



## 员工上网摸鱼也算加班？从一起过劳自杀案来分析企业的“指挥命令权”

### 一、引言

在中国传统的劳务管理思维中，很多经营者习惯了爱拼才会赢的奋斗文化。看到员工主动加班、责任心强，往往会视为优秀员工加以赞赏。当员工因业务重压患上抑郁症，最终选择走向极端，甚至结束自己的生命时，经营者常常会感到震惊和不解。他们认为员工是自己要加班的，而且现实中确实也有很多员工为了多赚些加班费而主动加班，公司并没有逼迫，为什么出了事情却成了公司的法律责任？这种默许员工拼命的职场氛围，在日本的法律环境下，恰恰是在日华人企业最危险的合规隐患。本期我们通过长崎养乐多公司原总务课长自杀一案，来看一下日本法官是如何看待员工抑郁症的问题。

该起案件的悲剧在于，一名长期为公司创造优异业绩的骨干员工，在跨部门调动到总务课长岗位后，因不熟悉新业务、缺乏系统交接、加之多项高难度行政任务重叠，最终因业务压力积重难返而患上抑郁症自杀。死者家属等人认为，这均是由于同一名上司的职场霸凌及长时间劳动所致，遂向该公司等提起诉讼，索赔损害赔偿及加班费共计约 1 亿 6200 万日元。

对此，公司在法庭上提出了名目繁多的抗辩，比如员工在工作期间看视频、逛网站，前妻再婚怀孕致其心结难解，或其服用的抑郁症药物副作用等等。但长崎地方裁判所均未采信，最终判决公司必须向死者母亲支付约 6000 万日元的损害赔偿，以及约 500 多万日元的加班费。

### 二、案情回顾

时间	员工的行为	公司的行为
1998年1月	入职长崎养乐多	——
2007年4月	升任营业部化妆品课长，业绩优异，曾为公司拿下养乐多本社表彰	维持营业岗位
2017年10月1日	调动到总务部总务课长，属于跨领域的调动	——
异动之后	对陌生的总务工作严重不适应，曾向旧同事倾诉“快撑不住了”、“精神快不正常了”、“就是地狱”	上司接手过他的一部分总务工作

2020年7月起	开始同时承担新冠应对、网络更新、HACCP系统构建等多项高负荷任务	——
2020年11月16日	发送LINE向他人明确表示私生活已释怀，精神崩溃的唯一原因在于业务过载和缺乏培训	未能觉察或掌握员工的崩溃信号。
2020年11月24日	向姐姐发送LINE流露自杀倾向，透露因交接缺失而苦撑，且常遭社长挑剔指责	——
2020年11月28日	首次就诊心疗内科，诊断为抑郁症，主诉工作无法运转、部下严厉，开始服用抗抑郁药。医生诊断发病时期为2020年10月前后	——
2020年12月4日	向同事发送LINE表示药物虽有效果，但面对眼前庞大的工作量感到前路无望	——
2020年12月9日	参加有关HACCP直销路线手册的社内会议。因工作未着手而举止异常，在现场一味低头致歉	——
2020年12月10日	在家中二楼客厅自杀身亡	因其无故缺勤，会长派人前往其家中查看，母亲在家中发现遗体

### 三、围绕争议点的法庭交锋

本案的原告方有两个诉求，一个是未付加班费的请求，另一个则是该员工自杀是否属于因工作原因导致。本文的分析核心在于自杀原因的认定，为此，我们来梳理一下原被告双方及裁判所围绕死者死因展开的三大核心争议焦点。

#### 1、争议点①：工作与员工患上抑郁症及自杀之间是否存在因果关系

原告主张，死者在调任总务课长后，长期处于高压状态。尤其是自2020年9月28日电脑日志可考的期间来看，其长期面临每月超过100小时的长时间劳动。此外，从2020年7月开始，同时承担了应对员工感染新冠、全社网络与传真系统更新、基于新食品卫生法的HACCP卫生管理体制构建等多项高心理负荷业务。再加上社长的挑剔指责以及部下的排挤，最终导致抑郁症发作并走上绝路，具有明确的业务起因性。

被告则进行全面的反驳，认为本案工伤的认定本身就存在严重错误。首先，死者在10月发病，若发病在10月上旬，则其之前的1个月的加班并未达到暴增标准。其次，所谓新冠应对，虽说是连续12天上班，但实际有效工作只有四天，其余时间都在大量浏览YouTube、购物和漫画网站；除此之外设备更新、HACCP手册这几项，专业的部分都由别的部门或同事在做，他参与程度有限，谈不上高负荷。

公司认为，真正压垮该员工的是因为私生活的压力，其于2010年3月结婚，后于2017年3月因自身生理原因无法生育而痛苦离婚，此后在2019年3月得知前妻再婚、2020年春季又得知前妻怀孕，由此遭受了连续的剧烈打击。最后一根稻草则是2020年11月28日就诊后，过量服用抗抑郁药物导致出现躁转或自杀企图。

法官对于这个问题，并非是通过片面的观点，而是把发病前约六个月的工作量整体放在一起来看待。法官先认定抑郁症状出现在 2020 年 10 月前后，再结合其他几条线索，比如说死者从岗位调动后到自杀前和亲友发送过很多次“与工作苦战”、“压力很大”、“快要崩溃”等的 LINE 聊天记录；且在 2020 年 8 月 29 日向人事部提出希望向总务部增派人手，说明手上的工作量已经超出他一个人能处理的量；

在加班费的请求部分，法官已经确认其自杀前 4 个月的加班时间为：

8 月	50 小时 35 分
9 月	62 小时 7 分
10 月	85 小时 53 分
11 月	82 小时 52 分

这一长时间劳动的趋势与业务压力的蓄积完全吻合。虽然公司方通过调查死者所用电脑的网络浏览记录，发现仅就自杀前 4 个月，其观看 YouTube 视频、浏览购物及漫画网站的时间已显然超出了合理工作间歇的范畴，认为死者存在“磨蹭加班”的情形，滞留公司内是出于观看视频、上网冲浪的目的，理应从劳动时间中扣除。

8 月	12 小时 41 分
9 月	16 小时 16 分
10 月	7 小时 8 分
11 月	4 小时 7 分

但法官认为，即使死者存在进行了“磨蹭加班”的情形，但不能否定死者有可能是一边看 YouTube 视频一边进行工作，亦不能否定其在工作间隙浏览网站的可能性，故不予采纳公司方关于应从劳动时间中扣除网络浏览时间的主张。

针对公司方提出的私生活原因，裁判所认为离婚发生在 2017 年，前妻再婚发生在 2019 年，均距发病时间久远。其在 2020 年 11 月 28 日前往精神科诊所就诊时，向医生主诉的核心内容完全是前任未做交接、无法理解工作内容、部内女性态度严厉、工作量过大导致工作无法流转，并未向精神科医生吐露离婚带来的心理负担。关于药物副作用，由于没有证据证实死者过量服用，裁判所认定其在诊所就诊前就已经产生了自杀倾向。因此，公司方的主张被法官全面驳回，认定死者自杀与工作之间存在明确的因果关系。

## 2、争议点②：公司有无违反安全配慮义务，上司个人要不要担责

针对这一争议点，原告主张公司和社长都违反了安全配慮义务，既要负债务不履行责任，也要负侵权责任。

公司则延续了争议①的立场，核心仍然是“他的工作量并不过多”。社长在日常管理中均属于正常的业务指导，并未对死者实施职场霸凌，公司及高层个人均不应当承担任何责任。

法官首先援引了电通过劳自杀案的最高裁判理：用人单位在安排和管理员工工作时，负有注意义务，要避免疲劳和心理负荷过度累积、损害员工身心健康；代替公司行使指挥监督权的人，也要按这个注意义务来实施工作。

就本案而言，法官认为死者是因业务起因发病自杀，而处在指挥监督位置的社长，却认为他工作量并不过载，这恰恰说明公司没有尽到注意义务。承受强心理负荷会致抑郁乃至自杀，对常人是可预见的，只要公司当初尽到注意义务，适当调整业务量，本可避免发病。因此公司有过失，要负侵权责任。

对于社长个人是否要担责，法官认为，安全配慮义务是公司基于雇佣合同对员工承担的，上司个人不

单独承担这项违约责任；而社长对死者的一些言行最终未被认定为职场霸凌，因此社长个人无需承担侵权责任。

### 3、争议点③：损害的有无及损害额

原告方主张，作为死者唯一继承人的母亲，以及死者的姐姐，因死者自杀遭受了巨大的精神痛苦与经济损失，要求公司连带赔偿包括丧葬费、抚慰金及可得利益损失在内的巨额赔偿。

而公司方则对原告提出的损害范围和具体金额全部予以否认。尤其是姐姐，公司认为死者从大学毕业后便未与姐姐共同生活，平日关系稀薄，不属于民法规定的可以主张精神损失费的近亲属范围。

对于母亲的诉求，法官在扣除工伤保险已经给付的部分后，最终判定公司应向母亲支付 5912 万 9601 日元的损害赔偿金，并从 2020 年 12 月 10 日起按年利率 3% 计算延迟损害金。对于姐姐主张的精神损失费，裁判所认定其自死者大学毕业后便未再共同生活，平日极少见面，关系确实较为疏远，不符合民法第 711 条规定的可以主张固有精神损失费的特殊身分关系，因此驳回了姐姐的赔偿请求。

## 四、律师解析及实务建议

### 1、劳动时间管理是公司的义务

在华人企业的日常管理中，当面对员工索要加班费或主张过劳时，很多经营者最常见的防御手段就是去翻看员工的电脑历史记录，或者去查看监控，试图找出员工是否存在摸鱼等情况。一旦发现员工在上班时间看视频、逛网站、玩手机，便认为抓到了员工磨洋工的铁证，理所当然地认为这些时间无需支付工资。

本案中，被告公司精确统计并列举了死者每月在 YouTube 上看视频、在漫画和购物网站浏览的时间，试图以此否定其加班的合法性。然而法官的判断却出人意料！法官认为，既不能排除员工一边放着视频一边工作的可能性，也无法否认员工是在高强度、繁重的多项业务间隙利用网络浏览进行短暂的精力放松。

日本法律在界定劳动时间时，采取的是是否处于“客观指挥命令下”的原则。只要员工在公司的办公场所内、处于公司的管理支配下，且维持了电脑的开机或出勤状态，这段时间在法律上就被推定为劳动时间。除非企业能够提交确凿的证据，证明该时间段内员工完全脱离了工作指挥、且可以自由支配自身行为，否则仅仅靠上网记录，根本无法动摇法官对客观上下班时间的认定。经营者试图通过翻旧账来否认加班，在法庭上是完全站不住脚的。

### 2、管理岗位不等于无需发放加班费

许多华人企业在员工升任课长、经理等管理岗位时，往往会加薪，或者发放一笔职务津贴，此后便不再记录其出勤时间，也不再支付加班费，认为已经通过加工资或职务津贴，弥补了管理职的高强度工作。本案被告公司同样也提出了这个主张，认为死者是总务课长，属于劳动基准法上不用支付加班费的管理监督者。

但法官在实质审查时却发现，死者年收入不到 400 万日元，其所在的总务课一共只有 2 名部下，虽说是课长，但每月职务津贴也不过 4 万日元，和普通的员工并没有很大的差距。其次，虽然死者参与一些面试和预算编制，但核心的人事、财务任免权限一概没有。

据此，法官认定，这种待遇水平和实质权限，根本就是空有课长头衔，却被当作一般员工在使用，完全达不到劳动基准法上的管理监督者的条件。

### 3、建立强制性的劳动时间预警与干预机制

既然日本的法官认为只要滞留公司，维持电脑开机状态就倾向于认定为劳动时间，那么企业就必须从制度上去阻止员工磨蹭加班的可能性。

首先，应该建立严格的加班事先申请和事后核准制度。在社内的规章制度中明确规定，凡是超过所定的下班时间仍需留在公司的，必须向公司提交加班申请，写明具体业务内容，由上司明确批准。未获批准的，管理层应予以口头催促其离开。

其次，需要及时察觉员工工作量过载的信号。比如人事部门可定期确认全体员工的实际出勤数据，一旦发现有员工连续单月加班超过四十五小时，或者频繁在深夜、周末回复工作邮件，或者员工提出工作量过多，要求增派人手等要求时，公司应该提高警惕，强制触发干预措施。比如由管理层直接约谈，查明工作量过载的原因，并采取相应的调整措施，同时也应以书面形式记录工作调整的过程，以便留下公司已尽到了“安全配慮义务”责任的证据。

## 五、小结

企业的发展固然离不开每一位员工的拼搏，但劳动者的身心健康安全也是企业需要及时注意的问题。如何掌握这个平衡，就需要企业将这个注意义务转化为日常制度，切切实实地落实到日常经营管理中，否则法律就会用巨额的赔偿金来惩罚管理者的懈怠。

以上。

我们期待您的来电或邮件咨询。（咨询时间：9:00~17:00）

[杜若经营法律事务所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

邮件咨询请点击[此处](#)