

主 文

- 1 被告会社は、原告に対し、18万3339円及びこれに対する平成24年10月13日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 2 原告は、被告会社に対し、64万4820円及びこれに対する平成24年11月8日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 原告のその余の本訴請求及び被告会社のその余の反訴請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用は、本訴反訴を通じ、これを10分し、その9を原告の、その余を被告会社の負担とする。
- 5 この判決は、1項及び2項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求の趣旨

1 本訴請求

- (1) 原告が、被告会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- (2) 被告会社は、原告に対し、676万9600円及び別紙1請求債権目録記載の各金員に対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (3) 被告会社は、原告に対し、915万5753円及び別紙2割増賃金請求債権目録記載の各金員に対する各支払日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (4) 被告会社は、原告に対し、915万5753円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (5) 被告らは、原告に対し、連帯して、330万円及びこれに対する平成25年5月3日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 反訴請求

原告は、被告会社に対し、64万4820円及びこれに対する平成24年11月8日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 本訴は、被告会社の従業員として稼働していた原告が、被告会社又は被告らに対し、次の各請求をしている事案である。

ア 平成23年8月22日にうつ病の診断を受けて、同年9月6日から休職し、平成24年9月5日、被告会社から就業規則で定められた休職期間満了を理由に退職を告知されたことについて、上記うつ病は過重な業務等に起因するものであった上、平成23年11月（遅くとも平成24年8月末）には就労が可能であったため、上記退職の告知は違法、無効であるとして、被告会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める請求（本訴請求の趣旨1項）

イ 上記アが認められることを前提として、労働契約に基づき、被告会社に対し、平成23年11月から平成25年2月までの未払賃金（毎月25日限り42万3100円）及びこれらに

対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払を求める請求（本訴請求の趣旨 2 項）

ウ 休職前に行った時間外労働等について、労働契約又は労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）37 条に基づき、被告会社に対し、平成 22 年 9 月から平成 23 年 9 月までの割増賃金（支払日及び各月の金額は別紙 2 割増賃金請求債権目録のとおり）及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払を求める請求（本訴請求の趣旨 3 項）

エ 上記ウが認められることを前提として、労働基準法 114 条に基づき、被告会社に対し、付加金 915 万 5753 円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで民法所定年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求める請求（本訴請求の趣旨 4 項）

オ 被告会社の従業員である被告 Y1、同 Y2 及び同 Y3 のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）によって精神的苦痛を受けたことを理由に、不法行為に基づき、被告らに対し、慰謝料 300 万円及び弁護士費用 30 万円並びにこれらに対する訴状送達の日である平成 25 年 5 月 3 日から支払済みまで民法所定年 5 分の割合による遅延損害金の連帯支払を、債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、被告会社に対し、上記慰謝料等請求と同額の慰謝料等の各支払を求める請求（本訴請求の趣旨 5 項。なお、被告会社に対する、不法行為に基づく慰謝料等請求と債務不履行に基づく慰謝料等請求は選択的併合の関係である。）

(2) 反訴は、被告会社が、原告に対し、平成 23 年 10 月分から平成 24 年 9 月分の社会保険料の原告負担分を立て替えて支払ったことを理由に、不当利得返還請求権に基づき、立替金 64 万 4820 円及びこれに対する請求した日の翌日である平成 24 年 11 月 8 日から支払済みまで商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払を求める請求をしている事実である。

2 前提事実（争いのない事実又は後掲各証拠（枝番があるものについて、特に枝番を付記しないときは、すべての枝番を含む。以下同じ。）及び弁論の全趣旨から認定することができる事実）

(1) 当事者等

ア 原告（昭和 35 年〇月〇日生）は、平成 21 年 4 月 1 日に被告会社に雇用され、A 部（平成 24 年 2 月からは B 部に呼称が変更された。以下、変更の前後を通じ、単に「A 部」という。）の審査チームに配属され、顧客である企業や団体の工場等に赴いて審査業務に従事していた。原告の基本給は、月額 42 万 3100 円で、毎月末日締め当月 25 日払いであった（以下、原告と被告会社との間の労働契約を「本件労働契約」という。）。（甲 51、乙 2、弁論の全趣旨）

イ 被告会社は、電子製品、工業製品、船舶、化学製品、石油、鉱産物、プラスチック、金属類、繊維類、農産物、食品、医薬品等の鑑定、検査、検量及び査定を目的とする株式会社である。被告会社は、国際認定機関フォーラムに属する認定機関から認定を受けた第

三者認証機関として認証サービスを行っている。（甲 1、甲 51）

ウ 原告が被告会社で勤務していた当時（平成 21 年から平成 24 年頃まで）、被告 Y1 は、被告会社の A 部のテクニカルマネージャーであった。原告が休職中であった平成 23 年及び平成 24 年頃、被告 Y2 は、被告会社の A 部長、被告 Y3 は人事部長であった。（争いのない事実）

（2）原告の業務内容

ア 原告の配属された A 部は、第三者認証（SQF、HACCP など）や第三者監査（KFC、McD など）を行い食品関連規格の審査を業務としていた。部内は、顧客を獲得する営業部門、各審査員への審査業務の割り振りを担当するアドミニストレーター、審査先が世界規格や各種団体の定めた手順及び基準並びに関連法規にしたがって食品を製造しているか審査する審査員で構成されており、原告は審査員として勤務していた。原告の担当する審査規格は、SQF2000、HACCP、GMP、Good Inside、KFC、MaD などがあった。（甲 51、弁論の全趣旨）

イ 審査には、各種審査規格の認証取得希望の新規顧客に対する一次審査及び二次審査や認証資格取得後の更新審査や維持審査などがあり、審査員の審査方法としては、顧客から提出された手順書に基づいて顧客が設ける基準の適法性や適合性を審査する書類審査、顧客の事業所や工場に赴いて審査する現場審査がある。審査員の具体的な業務には、審査計画書の作成、審査業務の実施、審査報告書の作成、PAF の作成（ウェブ上の報告書類に英文を入力する作業であり、証拠（乙 41、乙 42、被告 Y1（9 頁））によれば、平成 22 年 7 月に導入され、同年 9 月から実施されたことが認められる。）、旅費の精算、他の審査員の作成した審査報告書を審査するテクニカルレビュー審査、新規又は既存の規格等の審査項目、審査手順の修正、追加、変更等をするプロジェクトメンテナンス、会議、トレーニング、日次報告書の作成などがあった。（甲 51、弁論の全趣旨）

ウ 原告は、審査計画書の作成にあたっては、審査先ごとに書類審査用の審査計画書（甲 24 の 1）や現場審査用の審査計画書（甲 24 の 2）を作成したほか、平成 22 年 12 月初め頃までは旅程に関する「DAILY TIME REPORT」（以下「DTR」という。甲 25 の 1 の 1 から 3 の 1 まで）、それ以降は旅程表（甲 25 の 3 の 2 から 8 の 3 まで）、認証書発行依頼書、契約内容見直し依頼票、是正措置要求書、アンケート、審査済書、審査ノート（甲 24 の 3 から 8 まで）を作成して現場審査に臨んでいた。審査報告書は、審査後 5 営業日以内の提出が求められていた。（甲 51、証人 C の速記録 11 頁、原告の速記録 29、30 頁）

（3）休職及び復職申請

ア 原告は、平成 23 年 5 月頃から不眠症状を訴え、うつ病（以下「本件疾病」という。）を発症した。原告は、同年 8 月 20 日、心療内科において、本件疾病により向後 1 か月の自宅休養を要する旨の診断を受け、その後、被告会社に対し、休職届及び診断書を提出して、1 か月の休職を申請した。被告会社は、原告に対し、平成 23 年 9 月 6 日からの休職を承認した。（甲 52、乙 4 の 1、乙 15、弁論の全趣旨）

イ 原告は、同年 10 月末頃から度々復職の希望を被告会社に伝えたが、被告会社は原告の復職を認めなかった。（弁論の全趣旨）

ウ 被告会社は、原告に平成 24 年 9 月 3 日付休職期間満了通知書を送付し、就業規則により同月 5 日をもって休職期間満了により自然退職となる旨の告知（乙 9。以下「本件退職告知」という。）をした。（争いのない事実）

（4）被告会社の就業規則及び賃金規程

ア 休職に関する定め

被告会社の就業規則（乙 3 の 1。以下「本件就業規則」という。）では、勤続 1 年以上の従業員（原告は、これに該当する。）が、業務外の傷病による欠勤が 1 か月以上に及ぶときの休職期間を 1 年間とすること（本件就業規則 5-1（1）、5-2）、休職期間満了時に退職とすること（本件就業規則 6-1（5））が定められている。（争いのない事実）

イ 時間外勤務手当に関する規程

被告会社の賃金規程（乙 3 の 2。以下「本件賃金規程」という。）では、会社の命令により所定労働時間（1 日実働 7 時間、休憩 1 時間、1 週実働 35 時間、本件就業規則 7-1）を超えて勤務に服した従業員に時間外勤務手当を支給し、法定労働時間を超えない勤務に対する額は、法令で定める算定基礎額とし、法定労働時間を超えた勤務に対する額は、上記算定基礎額に 100 分の 125 を乗じた額とされている（本件賃金規程 5-8）。（争いのない事実）

（5）被告会社の割増賃金の支払

被告会社は、平成 24 年 9 月、原告の割増賃金に関して横浜北労働基準監督署からは是正勧告を受け、同年 10 月 12 日、原告に対し、平成 22 年 8 月 1 日から平成 23 年 9 月 4 日までの割増賃金として 73 万 7939 円を支払った。（乙 33 から乙 36 まで）

（6）労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「労災保険法」という。）に基づく原告の請求

原告は、本件疾病に関し、労災保険法に基づく療養補償給付の支給の請求をしたが、横浜北労働基準監督署長は平成 26 年 1 月 9 日付けで不支給決定をした。その後、原告は、神奈川県労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対して審査請求をしたが、審査官は同年 7 月 7 日付けで上記審査請求を棄却する旨の決定（以下「本件審査官決定」という。）をした。（甲 35）

3 争点及び当事者の主張

（1）争点 1 本件疾病の業務起因性

（原告の主張）

ア 原告は、平成 21 年 4 月から被告 Y1 による嫌がらせを受けた。原告が所属する審査チームには、被告 Y1 のほか 6 名ないし 13 名の審査員が所属して、顧客の工場等での認証規格の審査を業務とし、具体的には審査企画書、審査報告書、他の審査員の報告書の確認等をしてきた。審査員には、認定組織が定める資格が必要であるが、審査チームの人員の変

動が頻繁にあったことや審査員の資格取得と配置計画が不適切であったことから、平成 22 年 10 月以降、審査業務の多くを担当することができる審査員は、原告と被告 Y1 のみであった。そのため、原告は、平成 22 年からは通常の業務時間では処理しきれない過大な業務の遂行を強いられた。

イ（ア）被告 Y1 は、平成 21 年 4 月頃に原告が受験した HACCP 審査員資格試験のテスト採点において恣意的な扱いをし、同年 7 月に原告を不合格にした。また、原告は同テストの答案用紙の開示を求めたが被告 Y1 はこれを拒否した。

（イ）原告が、平成 21 年 5 月に D（以下「D」という。）のオンザジョブトレーニング（以下「OJT」という。）の際に作成したレポートにおいて、審査先である E 株式会社 F 営業所（以下「G」という。）の SQF 審査において食品衛生法違反が疑われる状態であったことを D が指摘しないという不適切な点があったことを指摘したところ、原告と被告 Y1 は食品衛生法の解釈適用について論争をした。

（ウ）被告 Y1 は、平成 21 年 6 月、H 株式会社（以下「H」という。）の SQF 審査は不適合であったにもかかわらず、報告書においてそれを指摘しなかった。

（エ）被告 Y1 は、平成 21 年 6 月、「認証 QC」（審査員、アドミニストレーター、営業担当、フリーランサー（審査業務を請負形式で受注する者）が業務上交わす電子メールをいったん認証 QC 業務担当者のもとに集め、それを配信する業務）という無意味な業務を創出して原告にそれを担当させた。

（オ）被告 Y1 は、平成 21 年 7 月、審査部門所属の原告の担当ではない店舗衛生検査トレーニングを原告に命じた。

（カ）被告 Y1 は、平成 21 年 9 月、I の J 関連会社での MC トレーニングを被告会社がキャンセルしたにもかかわらず、それを原告に知らせなかった。被告 Y1 は連絡不足の責任を原告に転嫁し、さらには原告を叱責した。

（キ）被告 Y1 は、平成 21 年 10 月、K 株式会社 L 工場（以下「M」という。）での審査スケジュールが組まれていたのに、原告が HACCP 審査トレーニング試験に合格していないことを問題にして審査を延期し、これを原告の責任にした。

（ク）被告 Y1 は、平成 21 年 11 月、原告に関する資料の送付をせずに原告が N での審査員資格を取得するための OJT を受ける機会を消滅させた。

（ケ）被告 Y1 は、平成 22 年 1 月、被告 Y1 作成の O 株式会社の審査報告書についてレビューした原告の指摘を無視し、原告が間違っているかのように表現した。

（コ）被告 Y1 は、平成 22 年 9 月以降、原告が審査報告書の作成等においてした誤りをアドミニストレーターや営業担当者にメールで知らせ、原告のミスを暴露し嘲笑したりする行為を繰り返した。

（サ）被告 Y1 は、平成 22 年 10 月、原告が指摘した P 株式会社（以下「P」という。）Q 工場におけるロゴ使用規定違反について、原告が詳細な説明をせずに唐突に指摘したと顧客に説明した。

（シ）被告 Y1 は、平成 22 年 12 月頃、原告に不要不急のウェビナートレーニング（インターネット上で深夜行うトレーニング）をするよう指示した。

（ス）被告 Y1 は、平成 23 年 2 月頃、原告が指導した新人審査員の OJT の内容について原告を不当に叱責した。

（セ）被告 Y1 は、平成 23 年 5 月、R 株式会社（以下「R」という。）のマルチサイト審査において自ら行うべきであった農場審査を実施せず、原告の間違いとして社内的に処理した。

（ソ）被告 Y1 は、平成 23 年 5 月、株式会社 S（以下「S」という。）の SQF 審査で製品カテゴリーを誤って報告したことを、原告の間違いとして社内的に処理した。

ウ 原告は、平成 23 年 5 月頃から不眠症の症状を自覚し、同年 8 月には本件疾病の診断を受けた。本件疾病は、後記（5）「争点 5 割増賃金の有無及び額」で主張するとおりの長時間時間外労働を要する過大な業務や被告 Y1 によるパワハラによるものであるから、業務外の傷病ではなく、休業期間満了による退職に関する就業規則の適用はない。

（被告らの主張）

ア 原告は過大な業務に従事しておらず、本件疾病は業務上の疾病ではなく、私傷病であって就業規則の適用がされる。原告が被告 Y1 のいじめ・パワハラと主張する事実は、原告に対する教育指導にすぎない。原告はその業務として審査報告書を作成していたが、その内容は不十分で提出期限までに提出できないことも多かった。また、原告は、上司等への報告、連絡、相談が不十分でコミュニケーションがとれないでいた。原告は「包材に関するセミナー」という有料セミナーの資料作成を担当していたが、期限までに資料を作成することができず、その報告等を上司にしていなかったため、被告会社は同セミナーを中止せざるをえなかった。被告 Y2、同 Y1 及び同 Y3 は、平成 23 年 8 月、原告に対する指導等について話し合い、原告に対し業務の改善を求めている。

イ 平成 22 年 9 月頃に審査員 2 名（T 及び D）が退職したため、SQF 審査員の有資格者は 7 名から 5 名に減少し、同年 10 月及び同年 11 月は、原告の SQF 審査の負担が増加したが、同年 12 月に 1 名、翌 23 年 1 月に 1 名、同年 5 月に 1 名がその資格を取得しており、原告の負担が増加した状態は 2 か月であった。

ウ（ア）被告 Y1 は HACCP 審査員資格試験について知らないし、答案用紙の開示を拒否する立場にはない。

（イ）G の SQF 審査において食品衛生法違反が疑われた事実はない。

（ウ）H の SQF 審査において審査規格不適合性が認められた事実はない。

（エ）認証 QC 業務は、品質管理の審査業務に関連した審査員管理業務及び報告書等の管理を行うマネジメント業務を内容としており、意義の疑わしい業務ではない。

（オ）原告が不要とする店舗衛生検査は、食品安全現場の衛生管理を審査する上で基盤となるものであり、全審査員がそのトレーニングを受けている。

（カ）原告は、IのJ関連会社でのMCトレーニングのキャンセルを知らされなかったと主張するが、それは原告が被告Y1からのメールを見落とししたためである。

（キ）Mでの審査の延期の事実はない。

（ク）原告のN株式会社でのOJTに関する資料を被告Y1が送らなかった事実はない。原告は、平成21年6月10日、同年9月3日、同月4日にOJTを受けたものの、N株式会社の担当検査員の見極審査に合格しなかった。

（ケ）被告Y1が原告のレビューの指摘を無視したことは争う。

（コ）被告Y1が、原告のミスを暴露し嘲笑する行為を繰り返した事実はない。

（サ）被告Y1がロゴ使用規定違反の点につき原告に責任転嫁した事実はない。

（シ）原告が不要不急とするウェビナートレーニングは審査員全員に受講義務があったし、同内容の講義の受講のために宿泊することは可能であった。

（ス）被告Y1は、新人の指導に関して、原告に注意をしたが、それは新人審査員から原告の指導に対しクレームがあったからで、不当では無く、パワハラには当たらない。

（セ）Rのマルチサイト審査で農場審査は実施されており、誤りはない。

（ソ）Sでの製品カテゴリーの誤りは、原告が契約内容見直し依頼票の提出を怠ったことが原因であり、被告Y1は、その問題への対応を求めたが責任転嫁をしてはいない。

（2）争点2 被告Y2及び同Y3による復職妨害の有無

（原告の主張）

被告Y2及び同Y3は、原告の復職申請に対して速やかに判断すべきであったにもかかわらず、これを怠った。すなわち、厚生労働省策定の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」によれば、労働者が病気休業中は安心して療養に専念できるよう、情報提供等の支援をすべきところ、被告Y2は、原告が休業前の仕事の成り行きや復職後の仕事について関心を持っていることを知っていたにもかかわらず、原告が休職中でも他の審査員と同様に受け取っていた業務上のメールを、平成23年10月初めころから原告に送信をすることをやめ、復職後の配置等について明らかにしなかった。また、原告は、同年10月18日には復職可能であることを被告Y2に連絡したほか、同年11月16日、同月22日及び同月30日に、復職後の扱い等について被告Y2に連絡したが、復職後の配置は明らかにされなかった。被告Y3は、平成24年1月6日、原告と面談した後、同月10日、原告に対し、「休職前のポジション（審査員職）に関しては、復帰してから状況を見ながら部門長であるY2さんが判断して決定する。」「審査員職への復帰が叶わない場合は、他の業務に異動することもあり得る」等とのメールを送信した。その後、原告は、同年5月29日付け診断書により同年7月1日から通常勤務での復帰が可能であるとの診断を受けたことを被告会社に報告したが（なお、同年8月23日には復職可能であるとの診断を受けている。）、被告会社の産業医U（以下「U医師」という。）は同年9月4日までは職場復帰はできないとの意見を述べ、被告会社は原告を職場に復帰させなかった。そもそも原告は、上記のとおり、被告Y2に対し、平成23年10月18日の時点で復職可能である旨連絡してい

たのであるから、被告会社は、診断書や産業医の意見を踏まえて復職の可否を判断し、職場復帰プランの作成等をすべきであったにもかかわらず、それを怠った。

（被告らの主張）

被告 Y2 は、業務に関するメールを宛先から原告を外した事実はない。休職期間中原告が被告会社のサーバーにアクセスできないという状態があったが、それはパスワードの期限が切れたためであった。被告 Y2 は、原告の復職後の配置に関する質問に対して対応している。原告は平成 23 年 10 月 18 日に同年 11 月には復職することができそうである旨を被告会社に連絡したが、その頃の原告の診断書は本件疾病に改善は見られないとするものであり、復職を前提とした対応をとることはできなかった。その後、平成 24 年 5 月 29 日付け診断書には同年 7 月 1 日から通常勤務が可能である旨の記載があるが、その翌月以降の診断書は自宅休養を要するとの記載であり、本件疾病は改善してはいなかった。被告の産業医である U 医師は、同年 7 月 31 日付け診断書が自宅休養を要するとされていたこと、同年 8 月に原告が自殺をほのめかすメールを送信したこと及び面談を受けて職場復帰はできないとの診断をしたのであり、その医学的判断に誤りはない。被告 Y3 は、平成 23 年 12 月から平成 24 年 8 月にかけて、原告と復職に向けた面談を申し入れ、面談をしており、復職妨害を行った事実はない。

（3）争点 3 復職可能性の有無

（原告の主張）

原告は、平成 23 年 10 月 18 日、病状が回復し、勤務可能と医師に診断され、同日付の診断書を被告会社に送付した。その際、被告会社は、原告に対して SQF の資格を復職前に再度取得するよう求めるなどしたため、原告は復職をあきらめ、再度 1 か月の休職を申請した。原告は、平成 24 年 5 月 29 日には同年 7 月 1 日から通常勤務が可能であると診断されるほどに健康状態が回復し、その頃、復職の希望を被告会社に伝えたが、被告会社はこれに応じなかった。原告は平成 24 年 8 月 23 日には復職可能であるとの医師の診断を受けたが、被告会社は、原告に対し、同年 9 月 3 日付け休職期間満了通知書により同月 5 日をもって退職となる旨の本件退職告知をした。

以上のとおり、原告は、平成 23 年 11 月以降、被告会社の業務に復帰することが可能であったにもかかわらず、被告会社がその就労を拒否した。

（被告会社の主張）

原告が提出した診断書には、本件疾病により自宅休養を要すると記載されており、自己判断で勤務可能とはされていない。被告会社は、原告の病状や産業医等の判断を踏まえて、本件疾病は復職できるほどには治癒していないと判断し、本件退職告知をした。

（4）争点 4 慰謝料の額

（原告の主張）

被告 Y1 のパワハラ、同 Y2 及び同 Y3 の復職妨害の行為は、原告に対する不法行為（民法 709 条）に当たるほか、被告会社の業務遂行過程で行われたものであり、被告会社は使

用者責任（民法 715 条）に基づく不法行為責任を負い、不法行為による原告の精神的苦痛の慰謝料は 300 万円を下らず、慰謝料請求に係る弁護士費用として 30 万円を損害とすべきである。また、被告会社は、原告に対して労働者が安全かつ健康に働く環境を配慮する義務があるところ、被告会社はこれを怠り、原告に被告 Y1、同 Y2 及び同 Y3 のパワーハラメントの被害や長時間労働の苦痛を与えており、債務不履行責任に基づき、上記慰謝料等と同額の慰謝料の支払義務がある。

（被告らの主張）

争う。

（5）争点 5 割増賃金の有無及び額

（原告の主張）

ア 原告は、平成 22 年 9 月 1 日から平成 23 年 9 月 7 日までの間、別紙 3 未払賃金計算表に記載された各日の始業時刻欄記載の各時刻から終業時刻欄記載の各時刻まで労務を提供した。原告の時間外割増賃金の基礎となるべき賃金の額は月額 42 万 3100 円であり、1 か月の平均所定労働時間は 140.35 時間である。そうすると、原告の上記期間における時間外の割増賃金の額は別紙 2 割増賃金請求債権目録のとおりとなる。

イ 原告の労働時間は、DTR、審査報告書等のファイル保存時刻、メール送信時刻で特定することができる。原告は、平成 22 年 10 月、11 月及び平成 23 年 1 月から 3 月までの間、スケジュールが過密であったため、休日に自宅で書類審査の業務を行った。また、審査業務に付随する業務をするため、審査先への移動中や宿泊先で業務報告書作成等の業務を行った。

ウ 被告会社が平成 22 年 8 月 1 日から平成 23 年 9 月 4 日までの割増賃金を支払ったとの主張（後記被告会社の主張イ）及び平成 22 年 9 月分から平成 23 年 1 月分までの割増賃金につき消滅時効が成立するとの主張（後記被告会社の主張ウ）は争う。

（被告会社の主張）

ア 争う。審査報告書等のファイル保存時刻は、既に書面の提出を終えた後に更新した日時とされているものもあり、上記保存時刻を終業時刻とすることはできない。原告は、旅程表、日報の更新日時、メールの送信日時をもって労働時間の立証をするが、それらにより労働時間を証明することはできない。原告は移動時間を労働時間とするが、移動中に業務を行っていたと言うことはできず、労働時間には当たらない。

イ 平成 22 年 8 月 1 日から平成 23 年 9 月 4 日までの残業代は、73 万 7939 円であり、平成 24 年 10 月 12 日に全額を支払っている。原告が自宅又は宿泊先で持ち帰り残業をしたとする時間については、持ち帰り残業の必要性がないから、労働時間には当たらないし、労働をしていた証拠もない。原告は、一つの PAF 報告書の作成に 16 時間を要すると主張するが、一般に審査報告書及び PAF の作成は併せて 4 時間程度であるし、原告自身も 1 日に 2 つ以上の PAF 報告書を作成しており、原告の上記主張のとおり時間を要しないことは明らかである。

ウ 原告の請求する割増賃金のうち、平成 22 年 9 月分から平成 23 年 1 月分までについては、各割増賃金の支払期日（翌月 25 日）から訴え提起（平成 25 年 3 月 14 日）まで 2 年以上が経過している。したがって、上記期間の割増賃金は、労働基準法 115 条で定めた時効期間（2 年間）の経過により消滅した。被告会社は、原告に対し、平成 27 年 4 月 21 日の第 15 回弁論準備期日において上記時効を援用するとの意思表示をした。

（6）争点 6 立替金の有無

（被告会社の主張）

ア 被告会社は、平成 23 年 10 月分から平成 24 年 9 月分までの社会保険料の原告本人負担分（1 か月あたり健康保険料 1 万 7630 円、介護保険料 2460 円、厚生年金保険料 3 万 3645 円、合計 5 万 3735 円）を立て替えて支払っており、立替金の合計は 64 万 4820 円である。被告会社は、原告に対し、平成 24 年 11 月 7 日に配達された通知書をもって、上記立替金の支払を催告した。

イ 被告会社が原告に傷病手当金を支払うに当たり、上記立替金を差し引いた旨の原告の主張は争う。

（原告の主張）

被告会社は、原告に傷病手当金を支払うに当たり、反訴請求で求める社会保険料の本人負担分を差し引いている。したがって、被告会社の立替分は支払済みである。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1（本件疾病の業務起因性）について

（1）本件疾病の発症時期

原告が本件疾病を発症し、平成 23 年 9 月 6 日から被告会社を休職したことは前提事実のとおりである。労災保険法に基づく原告の療養補償請求に係る本件審査官決定（甲 35）において引用されている V 診療内科の原告の主治医の意見書は、本件疾病の発症時期は平成 23 年 5 月と判断していることが認められる。原告がその頃から不眠症状を訴え、同年 6 月に V 診療内科を受診していること（甲 49 の 1、弁論の全趣旨）を併せ考慮すると、本件疾病の発症時期は平成 23 年 5 月頃と推認され、これに反する証拠はない。

（2）業務上の疾病の意義

本件疾病が労働基準法 19 条 1 項の業務上の疾病に該当する場合には、同項の趣旨に照らし、休職期間満了による自然退職を定める本件就業規則を適用することができないと解される。原告は、本件疾病が過大な業務及び被告 Y1 によるパワハラにより発症したとして、業務上の疾病に該当する旨主張する。同項の業務上の疾病とは、同法 75 条以下に定める使用者の災害補償責任を前提とする労災保険法 7 条 1 項 1 号の業務上の疾病と同義であると解され、業務上の疾病に該当するためには、本件疾病の発症が業務に内在する危険が現実化したものと認められること、すなわち業務起因性が認められる必要がある。

（3）精神障害の業務起因性の認定枠組み

ところで、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）35 条、別表第 1 の 2 第 9

号は、労働基準法 75 条の業務上の疾病として、「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」を掲げており、精神障害の業務上外の判断に当たっては、厚生労働省労働基準局長の通達である「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号。別紙 5。以下「認定基準」という。）が存在する。認定基準は、精神障害の業務起因性を認定するための基準として、専門家の知見を踏まえ策定されたものであり、その内容には一応の合理性があると考えられる（原告も認定基準を引用して業務起因性の主張をしている。）。したがって、精神障害である本件疾病の業務起因性が問題となっている本件においても、認定基準の考え方に沿って検討するのが相当である。

（4）原告の労働時間及び業務量について

ア 原告は、平成 22 年 10 月以降、通常の業務時間では処理しきれないほど過大な業務を強いられた旨主張し、原告本人の陳述書（甲 51）中には、同年 9 月以前から、持ち帰り残業をしなければ処理しきれない業務量があり、PAF 作成制度が導入された後、同月、審査員 2 名が退職したため、業務量が 10 倍ほどにもなった旨の陳述部分がある。確かに、前記認定事実及び証拠（甲 2 の 8 から 11 まで、乙 42、証人 C、被告 Y1）並びに弁論の全趣旨によれば、同年 7 月に PAF 文書作成制度が導入され、同年 9 月から実施されたが、同時期に審査員 2 名（D、T）が退職し、SQF 審査員の有資格者数が減少したため、少なくとも同月から 11 月にかけては、原告や被告 Y1 に SQF 審査業務の配分が集中し、業務量が増加したことが認められる。

イ また、仮に、原告の主張する労働時間（別紙 3）が正しいとすれば、原告の時間外労働時間は、認定基準の極度の長時間労働（「発病直前の 1 か月におおむね 160 時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の時間外労働を行ったこと」）、認定基準の項目 16（「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」）のうち心理的負荷が「強」となる例として掲げられている「発病直前の連続した 2 か月間に、1 月当たり概ね 120 時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」等に該当する余地があることになる。

ウ しかし、次に述べるとおり、原告の主張する別紙 3 の労働時間は、採用することはできない。

（ア）原告が別紙 3 において主張する労働時間は、出張に伴う移動時間を含むものであることは DTR の記載（甲 25）及び弁論の全趣旨から明らかである。しかしながら、出張前後の移動時間は、労働者が自由に時間を利用することができ、拘束性に乏しいことから、その時間は、時間外手当を請求する前提となる労働時間とはならないことはもちろん、本件疾病の業務起因性を認める要素となる労働時間としても認め難い。

（イ）原告は、深夜早朝に持ち帰り残業をしているとして、メールの送信記録（甲 28、甲 31、甲 34、甲 39、甲 40）、日次報告書、審査報告書等のファイル保存時刻（甲 26、甲 27、甲 30、甲 32、甲 36）等により、その主張する労働時間を裏付けることができる旨主張し、

原告本人尋問の結果中には、これに沿う供述部分がある（原告本人 31 頁から 34 頁まで）。

しかしながら、メールの送信記録自体は、その性質上、当該記録された時間まで原告が継続して労働していたことを直ちに認めるに足りるものではない。また、時間外労働の前提となる労働時間は、あくまでも使用者の指揮監督下において労務の提供を余儀なくされた時間であるところ、就業場所外の所定労働時間外の時間は、通常は被告の指揮監督下にはない時間であることが推定されるというべきであるから、特に被告会社から持ち帰り残業を指示されたとか、業務量が多く持ち帰り残業をせざるを得ないような状況にあったといった事情が認められない限り、原告が自宅で深夜早朝に業務上のメールを送信した事実があるからといって、直ちに、その前後の時間が上記した意味における労働時間になるわけではない。しかるに、本件において、被告会社が原告に対し持ち帰り残業を指示した事実の立証はなく、原告の業務量については、後記のとおり、客観的にみて、恒常的に持ち帰り残業を必要とするほどの業務量があったとは認め難い。

日次報告書、審査報告書等のファイル保存時刻（甲 27）についても、日次報告書（甲 26 等）は、その体裁や内容に照らし、その作成には 5 分ないし 10 分程度の時間があれば足りると考えられ、わざわざ深夜早朝に作成しなければならない必要性は認められない。しかも、審査報告書等の更新日時については、被告会社が顧客に審査計画書や審査報告書を提出した日付より後の更新日時が記録されているものがあることが認められ（例えば、甲 27 の 3 の Doc 審査計画書 W0117. doc 及び FA 審査計画書 W0117. doc の各ファイルの更新日付は、それぞれ平成 23 年 1 月 23 日、平成 22 年 12 月 13 日であるが、乙 25 の 1 及び 2 によれば、W 株式会社に対するこれらの各審査計画書は、いずれも平成 22 年 11 月 27 日付けで顧客に提出されていること、甲 27 の 3 の審査報告書 Z1022. doc の更新日時は平成 22 年 11 月 17 日であるが、Z（P 株式会社 a 工場）に対する審査報告書は同月 1 日付けで顧客に提出されていること等が認められる。乙 27）、これらの更新日時に原告が当該各ファイルを業務上更新する必要性があったことについては何ら明らかにされていない。したがって、原告のファイルの更新日時の記録は、原告の主張する労働時間を認めるための証拠としては、その信用性に疑問がある。

そして、原告本人尋問の結果（原告本人 30 頁から 34 頁まで）によっても、例えば、平成 22 年 10 月 31 日（原告がメール（甲 40 の 2 の 15 及び 16、甲 40 の 3 の 1）に基づいて午前 8 時から翌午前 6 時まで仕事をしたと主張する日）、平成 23 年 3 月 31 日（原告がメール（甲 40 の 7 の 11 及び 12、甲 40 の 8 の 1）に基づいて午前 9 時から翌午前 6 時 30 分まで仕事をしたと主張する日）及び同年 4 月 5 日（原告がメール（甲 40 の 8 の 2）に基づいて午後 8 時から翌午前 6 時まで仕事をしたと主張する日）につき、原告は、仮眠や食事、シャワーを浴びる時間があり、継続して仕事をしていないものではないこと、メールに添付した日報自体の作成時間は 5 分程度であること、夜間に仕事の指示を受けることはなかったことが認められる。したがって、その他の日における原告の持ち帰り残業についても、被告会社の指揮監督が及ばない原告の私的な生活の場で行われたものであって、その労働

密度は低く、私生活上の行為と峻別することができないものであったことが推認され、被告会社の指揮命令下での労働とは認め難い。

（ウ）原告の業務量は、確かに上記のとおり、平成 22 年 9 月から 11 月にかけて増加したものと認められるが、証拠（甲 2 の 12、甲 3、乙 41、乙 42、証人 C、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、平成 22 年 12 月及び平成 23 年 1 月に、それぞれ他の従業員（C、b）が SQF 審査員の資格を取得したため、原告及び被告 Y1 に対する SQF 審査業務の配分の集中は緩和されたこと、PAF の作成に要する時間についても、導入後、作成データの蓄積とともに、従前のデータを切り貼りすることで PAF の作成をすることができるようになったことで、その作成の負担が軽減されたことが認められるのであって、業務量の増加は、一過性のものにとどまっている。

（エ）原告は、第三者認証機関の認証業務は、審査工数が定められ、スケジュール管理されており、業務内容が厳格に定められていたことを考慮すべきであると主張する。証拠（甲 2、甲 3、証人 C（2 頁から 7 頁まで））及び弁論の全趣旨によれば、被告会社においては、1 人が 1 日（8 時間）で行う審査工数を 1 マンディー（以下「MD」と記載する。）として、審査業務に割り当てる時間を定めており、現場審査の事前準備は 0.5MD、審査報告書の作成は 0.5MD とされていたほか、PAF の入力については、導入半年後の時点で 0.5MD を要するものとされていたことが認められるところ、原告本人の陳述書（甲 51）中には、現場審査の事前準備に 1MD、審査報告書の作成に 0.5MD、PAF の入力に 2MD を要する旨の陳述部分がある。しかし、原告本人の当該陳述部分を裏付ける的確な証拠はないのみならず、証人 C 及び被告 Y1 の各証言によれば、平成 22 年 9 月から 11 月にかけて、審査業務等が忙しい時期はあったものの、深夜早朝に持ち帰り残業をしなければならない状況にはなかったことが認められ、これに反する証拠はない。したがって、原告の主張を考慮しても、少なくとも、同年 12 月以降は、客観的にみて、原告が主張するような早朝夜間の持ち帰り残業が恒常的に発生するような業務量があったとはにわかに認めがたい。

（オ）以上要するに、原告の提出した証拠は原告の持ち帰り残業に係る労働時間を認めるに足りるものではなく、持ち帰り残業を強いられるような過大な業務量があった事実も認められず、仮に原告がその主張する時間に持ち帰り残業することがあったとしても、その労働密度は低く、業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであったとはにわかに認め難いというべきである。よって、原告の主張する別紙 3 の労働時間は、業務起因性を判断するための労働時間としても、時間外手当請求の前提となる労働時間としても、これを認めることはできない。

エ そうすると、他の的確な証拠がない本件においては、原告の労働時間については、原告が被告会社から貸与されたパソコンにより被告会社のデータベースに入退勤時刻を入力した記録であるマネージの勤務月報（甲 33）に基づいて認定するのが相当である。なお、認定に当たっては、甲 33 には始業時刻（午前 9 時）より前の打刻があるが、被告会社が明示的には労務の提供を義務づけていない始業時刻前の行為が、使用者の指揮命令下にある

労働時間に該当することを認めるに足りる主張立証はないから、始業時刻前の打刻がある場合（直行直帰等の記載がある場合も含む。）であっても始業時刻は午前 9 時（ただし、打刻時刻が午前 9 時よりも遅い時刻のときは打刻時刻による。）とし、また、休憩時間は雇用条件確認書（乙 2）の記載のとおり 1 時間とした（ただし、出勤時刻から退勤時刻までの時間が 6 時間以内の場合は休憩時間を計上しなかった。）。また、甲 33 の手書き部分は作成者及び趣旨が不明（原告は手書き部分について無関係である旨主張している。）であるから、これを無視し、打刻時刻と手書き部分が併存するときは打刻時刻を優先させ、土日祝日以外の勤務日（有給休暇取得日、振替休日は除く。）の始業時刻又は就業時刻に打刻がないとき（手書きで時刻の記載がされているときも含む。）は、所定労働時間に合わせ始業時刻午前 9 時、終業時刻午後 5 時とした。これによれば、原告の平成 22 年 9 月から平成 23 年 9 月までの各月の労働時間は、別紙 4 未払賃金計算表（裁判所認定）記載のとおりであり、その時間外労働時間は多い月でも月 40 時間を超えることはない。したがって、認定基準に従った時間外労働時間数の計算方法（発病日を起点に、発病前 6 か月の期間について、30 日単位で 4 週間と 2 日ずつ計算し、1 か月ごとの時間外労働時間数を 6 か月分算出する。）で再計算しても「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」に該当しないことは明らかである。

（5）被告 Y1 と原告との間の出来事について

ア 原告は、上記第 2 の 3（1）（原告の主張）イの（ア）から（ソ）までの出来事のとおり、被告 Y1 からパワハラを受けたことが本件疾病の原因の一つである旨主張するので、以下検討する（原告の主張する出来事を、それぞれ出来事（ア）、出来事（イ）のように表記する。）。

（ア）出来事（ア）については、原告本人尋問の結果中には、被告 Y1 が平成 21 年 4 月頃に原告が受験した HACCP のテスト採点において恣意的な扱いをして原告を不合格にし、同テストの答案用紙の開示を拒否した旨の供述部分（原告本人 39、40 頁）がある。しかし、同供述部分は、被告 Y1 が HACCP のテストの採点等を担当していなかったこと（被告 Y1 本人尋問の結果（被告 Y11 頁）に照らし、にわかに採用することができず、他に原告の主張を認めるに足りる証拠はない。

（イ）出来事（イ）については、原告の主張どおりの事実があったとしても、原告と被告 Y1 とが G の SQF 審査に関し食品衛生法の解釈適用について見解を異にし、論争をしたというにすぎないから、被告 Y1 の原告に対するパワハラや嫌がらせであると評価することはできない。

（ウ）出来事（ウ）については、原告の主張どおりの事実があったとしても、H の SQF 審査の適合性について、被告 Y1 が原告の考えとは異なる見解を採ったというにすぎないから、被告 Y1 の原告に対するパワハラや嫌がらせであると評価することはできない。

（エ）出来事（エ）については、証拠（乙 20 及び被告 Y1（2 頁））によれば、被告会社における認証 QC 業務の必要性は一応認められるから、原告においてこれと異なる見解を持っていたとしても、被告 Y1 が原告に認証 QC 業務を担当させたことが、原告に対するパワ

ハラや嫌がらせであると評価することはできない。

（オ）出来事（オ）については、証拠（乙 20 及び被告 Y1（2 頁））によれば、被告会社における店舗衛生検査トレーニングの必要性及び審査員全員が当該トレーニングを受けていたことが認められるから、原告においてこれと異なる見解を持っていたとしても、被告 Y1 が原告に店舗衛生検査トレーニングを受けさせたことが、原告に対するパワハラや嫌がらせであると評価するということはできない。

（カ）出来事（カ）については、原告本人尋問の結果中には、平成 21 年 9 月に I の J 関連会社での MC トレーニングを被告会社がキャンセルしたにもかかわらず、被告 Y1 はそれを原告に知らせず、その後原告を叱責した旨の供述部分がある（原告本人 40、41 頁）。しかし、証拠（甲 12 の 5、乙 21、乙 39、原告及び被告 Y1 の各本人尋問の結果（原告本人 40 頁、被告 Y1 2 頁、3 頁））によれば、被告 Y1 は、原告に対し、平成 21 年 9 月 11 日（金曜日）午前中、メールにより、原告の父親が同日逝去したことについて「心からご愁傷を申し上げます」「来週の海外出張は取り止めとします。」「何か困ることがあれば事務の誰でもいいですから、何でも連絡してください。」等と連絡していたこと、原告は、自己の判断により、被告会社の人間に相談することもなく、父親の通夜（同月 13 日）や告別式（同月 14 日）よりも出張日程を優先させ、I に出張した後、同日未明に I のホテルから被告 Y1 に返信したことが認められる（ちなみに、原告の返信の内容は、同月 13 日（日曜日）は朝から出張の準備をし、「メールをざっと見た」が、速攻で電車に飛び乗り、被告 Y1 の上記メールはホテルに着いてから気がついたという不自然なものである。）。したがって、被告 Y1 が原告に対しキャンセルの事実を知らせなかった旨の原告の上記供述部分は採用することができない。また、証拠（甲 12、原告及び被告 Y1 の各本人尋問の結果（原告 40 頁、被告 Y1 3 頁））によれば、同月 14 日以降、原告から被告 Y1 に対し、何ら報告・連絡・相談がなかったことを巡り、原告と被告 Y1 との関係が悪化したことは認められるが、それをもって被告 Y1 によるパワハラや嫌がらせであると評価することはできない。

（キ）出来事（キ）については、原告の陳述書（甲 51）中には、平成 21 年 10 月、被告 Y1 が原告の資格を問題視したため M での審査を延期せざるを得なくなった旨の陳述部分があるが、同陳述部分は、被告 Y1 の反対趣旨の証言に照らし、にわかに採用することができず、他に原告の主張事実を認めるに足りる証拠はない。

（ク）出来事（ク）については、原告本人尋問の結果中には、平成 21 年 11 月に被告 Y1 が資料の送付をせず原告が N での審査員資格を取得するための OJT を受ける機会を消滅させた旨の供述部分がある（原告本人 41 頁）。しかし、乙 22 及び被告 Y1 本人尋問の結果（被告 Y1 3 頁、4 頁）によれば、平成 21 年の J の OJT については、原告は OJT を受け、その後の見極検査で J の監査員によって不合格と判断されたことが認められるから、上記原告の供述部分は採用することができず、他に原告の主張を認めるに足りる証拠はない。

（ケ）出来事（ケ）については、証拠（甲 16 の 5）によれば、平成 22 年 1 月 6 日、原告が被告 Y1 に対し、メールで O の審査レポートについてのレビューを伝え、内容の誤りや

英文法上の疑問点を指摘したことが認められ、原告本人の陳述書（甲 51）中には、被告 Y1 は原告の指摘を無視した上、原告の指摘が間違っているかのごとく表現して、適正な手順を踏むことなく審査報告書を提出した旨の陳述部分がある。しかしながら、同陳述部分を裏付けるに足りる証拠はなく、同陳述部分のみでは原告の主張事実を認めるに足りない。

（コ）出来事（コ）については、原告本人の陳述書（甲 51）中には、被告 Y1 が原告の審査報告書や PAF 文書作成のミスについて、原告にだけ指摘すれば足りるのに、アドミニストレーター、営業担当者全員にメールを送信し、原告のミスを暴露し嘲笑する行為を繰り返した旨の陳述部分がある。しかし、同陳述部分は、具体性を欠く上、裏付ける証拠もなく、にわかに採用することができず、他に原告の主張事実を認めるに足りる証拠はない。

（サ）出来事（サ）については、証拠（甲 13 の 1 及び 2、甲 51）によれば、原告は、平成 22 年 10 月 13 日及び 14 日、P・Q 工場において、SQF の更新審査をした際、担当者の名刺の SQF 認証取得の記載について、SQF のロゴマークを使用するのであれば認証範囲を明記するよう指導したこと、原告の指導について顧客から質問を受けた被告 Y1 が「認証ロゴ使用の要件に準じて、全ての製品が認証を受けているとの誤解を与えないよう、認証製品名を記述して下さいと単刀直入に言ったことと思われます。しかしながら現状使用中の名刺にすべて認証製品名を入れることは不可能と思われますので、今後新規な名刺を増刷するとき、“内臓製品を除く”等の記述をされると誤解を与えないと思います。」等と回答したことが認められるほか、原告本人の陳述書（甲 51）中には、被告 Y1 は、各審査先に対し、原告の指摘は正しいが、原告が被告会社内の手続を経ずに独断で行い、混乱を引き起こした旨説明した旨の陳述部分がある。しかしながら、まず、被告 Y1 の上記回答の内容は、客観的にみて、原告に対するパワハラや嫌がらせであると認めることはできない。また、原告本人の上記陳述部分は、具体性を欠く上、裏付ける証拠もないから、にわかに採用することができず、他に原告の主張事実を認めるに足りる証拠はない。

（シ）出来事（シ）については、証拠（甲 14 の 1、乙 41）によれば、ウェビナートレーニングは、被告会社のグループ本社からの要請で SQF 審査員全員が受講するよう求められていたことが認められるから、原告において不要不急のトレーニングであるとの見解を持っていたとしても、被告 Y1 が原告にウェビナートレーニングを受けさせたことが、原告に対するパワハラや嫌がらせであると評価するということとはできない。

（ス）出来事（ス）については、証拠（甲 17 の 2）によれば、被告 Y1 が原告に対し、平成 23 年 2 月 9 日付けのメールで原告の新人審査員に対する指導について「c さんから私宛に嚴重クレームが来ています。」「プライベートな部分（特に在宅時間等）まで個人的な介入しないようにして下さい。」等と注意したことが認められる。しかるところ、証拠（甲 17 の 5、乙 24 の 2、乙 41、被告 Y1）によれば、原告は、業務多忙を理由に日曜日に会社外で新人審査員（女性）を指導しようとしていたこと、被告 Y1 は、当該新人審査員から原告の指導内容についてクレームがあったことや、原告が休日に当該新人審査員を呼び出そうとしていたことから、上記のとおり注意したことが認められる。したがって、被告 Y1 の原

告に対する注意は、業務上の指導として合理的な理由があるものであるから、不当な叱責ということではできず、原告に対するパワハラや嫌がらせであると評価することはできない。

（セ）出来事（セ）については、原告本人の陳述書（甲 51）中には、平成 23 年 5 月 10 日から 13 日にかけて行われた R のマルチサイト審査において農場検査が実施されなかった旨の陳述部分があるが、同陳述部分は、被告 Y1 の反対趣旨の証言に照らし、にわかに採用することができず、他に原告の主張事実を認めるに足りる証拠はない。

（ソ）出来事（ソ）については、証拠（甲 19、甲 40 の 10 の 1 から 5 まで、甲 51、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、平成 23 年 5 月、d 市場内の S の SQF 審査の際、S の真空パック詰め食肉の製造工程のフードセクターカテゴリ（甲 50・74 頁）の分類に当たり、原告と被告 Y1 との間で解釈の相違があり、被告会社は、原告の意に反し、カテゴリ 7 のみとすることで顧客の同意をとった事実が認められるが、被告 Y1 の解釈が誤りであることを示す的確な証拠はなく、被告 Y1 が原告とは異なる見解をとり、被告会社が上記のような対応をとったことが、原告に対するパワハラや嫌がらせであると評価することはできない。

イ 以上のとおり、原告の述べる事実を検討しても、被告 Y1 が原告に対し、パワハラや嫌がらせであると評価することができるような行為を行ったとは認められない。なお、原告の陳述書（甲 51）中には、被告 Y1 は、原告から業務上の様々な指摘を受けたことや、原告が被告 Y1 よりも審査員としての力量があると感じ始めたことから、原告に対するパワハラを行うようになったのではないかとの陳述部分があるが、同陳述部分は原告の自己評価に基づく憶測にすぎず、客観性を欠くものであるから、採用することができず、他に原告の主張を認めるに足りる証拠はない。

（6）心理的負荷の評価

ア 以上を前提に、認定基準に従って、本件疾病の業務起因性について検討する。

イ まず、原告の業務内容、労働時間、持ち帰り残業の内容は、上記（4）で認定したとおりである。認定基準に照らすと、原告の労働時間は、認定基準上の「特別な出来事」となる「極度の長時間労働」（発病直前の 1 か月のおおむね 160 時間を超える時間外労働）に該当しないのみならず、認定基準の項目 16 の心理的負荷が「強」となる場合である「発病直前の連続した 2 か月間に、1 月当たり概ね 120 時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」等にも該当しない。したがって、原告の労働時間は、独立して、心理的負荷が「強」と評価される出来事になることはない。また、上記認定した事実によれば、本件疾病発症前 6 か月間の原告の時間外労働時間は 1 か月 80 時間以上になったことはないから、他の出来事の前後の時間外労働として総合評価する場合の「恒常的な長時間労働（月 100 時間程度の時間外労働）」にも該当しない。仮に、他の出来事がなく、本件疾病発症前 6 か月の原告の労働時間を独立して評価した場合でも、その心理的負荷は「弱」とどまる。

ウ 次に、平成 22 年 9 月から 11 月にかけて、原告の業務量が増加したことは認められる

が、業務内容自体は、PAF の作成を除けば、それまで原告が行っていた審査業務であったことに変わりはなく、上記認定した時間外労働時間に照らし、仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があったとまではいうことができず、認定基準上、心理的負荷の強度は「弱」である。なお、原告は、陳述書（甲 51）において、審査員の e が審査報告書の提出期限を守ることができないことを苦にして、審査員の g 及び同 b は長期療養後にそれぞれ退職した旨述べ、これらにより業務が過重であった旨主張するが、原告の憶測以外にこれを認めるに足りる客観的な証拠はないから、同主張はにわかに採用することができない。その他、甲 48 の 6 及び 7 によれば、アドミニストレーターの g が長期休職し、h 部の i がくも膜下出血のため死亡したことが認められるが、これらの事実から、直ちに原告の審査業務が過重であったことを推認することはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

エ 被告 Y1 によるパワハラや嫌がらせについては、上記（5）で認定したとおり、被告 Y1 が原告に対し、パワハラや嫌がらせをしたという事実は認められない。被告 Y1 と原告の間には周囲からも認識可能な程度の業務上の意見の相違があり、それに基づく軋轢があったことや、業務指導としての叱責があったことは認められるが、認定基準上、上司とのトラブルがあった場合の平均的な心理的負荷の強度は「中」である。

オ したがって、原告には複数の心理的負荷を生じさせる業務上の出来事があるが、認定基準に照らして評価した場合、その心理的負荷は、いずれも「弱」又は「中」であり、かつ、それらは互いに関連するものではないから、総合評価は「中」ということができる。

カ そして、認定基準と離れて本件記録によって認められる全ての事実を総合的に考慮しても、業務それ自体に内在しあるいは随伴する危険により原告がうつ病を発症したと認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、本件疾病の業務起因性を認めることはできない。

2 争点 2（被告 Y2 及び同 Y3 による復職妨害の有無）及び争点 3（復職可能性の有無）について

（1）後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告の休職から本件退職告知に至るまでの事実経緯は、次のとおりと認められる。

ア 原告は、平成 23 年 6 月に心療内科を受診し、同年 8 月 20 日にはうつ病と診断され、同日、被告 Y1、同 Y2 及び同 Y3 に対して、うつ病と診断されたことを報告し、面談を申し込んだ。その後も原告は、担当していた業務（GoodInside に関する業務等）を続行していたが、同年 9 月 6 日、うつ病の発症により向後 1 か月の自宅休養を要する旨の診断書（V 心療内科 j 医師（以下「j 医師」という。）作成のもの）を提出して休職の申請をした。原告は、翌 7 日、被告 Y2 及び同 Y3 と面談し、「k さんに対するアクションプラン」（甲 45、乙 10。以下「本件アクションプラン」という。）に署名した。上記面談には被告 Y1 も同席していた。本件アクションプランは、原告が休職することを前提に、休職明けの 1 か月の間に原告が注意する点をまとめたものである。（甲 20 の 31、甲 40 の 12 の 8 から 10 まで、

甲 40 の 13 の 1、甲 45、乙 4 の 1、乙 10、原告本人 24 頁、被告 Y119 頁、20 頁)

イ 本件アクションプランには、「問題点及び改善点」として、原告に対し、報告・連絡・相談について説明しても観点の差があり、原告の意図が他の社員に伝わっていないことが多々見受けられること、原告は会社・上司からの要求をパワハラやいじめと解釈しているが、他の社員に確認しても原告を擁護する社員はいないこと、審査報告書の基本的な間違いが多いことや、それに対するレスポンスの遅さがあったこと等が記載された上で、休職明けの 1 か月間をアクション期間とし、「アクション内容」としては、「報告・連絡・相談はかならず行うこと」「問題・案件は、内容を簡潔にまとめた上で直ぐに上司までエスカレーションし指示を仰ぐこと（自分で判断やアクションをしないこと）」「審査報告書は期限内に完成形を提出すること」「メールなどで問合せがあった場合は必ず返信すること」等が記載されている。（甲 45、乙 10）

ウ 原告は、平成 23 年 9 月 27 日、被告に対し、向後 1 か月の自宅休養を要する旨の診断書（乙 4 の 2）を提出した。原告は、被告 Y2 に対し、復職後に予定されていた SQF トレーニングコースの受講の「精神的苦痛」が症状改善の障害になっていると医師は判断しているようだと言った。被告 Y2 は、同月 28 日、原告に対し、復職後は SQF トレーニングを行わないと回答した。（甲 20 の 25 及び 26、乙 4 の 2）

エ 原告に対しては、休職中も、「Cc」気付で、他の審査員、アドミニストレーターと同じメールの配信がされていたが、平成 23 年 10 月初め頃から、配信は中止された。原告は、同月 18 日、被告 Y2 に対し、同年 11 月には復職できそうであること、他の審査員らと同様に受け取っていた電子メールが配信されなくなったことに不安を抱いていること、復職後の業務として何が予定されているかを質問した（甲 20 の 21）。被告 Y2 は、原告に対し、原告の回復を喜ぶが、復帰が確定していない現状では業務の割振りをしていないこと伝え、療養に専念するよう求める旨回答した。原告は、同月 25 日、j 医師から同年 11 月末までの休養を継続すべきとの診断を受け、被告 Y2 に対し、「先週（18 日の報告）復帰の見通しが立ったのですが、11 月からの方向性が、会社から示されないことによる不安材料が発生し不眠が復帰してしまったことによるものと思われます」とのコメントとともに、診断結果を報告した。（甲 20 の 18 及び 20 から 22 まで、乙 4 の 3）

オ 原告は、平成 23 年 11 月 15 日、医師から投薬を中止してもよいと診断され、翌 16 日に被告 Y2 に報告するとともに、復職後の予定が決められないことではそれが不安材料となってしまうこと、同年 12 月の復職後の扱いや業務計画を知らせるよう求めた。さらに、原告は、同年 11 月 22 日に医師の診察を受け、同日、被告 Y2 に対し、1 週間の投薬中止をし、同月 29 日の診察により復職の可否が判断されることや、復職後の業務に対する不安が症状改善の障害になっているため、復職後の業務について具体的に伝えるよう求めた。被告 Y2 は、同月 23 日、原告に対し、同月 29 日の定期健診の結果を心待ちにしているとした上で、復職後は「GGAP および関連する案件」の事務処理から始めることを伝えた。原告は、同月 30 日、被告 Y2 に対し、定期検診の結果、さらに 1 か月の休養が必要である旨の診断を

受けたことを伝えるとともに、復帰後の業務が不明確であり、「顧客から評価の高い審査員」が審査から外されるのは納得することができないこと、それは見せしめの仕打ちを彷彿とさせるものであること、従前担当していた案件がどうなっているのか知りたいこと、復帰後のパワハラ継続の心配であることなどを記載したメールを送信した。その後、被告 Y2 は、同年 12 月 7 日、原告に対し、メールのやりとりでは十分に気持ちが伝わらないので、会社で原告と会って話し合いをすることを提案し、原告は、同月 8 日、原告が同月 15 日に出勤して被告 Y2 及び同 Y3 と面談をすることに同意した。しかし、当日の早朝になって、原告は、被告 Y2 が、原告に対し、原告の復帰後の具体的な計画の内容を明らかにしようとしていないことが「不安」であるとして、出勤することを拒否した。（甲 20 の 2 から 16 まで、乙 4 の 4）

カ 被告 Y3 は、平成 23 年 12 月 15 日、原告に対し、被告会社としては、原告が審査員としての職務で精神的な傷病休暇になったこと踏まえ、同じ状況が起こらないようにするのが責務と考えていること、他方、原告の審査員としての力量を再度見極める必要があり、原告自身が会社方針に従って仕事を行うことができるかどうかを判断することも必要であること、復帰に当たっては再度互いの課題や要望を確認し、受け入れられない点がある場合には、今後のことを考える必要があること、休職期間中はしっかり原告に静養してもらい、復帰前もしくは復帰してから、互いの状況を確認しながら 100%の状態にもっていくことを考えていること等を記載したメールを送信した。これに対し、原告は、被告 Y3 に対し、同月 16 日、メールで面談を申し入れ、同月 21 日に被告 Y3 と面談した。その後、原告は、同月 27 日、定期健診で再び 1 か月の休養を要する旨の診断を受け被告 Y2 及び同 Y3 に対し、診断結果を伝えるとともに、面談を申し入れた。被告 Y3 は、原告に対し、同月 29 日、平成 24 年 1 月 6 日に三者面談を行う旨連絡するとともに、面談の目的は原告に審査員として復帰してもらう前提であり、原告の考え方を会社や部門の方針・方向性に合わせることをできるだけ重要である旨伝えた。（甲 20 の 1、の 58 から 63 まで及び 68 から 72 まで、乙 4 の 5）

キ 原告は、平成 24 年 1 月 6 日、被告 Y2 及び同 Y3 との間で、原告の復職について話し合いをした。被告 Y3 は、同月 10 日、原告に対し、三者面談の結果として、復帰についての確認事項（審査員への業務復帰については復職後の状況を見ながら被告 Y2 が判断し、場合によっては他の業務への異動もありうること、原告には第三者の評価を受け入れた改善を求めること、復帰のタイミングは原告自身が医師と相談して決定すること、休職中は業務上の指示はしないが、原告が部門のドライブにアクセスして情報を得ることは自由であること等を主な内容とするもの）を記載し、原告に対しその確認・加筆・修正を求める旨のメールを送信した。原告は、同日、同月 17 日までに被告 Y3 のメールの確認・加筆・修正を考えてみる旨連絡した。同日、原告は、上記確認事項に対する意見を明らかにしないまま、被告 Y2 及び同 Y3 に対し、同年 2 月 1 日を復帰日として考えている旨連絡したが、同年 1 月 31 日、さらに 1 か月の休養を要する旨の診断を受け、同年 2 月 1 日、被告 Y3 に対

し、診断結果とともに、医師からは自分の判断で復帰してよいが、再発の恐れがあるので、定期健診を受けることを指示された旨連絡した。被告 Y3 は、同日、原告に対し、復帰の時期については、原告の連絡を待つこと、復帰の条件として、被告会社としては、再発が懸念されるので、復帰後すぐに原告を審査員職にすることは考えておらず、当面（1～3 か月）は内勤職として勤務してもらい、問題がないようであれば、休職前のポジションである審査員とすることを考えている旨連絡した。原告は、同月 8 日、被告 Y3 に対し、自分に対する誤解があるから近日中に文書を送付する旨連絡し、同月 28 日、被告 Y3 は、被告 Y1 が異動し、A 部は新体制になっていることを伝えるとともに、原告から送付を受けた文書について、原告の考え方と被告会社の考え方には乖離があり、原告の審査員としての能力は、原告の自己評価とは異なり、必ずしも上位評価とはいえないこと、原告と話し合うことは問題がないので連絡を待つ旨回答した（甲 20 の 45）。これに対し、原告が、同月 29 日、被告 Y3 に対し、自己の審査員としての能力について誤解を解きたい等と連絡したところ、被告 Y3 は、同日、原告に対し、被告会社としては、同年 1 月 10 日の確認事項を修正し、「雇用は約束するが、休職前のポジションに戻すことは再発のおそれもあることから他のポジションへ異動を行う」方針であることを連絡した（甲 20 の 43）。原告は、被告 Y3 の対応に対する不満を述べるとともに、同年 3 月 1 日、面談を申し入れ、同月 6 日の面談の約束を取り付けた。（甲 20 の 39 から 57 まで）

ク 原告は、被告 Y3 に対し、平成 24 年 3 月 6 日、うつ病が再発した旨連絡し、同年 4 月 11 日にも定期健診の結果を伝え、「症状の悪化により、投薬が通常量に戻りました。」「直ちに復帰は難しく（例えば明日）少し様子をみることにいたしました。」旨の連絡をした（甲 20 の 79 及び 90）。原告と被告 Y3 とは、同月 13 日に面談の約束があつたが、症状悪化を理由とする原告の申入れにより、面談は当日キャンセルされた。被告 Y3 は、同日から 5 月にかけて、原告に対し、復帰への選択肢（審査員への復帰、他のポジションへの異動、他の職を探す）に対する原告の回答を度々求め、復帰を希望するのであれば復帰できる期日を知らせること、続けることができないのであれば円満退職をしてはどうか等と提案もしたが、原告は被告 Y3 の対応への不満を述べ、復帰の時期を確定することができないとの対応をとった。原告は、同月 16 日には審査員以外の職を受け入れる姿勢を示しつつも面談を拒否し、「自殺に追い込もうとしているのですか」と記載したメールを送信した（甲 20 の 108 及び 110）。その後、原告は、同月 29 日、同年 7 月 1 日から通常勤務での復職が可能と思われるとの診断結果が記載された同年 5 月 29 日付け診断書（乙 4 の 10）を被告会社に提出した。被告 Y3 は、原告に対し、「1 年近く休職している人と面談を行い状況（就業できるのか、体調はどうかなど）を確認するのは会社としての義務」であり、「条件、ポジションを決定する上で復職前の面談は必須」であるとして、復帰前に面談をすることを求めたが、原告は復帰日を知らせたときは被告会社は復帰の条件等を知らせる約束になっていたはずである等として、これに難色を示し、復帰の時期や復帰後の業務について話が進まないでいた。（甲 20 の 75 から 143 まで及び 171 から 173 まで、乙 4 の 10）

ケ 原告は、平成 24 年 6 月 26 日、再び向後 1 か月の自宅休養を要すると診断された（乙 4 の 11）が、翌 27 日、被告 Y3 に対し、復帰は同年 8 月 1 日を予定している旨を知らせた（甲 20 の 170）。これを受けて被告 Y3 は、同年 6 月 28 日、原告に産業医と面談するよう求めたが、原告は、同月 29 日、被告 Y3 に対し、面談には過去メールが必要であるとして、その送信を執拗に求めるとともに、「そんなに追い詰めて、自殺を誘発しているのですか」と記載したメールを送信した。被告 Y3 は、原告に対し、過去メールの送信については情報セキュリティの規則により個人の PC へのデータ送信が禁止されているとして、メールコピーを印刷したものを原告に送付した（甲 20 の 161）。原告と被告会社との間では、いったんは同年 7 月 12 日に被告会社の産業医と面談することが決まったが、原告の体調不良により中止された。（甲 20 の 157 から 170 まで、乙 4 の 11、乙 6）。

コ 原告が、平成 24 年 7 月 24 日、被告 Y2 及び同 Y3 に対し、同年 8 月中の復帰を目指す旨のメール（甲 20 の 156）を送信したところ、翌 25 日に被告 Y2 から復職の段取りを問い合わせるメールが原告に届いた。原告は人事部長である被告 Y3 からの連絡ではなく、A 部長である被告 Y2 からの連絡であることに納得がいかず、そのことを問い合わせメールを送信し、その後は被告 Y3 と原告との間で過去の電子メールの転送に関するやりとりをした。その中で、原告は、同月 27 日、被告 Y3 及び同 Y2 に対し、「すべて記録として私のパソコンに残っていることもご認識ください。万一、自殺したり、裁判になったりしたときに、理由にならない言い訳をしていることが記録されていることを。」と記載されたメールを送信した。（甲 20 の 147 から 156 まで、乙 43）

サ 原告は、平成 24 年 7 月 31 日、うつ病のため向後 1 か月の自宅休養を要すると診断され、その診断書を被告会社に提出した（乙 4 の 12）。また、原告は、被告 Y3 及び同 Y2 に対し、同年 8 月 2 日には「会社とのやりとりが始まると不眠が再発します。」記載したメールを送信した。（甲 53 の 4）

シ 被告会社は、平成 24 年 8 月 6 日到着の郵便及び宅急便により、原告に対し、同年 9 月 4 日をもって原告の休職期間が満了することを知らせるとともに、原告の状況をヒアリングするため同年 8 月 9 日に被告会社に出社するよう求めた。原告は、同月 6 日、被告 Y2 に対し、「出社は私にとって大きなストレスです。そちらに向かう途中に、自殺をしてしまう可能性が恐怖です。申し訳ございませんが、出社は出来ないと考えられます。」との記載のあるメールを送信した（甲 53 の 9、乙 5）。被告会社は、原告に対し、同メール回答により、被告会社としては、「企業の従業員安全配慮義務を鑑み、貴殿の休職期間が満了する平成 24 年 9 月 4 日までの貴殿の復職は無理と判断致しました。」「就業規則に従い平成 24 年 9 月 4 日にて自然退職として取扱うことを決定、通知いたします。」との記載のある通知書を送信した（甲 47）。（甲 46、甲 47、甲 53 の 9、乙 5）

ス 原告と被告会社との間では、その後、原告から「自殺は言いすぎましたのでお詫び申し上げます」「産業医の先生の面談を受けます。」等と記載したメール（甲 53 の 13）、被告 Y2 から「会社の出社要請に対して、出社が出来ない程の精神が不安定の状況で、これ以上

話を続けることは会社として無理であると判断しております。」等と記載したメール（甲53の17）等のやりとりがあった。そして、被告会社は、原告に対し、平成24年8月20日、同月22日に原告と代表取締役及び役員並びに会社指定医（メンタル部門）との面談を設定したので、出社するように求めた（甲53の21）。これに対し、原告が22日は急すぎるとして難色を示したので、被告会社は、同月21日、原告に対し、同月24日を産業医（精神科）との面談日、同月27日を被告会社の役員との面談日、同月30日を身体的なことに関する医師との面談日とする旨連絡した。（甲46、甲53の7、8及び13から24まで）

セ 原告は、平成24年8月22日、被告Y2に対し、被告会社の対応が原告にとって精神的苦痛である、緊急避難をする等と記載したメールを送信した。（甲53の25及び26）

ソ 原告は、平成24年8月23日、主治医であるj医師から復職可能であるとの診断を受け、翌24日に被告会社の産業医であるU医師の診察を受けた。U医師は、原告は自律神経のバランスが乱れてイライラ感が強く、体調不良により、正しい思慮・判断を望むことができない状態であって、冷静さを欠いているとの所見を得て、休職期間満了までにうつ病の治癒は認められず、職場復帰はできない旨の判断をした。その後、原告は、「産業医の先生の指示通り」、自己の体調を優先させるとして、同月27日に設定されていた被告会社の役員との面談を断る連絡を当日にした。（甲43、甲53の31、乙7、乙8）

タ 被告会社は、原告の提出した診断書やU医師の判断を踏まえて、本件疾病は、復職することができるほどに治癒していないと判断した。そして、被告会社は、原告に対し、平成24年9月3日付け本件退職告知（乙9）をもって、同月5日に休職期間満了により退職となることを通知した。

（2）原告の病状に関する医師の診断等

ア j医師の診断

j医師の原告の病状に関する診断は次のとおりである。

（ア）平成23年8月20日付け、同年9月6日付け、同月27日付け、同年10月25日付け、同年11月29日付け、同年12月27日付け、平成24年1月31日付け、同年2月28日付け、同年3月27日付け、同年4月24日付けの各診断書

「うつ病により、向後1か月の自宅休養を要する。」

（乙4の1から9まで、甲52）

（イ）平成24年5月29日付け診断書

「うつ病により、向後1か月の自宅休養を要する。同年7月1日から通常勤務で復帰可能と思われる。」

（乙4の10）

（ウ）平成24年6月26日付け、同年7月31日付け各診断書

「うつ病により、向後1か月の自宅休養を要する。」

（乙4の11及び12）

（エ）平成24年8月23日付け診断書

「うつ病により加療継続してきたが、現時点で復職可能である。」

（甲 43）

（オ）平成 28 年 9 月 17 日付け診断書

「平成 24 年 8 月頃、（原告の）自殺の危険は高くはなかったと考えられる。」

（甲 55）

イ j 医師による治療経過

原告は、平成 23 年 6 月から平成 25 年 1 月にかけて、投薬（ただし、平成 24 年 11 月まで）と精神科専門療法を受けた。（甲 49）

ウ U 医師の診断

U 医師は、平成 24 年 8 月 24 日、原告と面談し、「自律神経のバランスの乱れによりイライラ感が高い」、「体調不良により、正しい思慮・判断は望めない状態」、「冷静さも欠いているように見受けられる」、「安全に職務を遂行できるレベルまで体調が回復していないと思われるため、平成 24 年 9 月 4 日までには職場復帰できないと考えられる」と診断した。

（乙 7、乙 8）

（3）以上を前提に、まず、争点 2（被告 Y2 及び同 Y3 による復職妨害の有無）について検討する。

ア 本件アクションプランは、休職前までの原告の仕事方法の改善を促すためのものであり、原告が当時うつ病を患っていたことを考慮しても、その表現や内容に照らし、むしろ原告の復職を前提とした業務上の指示や注意として相当な範囲内のことであるといえることができるから、本件アクションプランをもって、復職妨害行為ということとはできない。

イ 原告の休職から退職通知までの経過は、上記（1）認定したとおりであるところ、被告 Y2 及び同 Y3 は、原告に対し、十分に休養をとるよう指示しつつ、原告とも面談を重ね、原告が復帰するに当たっての条件について面談結果の確認を求めるなどして、誠実に対応していたものといえることができる。被告 Y3 が原告に対し、平成 24 年 1 月 10 日に連絡した同月 6 日の面談結果の確認内容や、同年 2 月 1 日に連絡した内容（復帰後すぐに原告を審査員職にすることは考えておらず、当面（1～3 か月）は内勤職として勤務してもらい、問題がないようであれば、休職前のポジションである審査員とすることを考えていること等）は、客観的にみて合理的なものである。

ウ 他方、原告は、自分が審査員として高い能力があり顧客からも評価されているとの自己評価に固執し、この点に関する被告 Y2 及び同 Y3 との間の考え方の相違を受け入れようとはせず、被告会社から原告を休職前のポジションに復帰させない方針である旨の連絡を受けるや、体調悪化を理由に、復帰の時期を確定することができない等として休職を続け、さらに、被告会社が原告を復帰させるに当たり、事前に面談を求めることは当然のことであるにもかかわらず、過去のメールの送信を受けていない等と不合理な理由で面談を拒絶するなどの態度をとっていたものである。また、原告は、平成 24 年 6 月の被告 Y3 とのやりとりの中で、原告が復帰日を明らかにすれば、被告会社において復職の詳細を知らせる

約束であったのに、面談を求めるのは論点のすり替えである等と主張している（甲 20 の 129 から 138 まで）が、上記のとおり、被告会社が面談を求めるのは当然のことであり、原告の主張は、相手方の立場や責任を考慮しない自己中心的なものである。被告 Y2 及び同 Y3 が、このような原告の意図に沿った行動をしなかったからといって、復職妨害行為になるわけではない。

エ なお、被告 Y3 は、原告が要望した過去のメールのプリントアウトは送付しているから、データの送信をしなかったことが、復職妨害行為であるということとはできない。原告が休職中に業務に関するメールの配信を受けなくなったとしても、被告会社としては、休職中の労働者に業務上のメールを配信すべき理由はなく、復職後の配置等が定まらなかったことも、被告会社として復職時の原告の状況を面談等を通じて確認しない限り原告の復職後のポジション等を決定することはできないと考えられるから、これらのことをもって復職妨害行為と捉えることは、主張自体失当である。

オ その他、原告は、自己のメールに対する返信が直ちにされなかったことがあった事実をもって、原告を無視したものであり、いじめである旨主張するようであるが、本件全証拠をもって、被告 Y2 及び同 Y3 において、ことさらに原告の連絡を無視した事実を認めるに足りない。

カ 以上によれば、被告 Y2 及び同 Y3 による復職妨害の事実は認められない。

（4）次に、争点 3（復職可能性の有無）について検討する。

ア 原告は、平成 23 年 11 月には復職可能であったと主張する。しかし、上記（1）及び（2）によれば、原告は、平成 23 年 10 月、翌 11 月から復職する意思を被告に伝えたことは認められるが、同年 10 月 25 日付けで、原告は主治医の j 医師から向後 1 か月の休養を要する旨の診断を受けていること（乙 4 の 3）、その後、同年 11 月から平成 24 年 4 月までの間に作成された j 医師の各診断書（乙 4 の 4 から 9 まで）においては、いずれも同様の診断がされており、現に原告が休職を続けていたことに照らせば、平成 23 年 11 月の時点で原告が被告会社の A 部の審査業務又は原告が配置される現実的可能性があるその他の業務（以下「本件業務等」という。）について債務の本旨に従った労務の提供ができる程度に病状が回復していたとは認めることはできない。

イ また、原告は、平成 24 年 7 月 1 日から復職可能であったと主張し、上記（1）及び（2）によれば、j 医師は、同年 5 月 29 日、原告が同年 7 月 1 日から復職可能であるとの診断書（乙 4 の 10）を作成したことが認められる。しかしながら、j 医師が同診断書に係る診断をするにあたり、復職後求められる労働能力や職場の状況について被告会社と情報を共有していたことを認めるに足りる証拠はなく、その後、同年 6 月 26 日、原告は、再び向後 1 か月の自宅休養を要すると診断されていること（乙 4 の 11）、同月 27 日、原告が被告 Y3 に対し同年 8 月 1 日復帰を予定している旨告げ（甲 20 の 170）、被告 Y3 から、産業医と面談するよう求められるや、面談には過去メールが必要であるとして、その送信を執拗に求めるとともに、「そんなに追い詰めて、自殺を誘発しているのですか」と記載したメールを送

信していることなどに照らすと、上記診断書（乙 4 の 10）は、原告が同年 7 月 1 日の時点で復職可能であったことを認めるに足りず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。さらに、上記のとおり、被告 Y3 が、原告に対して、平成 24 年 6 月、復職前の面談を求めたことを、原告が論点のすり替えであるなどと言い張り、復職に向けた手続きが進まない状況になったことが認められる。このような原告の対応に照らしても、原告が平成 24 年 7 月 1 日の時点で本件業務等について債務の本旨に従った労務の提供ができる程度に回復していたとは到底認めることはできない。

ウ 原告は、原告のうつ病はそれほど重くなく、復職後の職種や待遇が不明なことによる不安、平成 24 年 2 月に被告が審査員の復職を認めないと述べたこと、平成 24 年 5 月に被告が面談を要求したこと、平成 24 年 7 月に産業医との面談が設定されたこと、及び被告 Y2 が復職に関して対応したことにより被告会社への不信感が生じたこと等により症状の悪化があったものの、平成 24 年 8 月頃には復職可能な程度に回復していたと主張し、原告本人の陳述書（甲 51）にはこれに沿う陳述部分があるほか、平成 24 年 8 月 23 日付け j 医師の診断書（甲 43）には、同日の時点で復職可能である旨の記載がある。しかしながら、上記（1）で認定したとおり、原告が同月 6 日、出社が大きなストレスであり、出社途中に自殺をしてしまう可能性があるとして出社を拒否するメールを送信していること、原告と同月 24 日面談した U 医師は、原告について「体調不良により正しい思慮・判断を望めない状態」であり、「安全に職務を遂行できるレベルまで体調が回復していないと思われるため、平成 24 年 9 月 4 日までは職場復帰できないと考えられる」旨診断していること、原告が同月 27 日に予定されていた被告会社役員との面談を当日になって体調不良を理由にキャンセルしていること、に照らすと、原告本人の上記陳述部分及び甲 43 の診断書は、原告が平成 24 年 8 月 23 日の時点で本件業務等について債務の本旨に従った労務の提供ができる程度に回復していたことを認めるに足りず、他にこれを認めるに足りる的確な証拠はない。

なお、原告は、自殺をほのめかすようなメールを送信したのは、被告 Y2 及び同 Y3 の態度に業を煮やし、脅かして反応をみようとしたためであって、j 医師の診断（甲 55）のとおり、当時原告に自殺の危険はなく、同月 10 日及び同月 14 日のメールで自殺に言及したことは言い過ぎであったと連絡していると述べる（甲 53 の 13、18、甲 56）。しかし、出社が精神的ストレスであることや自殺の可能性に言及していることを述べていること自体が、原告が精神的に不安定であり、正しい思慮・判断をすることができない状態にあったことを窺わせるものというべきであるから、これらの各証拠は、上記認定判断を左右するに足りるものではない。

エ 以上によれば、原告が休職期間満了（平成 24 年 9 月 4 日）までに本件業務等について債務の本旨に従った労務の提供ができる程度に病状が回復したとは認められない。

3 争点 1 から争点 3 までのまとめ

上記 1 及び 2 の検討によれば、本件疾病は業務上の疾病ではなく、休職期間満了による自然退職を定めた本件就業規則の定め適用があり、休職期間満了時までに債務の本旨に

従った労務の提供ができる程度に原告の病状が回復していたとは認められないから、本件就業規則に基づき、原告は、平成 24 年 9 月 5 日（休職期間満了日の翌日）に被告会社を退職したというべきである。したがって、退職の効果が発生していないことを前提とする原告の被告会社に対する地位確認請求（本訴請求の趣旨 1 項）及び退職後の期間に係る未払賃金請求（本訴請求の趣旨 2 項）は、いずれも理由がない。

4 争点 4（慰謝料の額）について

上記 1（5）及び 2（3）で認定判断したところによれば、本件においては、被告 Y1 によるパワハラ的事实も被告 Y2 及び同 Y3 による復職妨害の事实のいずれも認めることができない。すなわち、その余の点について判断するまでもなく、原告の被告らに対する不法行為に基づく損害賠償請求及び被告会社に対する債務不履行（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償請求（本訴請求の趣旨 5 項）は、いずれも理由がないから、原告の慰謝料の額について判断する必要はない。

5 争点 5（割増賃金の有無及び額）について

（1）労働時間

当裁判所が認定した平成 22 年 9 月 1 日から平成 23 年 9 月 7 日までの原告の労働時間及びその理由は、別紙 4 未払賃金計算表（裁判所認定）及び上記 1（4）のとおりである。

（2）時給単価について

乙 2 及び乙 3 によれば、本件労働契約上の所定労働時間は 1 日 7 時間、所定休日が土、日、国民の祝日、年末年始 12 月 30 日から 1 月 4 日までの 6 日間であることが認められる。そうすると、平成 22 年及び平成 23 年の所定労働日数 241 日間（所定休日 124 日）で年間所定労働時間は 1687 時間であるから、1 月平均所定労働時間は 140 時間 35 分である。そして、原告の月給（基本給）は 42 万 3100 円であることが認められる。そうすると、本件労働契約における通常の労働時間の賃金は、3010 円（計算式 423,100 円／140 時間 35 分（140.58 時間） \div 3010 円、円未満四捨五入）となる。

（3）割増賃金額について

上記時給単価に、別紙 4 未払賃金計算表（裁判所認定）の「未払賃金計算」欄の「法定内」、「法定外」、「深夜」、「法定休日」欄記載の労働時間を乗じ、労働基準法 37 条 1 項所定の割増率を乗じた（法定休日を日曜日とする。）平成 22 年 9 月分から平成 23 年 9 月分までの各月の残業代は、別紙 6 未払賃金及び確定遅延損害金一覧表（裁判所認定）記載のとおりである。

（4）弁済について

ア 上記（3）、乙 34、乙 35 及び弁論の全趣旨によれば、被告会社が弁済をした日（平成 24 年 10 月 12 日）における、平成 22 年 9 月 1 日から平成 23 年 9 月 5 日まで未払賃金合計額は 78 万 6250 円、確定遅延損害金（原告の請求内容に従い、退職後も年 6 分の割合で計算している。）は 6 万 9564 円であり、それらの合計は 85 万 5814 円であること、被告会社は、平成 24 年 10 月 12 日に、平成 22 年 8 月 1 日から平成 23 年 9 月 4 日までの未払賃

金合計 73 万 7939 円（内訳は平成 22 年 8 月 1 日から同月 31 日まで分 6 万 5464 円、同年 9 月 1 日から 12 月 31 日まで分 23 万 6338 円、平成 23 年 1 月 1 日から同年 9 月 4 日まで分 43 万 6137 円である。なお、源泉徴収後の金額は 71 万 5839 円である。）の弁済をしたことが認められる。そうすると、平成 22 年 9 月 1 日から平成 23 年 9 月 4 日までの未払賃金に関する支払金額を見ると、被告会社の弁済額は 67 万 2475 円（計算式 $236,388 + 436,137 = 672,475$ ）であって、同期間の未払賃金と確定遅延損害金の合計額（85 万 5814 円）に満たない。

イ 乙 35 及び弁論の全趣旨によれば、被告会社の弁済の趣旨は、平成 22 年 8 月 1 日から平成 23 年 9 月 4 日までの未払賃金に対するものであったと認められるが、民法 491 条 1 項は、当事者の合意がない限り、一方的意思表示による指定充当の場合には、同項に定める充当順序に従わなければならないことを要求しているものと解され、本件において、特段の合意があったことの主張立証はないから、上記 67 万 2475 円については、これをまず平成 24 年 10 月 12 日までに発生していた平成 22 年 9 月分から平成 23 年 9 月分までの未払賃金に係る確定遅延損害金 6 万 9564 円に充当し、その残額 60 万 2911 円を弁済期が先に到来した未払賃金元本から順に充当すると、未払賃金の残額は合計 18 万 3339 円（内訳は、平成 23 年 7 月分 8 万 5200 円、同年 8 月分 9 万 1366 円、同年 9 月分 6773 円である。）となる。

ウ 上記ア及びイによれば、被告会社は原告に対し、未払賃金 18 万 3339 円及びこれに対する上記弁済日の翌日である平成 24 年 10 月 13 日から支払済みまで商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金を支払う義務がある。

(5) 消滅時効の成否について

被告会社は、平成 22 年 9 月分から平成 23 年 1 月分までの割増賃金について、各支払期日（翌月 25 日）から訴え提起（平成 25 年 3 月 14 日）まで 2 年以上経過しており、労働基準法 115 条に定める時効期間（2 年間）の経過により消滅した旨主張する。しかし、被告会社の主張及び乙 35 によれば、被告会社は、平成 24 年 10 月 12 日に、平成 22 年 8 月 1 日から平成 23 年 9 月 4 日までの割増賃金の支払をしていることが認められるから、平成 24 年 10 月 12 日の時点で承認（民法 147 条 3 号）により消滅時効が中断したことになる。そのため、原告が本件訴訟で請求する平成 22 年 9 月分から平成 23 年 1 月分の割増賃金についての消滅時効は、被告会社が割増賃金の支払をした平成 24 年 10 月 12 日の翌日から起算されることになり、本件訴訟提起時（平成 25 年 3 月 14 日）において消滅時効の期間は経過していない。

したがって、被告会社の上記主張は採用しない。

(6) 付加金請求について

被告会社の割増賃金の不払は違法であるが、上記（4）のとおり割増賃金の大部分は支払済みであることに照らすと、原告が主張する諸般の事情を考慮しても、被告に対し付加金の支払を命ずることが相当であるということとはできない。

(7) 以上によれば、原告の休職前の時間外労働に係る未払賃金請求（本訴請求の趣旨 3 項）は上記 (4) ウの限度で理由があるが、その余の請求及び付加金請求（本訴請求の趣旨 4 項）は理由がない。

6 争点 6（反訴請求）について

(1) 乙 11 及び 12 によれば、被告会社は、平成 23 年 10 月分から平成 24 年 9 月分の社会保険料の原告本人負担分（1 か月あたり健康保険料 1 万 7630 円、介護保険料 2460 円、厚生年金保険料 3 万 3645 円、合計 5 万 3735 円）を立て替えて支払い、その合計は 64 万 4820 円であること、被告会社は、原告に対し、平成 24 年 11 月 7 日に配達された通知書をもって上記立替金の支払を求めたことが認められる。原告は、被告会社は、原告に傷病手当金を支払うに当たり、反訴請求で求める社会保険料の本人負担分を差し引いたと主張するが、乙 13 及び 14 によれば、被告会社は、1 健康保険組合から支給された平成 23 年 10 月分から平成 24 年 9 月分の原告の傷病手当金全額を原告名義の口座に振り込んだことが認められ、原告の主張する事実は認められない。

(2) したがって、原告は、被告会社に対し、立替金 64 万 4820 円及びこれに対する請求した日の翌日である平成 24 年 11 月 8 日から支払済みまで遅延損害金の支払義務がある。しかるところ、被告会社は、商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金を請求しているが、被告会社の原告に対する上記立替金に係る支払請求権の法的性質は、事業主である被告会社が社会保険に関する法令の規定（健康保険法 161 条 2 項、厚生年金保険法 82 条 2 項等）に基づく義務として、原告負担分を含む社会保険料を納付した結果生じた不当利得返還請求権であって商行為によって生じたもの又はこれに準ずるものということとはできない。したがって、遅延損害金の利率は民法所定の年 5 分となるから、被告会社の反訴請求のうち遅延損害金の支払を求める部分は、同日から支払済みまで年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由がある。

第 4 結論

以上によれば、原告の本訴請求のうち、原告の休職前の時間外労働に係る未払賃金請求は主文の限度で理由があるから、その限度で認容し、その余の請求はいずれも理由がないから棄却することとし、被告の反訴請求は、主文の限度で理由があるから、その限度で認容し、その余の請求は棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部

裁判長裁判官 清 水 響

裁判官 石 川 真紀子

裁判官 堀 田 秀 一

認証サービス会社S事件（東京地裁 平 29.1.26 判決）

（編注：別紙略）