三・六・一八労判八一四号六四頁）。

以上のように、本判決が平均人基準説を採用したことは、裁判例の趨勢に沿うものと言える。

四 業務による心理的負荷の評価手法

（一）判断指針と「累積的手法」

上記【検討】二において見たように、判断指針では、精神障害に発病に関わったと思われる業務上の「出来事」を抽出し、その「出来事」を軸として、業務による心理的負荷を評価していた。この判断指針の手法をほぼそのまま採用する裁判例としては、北大阪労基署長（スターライト工

業）事件（大阪地判平二〇・五・一二労判ダイジェスト九六八号一七七頁）などがあり、厳密には異なるものの、類似の手法を採るものは、渋谷労基署長（小田急レストランシステム）事件（東京地判平二一・五・二〇判時二〇五九号一四六頁）など複数存在する。

他方で、判断指針とは距離を置く裁判例も多い。例えば、福岡中央労基署長（九州テン）事件（福岡地判平一九・六・二七労判九四四号二七頁）は、「判断指針は……各出来事相互間の関係、相乗効果等を評価する視点が必ずしも十分でないことからすれば……精神障害の業務起因性を判断するための資料の一つに止まると解すべき」と述べる。同旨を述べるものに、八女労基署長（九州カネライト）事件一審及び二審（福岡地判平一八・四・一二労判九一六号二〇頁、福岡高判平一九・五・七労判九四三号一四頁）、熊谷労基署長（東芝）事件（東京地判平二一・五・一八判時二〇四六号一五〇頁）などがある。

これらの裁判例は、複数の出来事によって生じる心理的負荷が、相互に関連して増幅する可能性を重視する（この点を捉えて、本稿ではこのような判断方法を、仮に「累積的手法」と呼ぶことにする）。例えば、判断指針によれば強度Ⅱの出来事がいくつ存在しても、業務による負荷が強

度Ⅲとされることはないが、累積的手法はこのような修正を行うのである。この累積的手法については、「いくつかの業務上の出来事があれば、それらを総合して全体として指針にいう『業務による強い心理的負荷』が認められるというのはやや安易な態度ではなかるか」との批判もある（西村健一郎「判解」月刊ろうさい二〇〇七年五月号七頁）。

このように、裁判例においては、上記の二つの判断手法が大きな流れとして存在していると言える。ただし、先【検討】二で触れた判断指針の一部改正によって、「出来事後の状況が持続する程度」の評価の仕方が明確化されたことや、「出来事」の設定の仕方いかんによっては、判断指針と「累積的手法」の差異は、今後ほとんど生じなくなる可能性もある（前掲・北大阪労基署長（スターライト工業）事件は、判断指針の手法をとりながら、被災労働者の「長期出張」を独立の「出来事」と設定せず、「新規事業」という「出来事」の強度を修正する要素、「出来事後の状況が持続する程度」の考慮要素とすることで、「累積的手法」と近い帰結を導いている）。しかしながら、別個の「出来事」と設定された場合は、判断指針によると相乗効果を生じるものではないため、その点において判断指針と「累積的手法」の差異は今後も残る。

（二）本件判旨

上記の二つの手法が裁判例の趨勢であるとすると、本件判旨はそのどちらにも属さない手法を採っている。

【判旨】一・三・四から明らかなように、本件判旨は、特定の「出来事」（例えば亡Aの計画課への異動）を抽出し、それを軸にして業務の過重性を評価する判断指針型の手法を採っていない。亡Aの生活史における変化としての「出来事」とは無関係に、亡Aの従事した業務の全体を、「労働時間」や「計画課の業務」などの要素に分析し、それらの各要素が「うつ病を発症させる危険性を有する心理的負荷に当たる」かを検討する手法を採用している。これに類する分析手法は、「累積的手法」を採る裁判例の中にくつか見られる。しかし、本件判旨は【判旨】二・三・四で検討した各要素を総合・累積して業務の過重性を検討してはならず、各要素は分断されたままであるため、「累積的手法」とも決定的に異なる。

さらに本件判旨においては、C会社から亡Aに対して「配慮がされていた」点、C会社の取った措置が「合理的」なものとなされた点が強調され、上記各要素の心理的負荷の過重性を否定する実質的な根拠となっている（【判旨】三・四）。

しかしながら、本件判旨のように、業務における「出来事」を抽出せず、あるいは業務の各要素相互間の関係や相乗効果も無視されたまま、被災労働者への配慮・措置の合理性のみが前面に出されることになれば、以下の二点において問題が生じる。すなわち、①配慮や措置の合理性と、被災労働者の受けた心理的負荷は、本来、論理的には関係がないはずではないか。②労災保険における無過失責任主義と、被災労働者への配慮・措置の合理性を重視することとは、整合するのか。

この点、判断指針の手法に従っても、被災労働者への配慮・措置の合理性は考慮される場合がある。しかし、この考慮は、出来事の強度を修正したり、出来事後の状況が持続する程度を評価したりする際に参考にされる、多数の視点のうちの一つとしてである。

以上のように、本件判旨が、被災労働者への配慮・措置の合理性を業務過重性判断において強調したことには問題がある。

(三) 判断指針に沿った本件の検討

では、仮に判断指針に則って本件事案を検討すれば、本件の結論に影響が生じるか。

本件事案をみると、①まず【事実の概要】四の亡Aの計画課への異動が、判断指針別表一のうち「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」という出来事に該当するため、心理的負荷の強度をIIとする。

これを、②同別表列举の着眼事項を参照しつつ具体的事情に則して修正する（あるいは修正しない）作業をする。

本件では、【事案の概要】一・四・七のような事情が、別表一（二）の「能力・経験と仕事内容のギャップ」に該当するため、心理的負荷の強度をIIIへと修正する要素となりうる（前掲・さいたま労基署長（日研化学）事件参照）。

次に、③前記①で見た出来事後の状況が持続する程度をみると、例えば【事案の概要】六にあるように、工事課から計画課への異動後に時間外労働が増加し、その状況が持続している。これは別表一（三）の「仕事の量（労働時間等）の変化後の持続する状況」に該当する。また、「仕事の質・責任の変化後の持続する状況」等の要素も検討すると、「特に過重」「相当程度過重」とされる可能性がある（中央労基署長（大丸東京店）事件（東京地判平二〇・一・一七労判九六一号六八頁）参照）。

最後に、②と③の関係を見て、前者がIIで、かつ後者が「特に過重」の場合、あるいは前者がIIIで、かつ後者が

「相当程度過重」の場合には、総合評価は「強」とされ、当該業務上の出来事に、精神障害を発病させる程度の心理的負荷が認められる。

以上のように、判断指針に沿った検討をすれば、強度の心理的負荷が認められる可能性も大いにあった。

五 「発症」と「増悪」

なお、業務が精神障害等を「発症」させるほど過重なものであったか否かを評価したのち、それが否定された場合に、発症後、当該精神障害を「増悪」させるほど過重なものであったか、を別個に判断する裁判例もある（三田労基署長（ローレルバンクマシン）事件二審（東京高判平一六・九・三〇訟月五五卷四号一八三五頁）※ただし業務起因性が否定された例）。また、両者を渾然一体（「発症および増悪」として判断する裁判例は非常に多数である（福岡東労基署長（粕屋農協）事件一審（福岡地判平二〇・三・二六労判九六四号三五頁）など）。

しかしながら、本件判旨は、うつ病「発症後」の事情を評価する際、「うつ病を発症させる危険性」があるかどうか、という視点によって評価している（【判旨】四）。これは、過去の裁判例からしても、非常に特異な視点と言える。

うつ病発症後の事情を一切考慮しないという立場よりは幾分妥当性があるように思われるものの、当該事情を具体的な文脈や時系列から切り離して考慮することは不自然で、正当ではなからう。やはり、過去の裁判例のように、精神障害発症後の事情は「増悪」の有無という形で考慮することが自然である。

六 バセドウ病について

バセドウ病については、医学的に未解明の部分が多いようである。しかし「近年 Winsa、Sonino による厳密なコントロールスタディによって発病前一年間の間にストレスの多い生活史の出来事（ライフイベント）が発症に関与しているという報告がなされ、それ以後同様の報告が相次いでなされている」という（伴良雄編『よくわかる甲状腺疾患のすべて』一九八頁（隈寛二）（永井書店、改訂第二版、二〇〇九年））。

本件では、バセドウ病そのものが業務によって発症しない増悪した可能性、そしてそれによってうつ病が引き起こされた可能性が検討されていないが（原告もほとんどそのような主張を行っていない）、もし本件におけるバセドウ病が業務上疾病とされれば、【判旨】五を参照する限り、

うつ病の発症にも業務起因性が認められる可能性もあったと考えられる（前掲・国・大野労基署長（じん肺・自殺）事件参照）。

〔参考文献〕

本文に掲げたもののほか、

佐久間大輔「過労自殺行政訴訟の動向と労災判断指針の問題

点」労旬一七〇五号（二〇〇九年）六頁