

令和4年（行ウ）第36号 未払賃金等請求事件

原告 飯島 章太

被告 千葉県

## 原告第1準備書面

千葉地方裁判所民事第1部合議A係 御中

令和5年5月10日

原告代理人弁護士 足 立 啓 輔  
他

第1 被告「第1準備書面」「第2 被告の主張」の認否

1 「1 未払給与がないこと」

否認又は争う。

少なくとも、深夜・早朝勤務については正当な賃金が支払われていない。

2 「2 被告に安全配慮義務違反がないこと」

(1) 「(1) 原告が被告での勤務に当たって配慮を求めなかったこと」

乙19号証に、被告の主張する記載内容があることについては認め、その余は否認又は争う。

当時、原告は“既往症”という言葉の意味を正確にわかっておらず、精神疾患は記載不要だと考えていた。また、身元申告書には、これ通り書いてください、という内容の記載例が存在しており、それに従って、記載をしたに過ぎない。乙17号証では、就業に当たって配慮が必要なことについても記載をしていないが、同書類は、採用面接時に作成したものであり、業務内容やその過酷さもわからない段階において、何の事項に配慮が必要なのか等がわからない段

階で記載したものである。

- (2) 「(2) 原告は児童相談所での勤務について熟知していたこと」

否認する。

原告は、柏児童相談所で電話相談のボランティアを経験していたわけではなく、原告は児童相談所での過酷な労務実態を把握してはいなかった。被告は、配慮を求めなかったことを原告自身の責任があるかのように主張する。しかし、他の職員が勤務している中で、就職したばかりの原告が、自らにのみ特別の配慮を求めるということも現実的には困難である。そもそも、後述のとおり労働者が求めなければ配慮が必要ないということにはならない。

- (3) 「(3) 原告の勤務における状況において、体調不良がうかがわれる特段の事情はなかったこと」

否認する。

そもそも、被告は、原告の体調をうかがうという機会を持とうとしていなかった。シフト制ということもあり、毎日顔を合わせるという職員体制ではなかった。そのため原告の体調変化を察知できる職員はいなかった。他の職員もそれぞれ忙しいこともあり、相談できる体制もなかった。職務内容さえ十分に尋ねる時間もなく、まして、自身の体調不良について相談する時間等なかった。

- (4) 「(4) 原告が令和元年8月に療養休暇を取得した後には夜勤勤務を割り当てなかったこと」

認める。

- (5) 「(5) 原告が訴状12頁から14頁で主張している事柄は、被告の安全配慮義務違反とはならないものであること」

否認又は争う。後述のとおりである。

- 3 「3 原告に発生した損害は原告が被告に採用される以前から患していたうつ病によるものであること」

原告が採用以前にうつ病に罹患し通院をしていたこと、その処方内容について

は認め、その余は否認又は争う。後述のとおりである。

## 第2 被告「第2準備書面」「第3 原告の勤務時間について」の認否等

### 1 被告第2準備書面第1について

被告も第2準備書面4(1)で述べているとおり、令和3年度においても市川児童相談所職員35名中7名が、精神疾患を原因として長期療養をしているとのことで、このことは、原告勤務時も市川児童相談所が精神疾患を発生させる労働環境であったことを推認させる。

### 2 被告第2準備書面第3について

被告第2準備書面第3のモデルケースの内容及び存在については不知。

ところで、被告は、児童福祉施設等職員勤務時間等規程（被告第1準備書面5ページ以下記載）に基づき、原告の所定労働時間は4週間を平均して1週間38時間45分である旨主張する。

しかし、同規程6条により、原告に対して勤務時間の割振り（甲4）を月ごとに当該月の初日前10日までに示さなければならないが、原告に同表が同10日前までに示されたことはほとんどなかった。

## 第3 原告の主張

### 1 労働時間該当性について

#### (1) 警察等から施設への電話が毎晩1、2度あることについて

ア 被告は、警察等から施設への電話が毎晩1、2度あったことを否認している。また、その根拠として、一時保護日誌の内容を引用し、深夜の休憩時間に警察官が児童を連れてきたことは令和元年7月9日の1回のみであると指摘している。

イ しかし、一時保護所に警察官が訪れ、これに対応したという場面以外にも、毎晩、警察や子ども110番から電話が掛かってきていたという実情があっ

た。

警察官が何らの事前連絡や相談なしに、突然一時保護所へ子どもを連れてくることは通常考え難く、警察官が子どもを一時保護所へ連れてくる際、警察と一時保護所の事前ないし事後の連携が不可欠である。実際、一時保護所へ子どもを連れてくるに至らない事案であっても、事前の相談等のため、警察官から電話が掛かってくることがしばしばあった。

ウ また、夜間に警察官から電話が掛かってくるという頻繁に予想される事態に備えて、一時保護所では、電話対応マニュアルが作成され、その存在が職員に周知されていた。このことから、一時保護所は、夜間の電話対応が頻繁に起こることを想定しており、現にその実態があったことが推認される。

エ このような日常的な電話対応について、その全てを他の職員への引継ぎを目的とする一時保護日誌やそれに付随する通信記録に記していたわけではない。そのため、一時保護日誌の記載がないことは、警察等から一時保護所への電話がなかったことを裏付けるものではない。

(2) 午前1時から5時までの間、労働から解放されていなかったこと

ア 被告は、午前1時から5時までの休憩時間とされていた時間について、何ものなければ私用で電話を掛けに行く、たばこを吸いに行く等勤務から離れることは可能であったことから、労働から離れることが保障されていたと主張している。

イ 「労働からの解放が保障されているか」の具体的な判断に当たっては、使用者からの指示内容、対応の頻度・即応性、待機場所・状況、場所的拘束性、行動の制約の有無等を考慮するとされている（石寄 信憲 編著 横山 直樹 著 佐々木 晴彦 著 豊岡 啓人 著『割増賃金の基本と実務〈第2版〉』（中央経済社、2020年）41頁を参照）。

(ア) 使用者からの指示内容及び対応の頻度・即応性

既に訴状中で主張しているとおり、原告を含む職員らは、午前1時から5時

までの休憩時間中であっても、子どもの体調が悪くなったときや、警察等から電話が掛かってきたとき、緊急の一時保護の要請があったとき、子どもが施設から逃げ出してしまったとき等一時保護所でしばしば起こりうる突発的な事態に対応することを指示されていた。これらの事態はいずれも、その性質上即時に対応しなければならないものであり、また、夜間の電話対応マニュアルが作成されていることから明らかなおおりに、その頻度は少なくなかった。

#### (イ) 待機場所・状況及び場所的拘束性

また、上記時間帯、原告を含む職員らは、子どもがいる居室又はその廊下で待機するように指示されており、1時間に1回の見回りの他日誌や行動記録をつけていた。さらに、仮眠もとることができると言われていたが、仮眠室は用意されておらず、職員らは、児童が寝ている居室で一緒に寝るか、もしくは居室の前の廊下で寝るように指示されていた。児童がトイレのために起きたときには、その場所の構造上、一緒に起きてしまった。また、原告が就職した後、1か月ほどは職員の数分の布団が用意されておらず、掛布団を廊下に敷いて仮眠をとらざるを得ない状況であった。

このように、仮眠時間といえども実質的に仮眠をとることのできるような状況にあったとはいえない。また、一時保護所から外に出歩くことも許されていなかったことから、場所的拘束性も認められる。

これらの点について、被告は、第一準備書面第1の2(2)ア(イ)において、「夜間勤務時の休憩時間に子ども達の様子を見るという勤務が発生し得ることは、一時保護する施設を設けている児童相談所である以上避けられない」かつ「寝る場所についても当該勤務の性質上やむを得ない」と主張している。

しかし、仮眠時間帯をずらして、常時対応できる人員を確保する等の職員各人が十分な休憩をとることのできるような対応も可能であり、性質上やむを得ないとは言えない。また、勤務や施設の性質をもって、労働時間の概念が変わるわけでもない。

(ウ) 行動の制約の有無

この点、被告は、電話や喫煙をする時間は、少なくとも労働から完全に解放されていたと主張する。

しかし、使用者の指示や対応の必要が生じたとき、直ちに作業に就かなければならない状態であれば、手待ち時間にすぎず、労働からの解放が保障されているとはいえない。電話や喫煙に短時間行くことが許容されたとして、労働から解放されたと評価できないことは明らかであろう。

被告の主張する時間は、原告を含む職員が前記有事に備えて一時保護所内の敷地内で待機している時間に過ぎず、前記のとおり、子どもの体調が悪くなる等の突発的な事態が発生した場合には直ちに対応に当たらなければならなかった。

ウ 以上より、午前1時から5時の間の休憩時間とされる事件について、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働時間に該当する。

## 2 安全配慮義務違反

### (1) 安全配慮義務違反の内容とその違反

ア 労働契約法5条の必要な配慮の具体的な内容には、①労働時間・業務状況の把握、②健康診断や日常の観察に基づく心身の健康状態の管理把握、③適正な労働条件の確保、④労働時間・業務軽減措置等が含まれる（土田 道夫（同志社大学教授）／著『労働契約法 第2版』（有斐閣、2016年）528頁）とされており、少なくとも①～④が被告に対し求められる具体的な注意義務の内容となる。

イ ①について、被告は、原告の現実の労働時間・労働実態を十分に把握しようとしなかった。職員の多くが多忙であり、上長であっても、他の職員の労働時間・労働実態を把握することができるような状況ではなかった。

ウ ②について、被告は、原告がうつ病に罹患していたことを踏まえれば、原告の心身の健康状態について慎重に観察する必要があったが、被告は原告に

ついて十分に日常の観察を行い、管理することはなかった。①と同様であり、市川児童相談所の職員各自が業務に忙殺されており、原告の心身の健康状態を気に掛けること等できていなかった。

エ ③について、被告は、原告について、労働基準法に定められた休憩時間を確保せず、仮眠時間において労働から解放させず、また適切な仮眠場所を提供せず、十分な睡眠時間、睡眠できる状況を確保しなかった。これは被告が引用する児童福祉施設等職員勤務時間等規程4条3項「当該職員が仮眠のため利用できるよう適当な配慮を払わなければならない」にも違反している。また、児童の人数に応じた適切な人員配置を行わず、業務を行うにあたって必要な研修・教育を実施することなく、原告に児童の対応を任せていた。

オ ④について、原告がうつ病に罹患していたにもかかわらず、十分な相談も実施せず、就職直後から宿直勤務等を頻繁に行わせ、労働時間・業務内容を軽減させる措置を実施しなかった。

(2) 乙17号証・乙19号証の記載について

ア 被告は、乙17号証において、配慮が必要なことについて「特になし」と記載していることから、業務上の配慮が必要無かった旨を主張している。

イ しかし、就業当初から自ら業務上の配慮を求めることが心理的に容易ではない。また、本人から配慮を求めているからといって、安全配慮義務が無くなるわけではない。

ウ 最判平成26年3月24日労判1094号22頁においても以下のとおり判断し、本人からの申告の有無を重視すべきではないと判断している。

「自らの精神的健康（いわゆるメンタルヘルス）に関する情報は、神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適応のある薬剤の処方等を内容とするもので、労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であったといえる。

使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである」

エ 乙19号証について、既往症の欄に「無し」と記載しているのは、与えられた記載例通りに記入をし、また、既往症という言葉の正確な意味がわからず、精神疾患は含まれないと考えたためである。

オ いずれにしても、乙17号証において、「うつ病」との記載があるのであり、被告において原告がうつ病の罹患歴があることを前提とした注意義務があった。

(3) 原告だけが過酷な勤務であったわけではないという主張について

被告は、夜間勤務を考慮した労働時間について原告のみに過重な業務があったと言えないとしている。被告の主張のとおりであり、市川児童相談所の一時保護所職員全員に加重な労働があった。それは、市川児童相談所職員の精神疾患等による長期療養の異常な割合からもそのことは明らかである。

原告だけが過酷な勤務であったわけではないからといって、安全配慮義務に違反がないと言うことはできない。

(4) 夜間勤務時間の状況について

ア 被告は、「夜間勤務時の休憩時間に子ども達の様子を見るという勤務が発生し得ることは、一時保護する施設を設けている児童相談所である以上避けられないものであるし、寝る場所についても当該勤務の性質上やむを得ないものである」と主張している。

イ すなわち、被告は、夜間勤務時間帯が「休憩時間」と主張する一方で、「子ども達の様子を見るという勤務」があると述べているのである。休憩時間だと



しながら、職員に勤務を強いている被告の主張の自己矛盾が露呈している。当該時間において労働からの解放が保証されていないことはこのような被告の主張をとってみても明らかである。

ウ また、「性質上やむを得ない」からといって安全配慮義務が発生しない、あるいは、労働時間該当性が否定されるわけでもない。やむを得ない業務であるならば、労働時間とした上で適正な賃金を払うべきなのである。

(5) 休憩時間について

ア 被告の主張する通り、子どもたちと食事をするのであれば、それは休憩とはなりえない。だからこそ、原告は休憩時間を確保できなかったのである。

イ 被告は「別の時間に休憩をとるようになっていた」と主張するが、いつ、いったい、どのように、休憩が確保されているのか、どのように休憩時間が決められているのか、モデルが示されるだけで原告について具体的にいつ休憩時間が確保されていたのか、についても何らの主張がされていない。

ウ この点からも被告が労働基準法に定める休憩時間を確保していなかったことがうかがわれる。

(6) 人員配置について

ア 被告は、人員配置に違法はない、必要な人員を配置していると主張するが、それは違法ではないだけで、人員不足ではないということにはならない。

イ 一時保護所の人員配置は児童養護施設の職員配置基準に準じており、これは昭和二十三年厚生省令第十一号児童福祉法施行規則の35条に基づくものである。これはあくまで児童相談所における人員配置の最低基準であり、一時保護所における人員が十分である根拠にはならない。

ウ 令和3年3月に発表された三菱UFJリサーチ&コンサルティングが行った「一時保護所の実態と在り方及び一時保護等の手続の在り方に関する調査研究報告書」（甲21・211頁）においても、以下のとおり、児童相談所としてではなく、その業務の困難性を踏まえて、一時保護所に特化した職員配置を検

討すべきとの提案がされている。

「○一時保護所に特化した職員配置基準・設備基準など

・一時保護所は、児童養護施設の最低基準に準ずる基準になっていますが、その性質上様々な子どもを受け入れる必要があるため、個別対応ができる人員配置・環境が必要となります。また、一時保護される子どもの傾向として、対応が難しい子どもや本来であれば専門的な施設で一時保護が適当と思われる子どもも増えているものの、現状では、一時保護所個々の工夫でやりくりをしている状況がうかがえます。さらには、学習については、児童養護施設とは異なり、原籍校が遠方にある子どもが多かったり、一時保護所の子どもの年齢がまちまちだったりする状況があります。より子どもの適切なケアが行えるよう、配置基準の見直しや、専門的な対応ができる職員や学習指導を担う職員基準の見直しが求められます。」

エ 令和3年4月22日に発表された「児童相談所における一時保護の手続等の在り方に関する検討会 とりまとめ」（甲22・16頁）においても以下のとおり、一時保護所における業務の特殊性を踏まえて、児童相談所とは異なる職員配置基準を設定すべきとの検討がなされている。

「② 一時保護専用施設の施設・人員配置

○ 一時保護における安全確保やアセスメントと施設でのケアワークは目的が異なること、一時保護委託の子どもが混合することで長期に施設入所している子どもに大きな影響を与えること、施設職員が一時保護された子どもに対してのみ手厚く継続的に時間を割くことができないなどから、措置入所中の子どもと一時保護委託中の子どもとを同じ生活空間において処遇することは望ましくないケースがある。このため、一時保護専用施設の設置を進めていくべきである。

○ 現在の一時保護専用施設は、子どもの受入定員4人以上6人以下で、かつ専任の職員と子どもの数が概ね1：2であるが、一時保護は多様な子どもを受

入れ、重点的なケアが必要となるものであるため、後述の一時保護所職員の人員配置基準の改善を踏まえて、職員の配置基準を改善することも検討すべきである。

### (3) 一時保護所内の処遇の在り方について

#### ① 一時保護所の体制について

##### (施設基準・人員配置基準)

○ 現在、一時保護所の施設・人員配置の基準は、児童養護施設に係る児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（(昭和二十三年厚生省令第六十三号。以下「設備運営基準」という。）に準じている。しかし、一時保護所については、多くの場合365日24時間子どもがいること、入退所や緊急対応が多いこと、急に家庭から離され精神的に落ち着かない子どもなど児童養護施設よりも多様でケアを必要とする状況にある子どもがいることなどから、これらを踏まえた人員配置や設備の基準を策定し、手厚い人員配置やそれらを通じた環境の向上を実現する必要がある。

○ まず、人員配置については、一時保護所における処遇の改善のために、一時保護所職員について研修受講や児童福祉司等との丁寧な情報共有が必要になると考えられる。そのためにも勤務ローテーションに余裕を持たせる人員の確保が重要である。既に予算上は子ども2人に対し、職員を1名配置できるとなっているが、実際の配置状況については地域によりバラつきがみられる。

○ 加えて、一時保護所は、情報が十分でない中で多様な子どもに対応しなければならないことがあるため、心理職、障害を有する子どもへの対応が可能な職員など専門的知見を有する職員や、職員をとりまとめる指導級の職員の配置が求められている。

○ なお、特に夜間については、男女それぞれに対応できる夜勤体制や専門性を有する非常勤職員の人員及び質の確保を進めるべきとの指摘もあった。

○ こうした点について、一時保護所の職員の勤務の状況をタイムスタディ等によって調査した上で、必要な人員配置基準について検討すべきである。

○ 次に、設備基準については、多様な子どもに対応しなければいけない一時保護所の性質を踏まえて、個別処遇が可能となるよう必要とする設備を検討すべきである。また、一時保護所の施設整備には時間を要するため、子どもの安全が確保される環境であることを前提として、民間の家屋の借上げを行うことや一部の設備について本体施設との共有を認めるなどして、地域に分散して配置できるような柔軟な仕組みも検討すべきである。なお、児童養護施設等と同様、一時保護所においても小規模な単位でのケアを進めるため、一時保護所の適正な規模についても検討すべきである。」

このような近年の検討結果を踏まえても、法律に違反していないことが人員として十分であるという主張は、一時保護所の実態を全く被告が理解していないと言わざるを得ない。

オ 甲18号証のとおり、市川児童相談所は、定員数25名であるのに対し、平均入所率は、202.5%とされている。この点からも子どもの人数に比して、適正な人員配置がされていないことがうかがわれる。

(7) 業務の心理的負担—子どもの特性を把握できていたと言う点について

ア 被告は引継ぎがあるため個々の子どもに応じた対応ができるようになっていたとするが、実際の引き継ぎ時間は朝8時40分から9時までの間のわずか20分であり、子どもが40人いれば子ども一人の引き継ぎ時間は30秒も取れない。子ども一人30秒の引き継ぎを根拠に、「個々の子どもに応じた対応ができるようになっていた」という被告の主張には無理がある。

イ また、「仮に原告に対し子ども達からの暴言や暴力があったとしても、被告に責任はないというべきである」という主張は、現場での事故についての責任や、安全配慮義務も放棄していると言わざるを得ない。このような主張からも

被告の職員の健康や安全を軽視している姿勢がうかがわれる。

(8) 研修が受けられなかったという点について

ア 被告は、原告自らの責めに帰すべき事情により、研修を受けられなかったように主張するが、新人職員が入るであろう令和元年4月1日から4ヶ月弱の間、児童相談所新規者採用職員に向けた研修を受けさせていないことがわかる。本来であれば、研修は業務に従事する前に受け、仕事を受けながら継続的にうけることが望ましいものである。それが、特に対応が困難と考えられる子供たちに接する一時保護所の職員であれば、なおさら、早期に研修を受ける必要性が高い。それにもかかわらず、被告は新しく入った新入職員に対して、研修の機会を設けることなく一時保護所における子どもへの業務に従事させている。原告のような若く、勤務経験の浅い職員らが、子どもたちの対応に悩み、ストレスを抱え、結果として精神疾患による長期療養に追い込まれてしまうことは、起こるべくして起こったことなのである。

イ なお、令和2年2月6日の職場復帰に向けた[ ]らとのやり取りの中では以下のように研修がないことについても言及があった。

[ ]: んで、ちょっと研修とかは本当に申し訳ないな、飯島さんたちのうん、[ ]さんも[ ]さんもやってないんだよね。新人研修を。どこもいっぱいになってしまいました。各児相が67名うちもう63名だしてことなので現任研修をやるはずだったんですよ。

[ ]: 飯島さんが求めている行動記録の書き方とかインテークの仕方とかもろもろ実践バージョンを本当はやるはずだったんですけど、ちょっと今回誰も出られなくて、私一人でやってほしいっていうか、それは難しいでしょうと言うことで中止になっちゃったので、ちょっとそこは申し訳なかったんで、来年の人には4月に来たらする

(9) 休職直前の勤務状況

ア うつ病により休職をする直前には以下のように原告には過重なストレスが課されていた。

イ 2019年7月8日、原告は、課長から判定会議資料を「明日中に完成させてください」と頼まれた。判定会議資料は、児童の処遇に意見を出す書類である。当時、原告は、判定会議資料の作成経験が乏しく、十分に作成方法も教わっていなかったことから、作成には多くの時間を要した。同月8日の宿直勤務中に資料を書き、仮眠も2時間程度のみであった。宿直の際には、職員の布団も足りておらず、2セットの布団を3人で分け合っているような状況であった。資料の作成は翌日まで持ち越され、実際に資料作成を終了したのは9日の勤務が終わった15時半ごろであった。なお、その日も勤務時間の上限の決まりで「14時45分で打刻してね」と指示をされていた。

ウ その4日後の同月13日にも夜勤があり仮眠できたのも3時間程度であった。

エ さらに、同月19日にも夜勤があり、その日に仮眠できたのは1時間ほどであった。同日も布団は足りておらず、掛け布団を敷いて寝る状態であった。

オ 同月23日にも夜勤があったが、ほぼ仮眠できずに、昼まで勤務していた。

カ 7月の宿直の仮眠時間は合計でも6時間ほどであり、かなり心身に無理があった。課長等と会う機会もなかなかなく、相談できる状況でもなかった。

キ 被告の安全配慮義務違反の存在とそれに起因したうつ病の発症は明らかであろう。

3 損害・因果関係について

(1) 原告のうつ病の状況について

ア 被告は、原告に発生した損害が採用以前のうつ病によるものであると主張する（被告第一準備書面・31頁）。

しかし、カルテ（甲12）の記載によれば、原告は、少なくとも平成31（2019）年1月11日頃から、就労開始頃までは調子が良い状態が継続していたのであって、被告における就労開始時にうつ病の症状は改善していた。

後述するとおり、原告は、被告における業務の強い心理的負荷によってうつ病を発症した。

イ 被告は、原告が通院・在宅精神療法や投薬治療を受けていたことを指摘するが、うつ病の治療実態を正解しない主張である。

原告のうつ病は双極性障害に分類されるが、治療の基本方針は、薬物療法や心理教育等の維持療法である。

したがって、うつ病は、症状が改善していたとしても維持療法として投薬や通院の必要性があるのであって、原告の通院や投薬をしている事実をもって、うつ病の症状が継続していたとすることができない。

## (2) 原告の体調の悪化について

ア 被告は、平成31年4月22日及び令和元年5月24日のカルテに、Zolpidemが残存していることから、服薬をしなくても睡眠がとれていたと主張する（31頁）。

しかし、うつ病を発症していたとしても、常に睡眠障害が出るわけではない。

さらに、原告は、翌日の仕事に支障が出ることを懸念し、Zolpidemを服薬しなかったこともある。

したがって、服薬していなかったことが無症状であることを推認するわけではない。

イ また、被告は、カルテの処方内容から、医師が原告に投与する薬を変えなければならぬような状況にはないと認識していたとも主張する。

しかし、同年4月から6月のカルテには、「休みの日は寝ている事が多い」、「つかれに気付きにくくなっている」、「1日中ねている時もある」などと記載されている。これは、原告が被告における激務に耐えかねて疲労が蓄積している

ことを示している。また、うつ病が発症していたとしても、治療方針として増薬しないことはありうる。特にうつ病に対する薬は、効果が出るまでに数週間を要するものもあるため、増薬は慎重な検討を要する。

したがって、増薬はその時点でうつ病が発症したことを示すわけではない。

### (3) 診断書作成費用について

原告は、被告における過酷な勤務実態によってうつ病を発症し、休職せざるを得なくなった。そして、休職申請のために、診断書を自費で取得して被告に提出することを余儀なくされた。

したがって、原告は被告の安全配慮義務違反により、診断書を取得して休職せざるを得なくなったといえ、診断書作成費用は相当因果関係のある損害というべきである。

### (4) 発症・再燃との因果関係

#### ア 厚生労働省労働基準局が提示する心理的負荷による精神障害の認定要件

厚生労働省労働基準局は、心理的負荷による精神障害の労災請求事案において、①対象疾病を発病していること、②①の発病前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷及び個体的要因により対象疾病を発病したと認められないこと、以上の3要件を満たす場合に業務上の疾病として取り扱おうと定めている（乙23の別添・第2）。

そもそも、同要件は、心理的負荷による精神障害の労災請求事案に関するものであるところ、本民事裁判において、必ずしも同要件に基づいて判断されなければならないわけではない。

仮に、同要件に照らしても本件は、以下のとおり精神障害の労災にも該当する。

#### イ 対象疾病を発病していること（要件①）

原告は、令和元（2019）年8月13日付でうつ病と診断されており（甲12）、対象疾病を発症している（要件①充足）。



ウ 業務による強い心理的負荷の存在（要件②）

（ア）認定基準

実際の出来事が別表1の具体的出来事に合致しない場合には、どの具体的出来事に近いかを類推して評価する（乙23の第4の2(2)ア）。

この点、具体的出来事15（乙22別表1）として、「仕事の量・質」に関し、「仕事内容・仕事の量の大きな変化を生じさせる出来事があった」場合が挙げられている。

原告は、就職したばかりであるため、仕事内容の変化ではない。しかし、従前に労働者が置かれていた状況からの変化に伴う心理的負荷という観点で、想定する場面が類似する。そこで、本件でも、具体的出来事15の視点を参考にすべきである。

そして、具体的出来事15の視点としては、「業務の困難性、能力・経験と業務内容とのギャップ等」や「時間外労働」が挙げられている。

また、心理的負荷の強度について、「時間外労働時間数として…1月当たりおおむね45時間以上となるなど」した場合を「中」程度としている。

さらに、心理的負荷の強度の評価を強める事情として、「職場環境の悪化」（乙22別表1「特別な出来事以外」②）や「職場の支援・協力等（問題への対処等を含む。）の欠如」（同③）が挙げられている。

（イ）本件

原告は、平成31（2019）年3月に大学院を卒業し、同年4月から市川児童相談所で勤務し始めたばかりの中、同年7月までの約4か月間、被告の業務命令に従い、同所の勤務体制に則した働き方をしていた。

原告は、勤務開始後の約4か月間、児童相談所職員としての実務経験がない中で、訴状第4の2にて詳述したとおりの過酷な就労に従事したところ、「業務の困難性、能力・経験と業務内容とのギャップ等」（乙22、具体的出来事15）があったことは明らかである。

また、原告の勤務開始後の約4か月間における時間外勤務は、62、48、72、72時間であり、月平均45時間を優に超えるため、同事実のみをもってしても、中程度の心理的負荷が優に認められる。

さらに、労働時間以外の負荷要因について、廊下で寝るといった緊張下での休まらない仮眠や、子の生命を預かるといった高い倫理観使命感からの緊張、夜勤の負荷等を踏まえると、「職場環境の悪化」（乙22別表1「特別な出来事以外」②）もある。また、原告は、何らの事前指導等もないまま、市川児童相談所の現場でOJTさせられており、「職場の支援・協力等（問題への対処等を含む。）の欠如」（同③）もある。

付言するに、市川児童相談所の勤務環境が過酷であることは、訴状の第6にて指摘した統計からも明らかである。市川児童相談所における精神性疾患による長期療養者の状況に関し、児童指導員が16.7%、心理職が12.8%、年齢階層別で心理職の20歳代が53.3%、児童指導員の20歳代が50%、心理職の30歳代が46.7%であるところ、市川児童相談所の勤務環境は、「同種の労働者」（乙23の第3）も耐えられないほど過酷であることの証左である。原告が市川児童相談所での勤務を通じてうつ病となったことも、原告と同種の労働者と事情を全く同一にする。

以上の諸情状を総合評価するに、原告に掛かった心理的負荷の程度は、中程度にとどまらず、強程度に及ぶ。

#### （ウ） 小括

よって、原告には、うつ病の発病前おおむね6か月の間において、業務による強い心理的負荷が認められる（要件②充足）。

#### エ 業務以外の心理的負荷及び個体的要因による疾病の不存在（要件③）

原告については、特に業務以外の心理的負荷がなく、また、他の職員の精神疾患による休職率を踏まえても、原告についての個別的要因に起因するものでもない。

よって、原告は、業務以外の心理的負荷及び個体的要因により対象疾病を発病したとはいえない（要件③充足）。

オ 結語

以上のとおり、原告は、厚生労働省労働基準局が提示する認定基準に照らし、市川児童相談所での業務を通じて強い心理的負荷が掛かったことによって、うつ病を発症した言うことができる。

したがって、被告の主張する認定基準に照らしても、業務とうつ病の発症の因果関係は明らかである。

以上