

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成29年1月31日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

第2 事案の概要

1 請求人は、平成21年11月1日A所在のBに雇用され、Bが経営するC施設において事務職として主に人事労務管理業務等に従事し、平成26年3月以降は、Bが経営するD施設が職員の募集・採用業務をC施設と一括して行うことが決定したことに伴い、D施設の業務も兼任するようになり、同業務をC施設の上司とは別の上司の下で行うようになった。

2 請求人は、平成27年4月14日、職場でのストレスを主訴にE医療機関を受診したところ、「うつ病」と診断された。

請求人によると、同月13日、C施設において上司から強く叱責されたことなど種々の心理的負荷により、不安、抑うつ状態、不眠等の症状が出現したという。

3 本件は、請求人が、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして、平成27年4月14日から同年6月21日までの間の休業補償給付の請求をしたところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。

4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成30年12月26日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

（略）

2 原処分庁

(略)

第4 争 点

請求人に発病した精神障害が業務上の事由によるものであると認められるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

- (1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書に説示するとおり、平成27年4月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。

この点、請求人の本件疾病の発病時期についての主張は、「平成27年4月14日以前」というものであり、必ずしも明確ではないところ、F医師が「平成26年6月から平成27年4月」との見解を述べる平成28年8月3日付け意見書を、その主張を根拠付ける資料として提出していることから判断すると、請求人は、結局、「平成26年6月から平成27年4月14日までのいずれかの時期に発病した」と主張するものと善解される。

しかしながら、F医師の見解を裏付けるに足りる客観的な資料はなく、また、F医師自身が上記意見書で、「発病時期は、その詳細は不明であるが、請求人の言辞により推定した」旨を述べるように、F医師による発病時期の判断の根拠も請求人の訴えのみを根拠としたあいまいなものであることに照らし、請求人の主張を採用することはできない。

これに対し、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会の平成29年1月30日付け意見書は、請求人の申述、診療録等を精査した上での判断であり、是認することができる。

- (2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書に記載の認定基準のとおりである。

- (3) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①平成27年4月1

3日に上司のGから強い叱責を受けた、②上司のGから度々「言ったら殺すぞ。」と言われた、③2週間以上の連続勤務があったなどと主張するので、以下検討する。

ア 平成27年4月13日に上司のGから強い叱責を受けたことについて

請求人は、平成27年4月13日、請求人がスケジュール管理を行っていた研修会において、Hの不手際により研修開始時刻が遅れたことについて、Hに対し面前及び電話で強く抗議し、その抗議をIに報告した者を探そうとしたことに関し、Gから強く叱責された。その際、Gから、「人を傷つけて何が楽しい。」、「だから配慮が足りないと言われるんだ。」、「お前を見損なったぞ。」などと罵倒されたと主張する。

この点について、Gは、Bの調査に対し、「私は、請求人に対し、前記の請求人の行為について、請求人のために忠告しているということがどうしてわからないのか、裏切り行為だ、あまり人を傷つけるな、配慮が足りない、どういふつもりだ、見損なったぞ、などという発言をしたが、いずれも悪意や誹謗中傷の意図はない。」旨を述べ、「怒鳴り口調で話したことはない。」旨を述べている。また、Iは、「Gと請求人はお互いにののしり合っていないが、声を大きくして強い言葉でお互い主張を言い合っていた。」旨を述べ、Bが実施した関係職員のヒアリングでも、Gによる繰り返しの怒鳴り声や誹謗中傷等があったとの証言は得られなかったとしている。

そうすると、Gの請求人に対する叱責は、スケジュール管理という請求人の業務の進め方に関するものであり、その態様は、強い言葉を用いての叱責であり、相当に強い指導であったが、業務指導の範囲内のものであると判断する。同叱責を、認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめると、当審査会としても、決定書に説示するとおり、「上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた」に該当し、同出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

イ 上司のGから度々「言ったら殺すぞ。」と言われたことについて

請求人は、Gを車に乗せて2人で出張した際などに、Gから度々「言ったら殺すぞ。」などと言われたと主張する。この点について、Gは、「言ったら殺すぞ、という発言は平成26年夏から9月にかけて3、4回言った。」旨を述べるが、同発言は、決して悪意はなく冗談のつもりであり、請求人も

深刻に受け止めていなかったと述べ、請求人との電話での会話の録音記録及びその反訳を監督署長に提出した。そこで、同反訳をみると、Gの、電話での会話中の「言ったら殺すぞ。」との発言は、Bの運営の在り方等に関する世間話の中で、Gが請求人に対して冗談半分で発言したものと認められ、また請求人も同発言について深刻に受け止めていないことがうかがわれ、B関係者も同旨を述べている。請求人は、上記の電話でのやりとりと車内でのやりとりの状況とは全く異なると主張するが、同主張を裏付ける明確な証拠はない。また、Gの請求人への接し方が短期間で大きく変化したとも考えにくく、車の中で、「言ったら殺すぞ。」という言葉を用いたとしても、その状況は上記電話でのやりとりと同様のものであったとみるのが自然であり、同発言を業務上の心理的負荷として評価することは適切でないものと判断する。

ウ 2週間以上の連続勤務について

請求人は、「平成26年10月26日から同年11月10日まで16日間にわたる連続勤務を行っている。このことは、監督署長の作成した労働時間集計表にも記載があるが、同集計表は、同年11月6日の午前11時30分から午後6時まで行われた研修時間を労働時間として認定していない点及び同月8日に、請求人は休憩をしていないにもかかわらず、1時間の休憩をしたと認定した点について誤りがある。そして、同連続勤務は、平日の時間外労働だけではこなせない業務量があるなど、同出来事の心理的負荷の総合評価は『中』である。」旨を主張する。

そこで、この点について検討すると、監督署長の作成した労働時間集計表は、ICカードにより管理された出退勤時刻の打刻データ等を基礎として作成されているところ、請求人の申述と併せると、その算定はおおむね妥当とは認められるものの、請求人が主張するとおり、平成26年11月6日の研修時間を労働時間に算入しなかった点及び同月8日に1時間の休憩をしたとして労働時間を算定した点において相当ではない。この点を修正すると、発病前6か月目における時間外労働時間数は61時間43分と、監督署長の認定よりも7時間30分増加するが、決定書に説示するとおり、連続勤務を行った期間において所定労働時間に満たない日が複数ある等の事情に変わりはない。

そうすると、請求人には、上記2週間以上の連続勤務を行った期間中において、平日の時間外労働だけではこなせない業務量があったとまではいうことができず、請求人に生じた出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめると、当審査会としても、決定書に説示するとおり、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ その他の出来事について

請求人は、心理的負荷が生じたその他の出来事として、Iからの叱責、同僚とのトラブル、信頼していたJの異動、同異動により複数人で担当していた業務を1人で担当するようになったこと、上司からのセクシュアルハラスメント、新卒採用業務の一環として学校訪問を行った高校からのクレーム対応等を主張する。しかしながら、Iからの叱責は、評価期間外の出来事であり、当審査会としても、決定書に説示するとおり、認定基準による評価の対象とはならないと判断する。さらに、その他の出来事については、いずれも軽微な出来事であり、当審査会としても、決定書に説示するとおり、いずれの出来事も、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(4) 請求人の個体的要因については、一件記録を総合的に検討したが、その存在を確認するに足る資料は見いだすことができなかった。

(5) 以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、その総合評価が「中」となる出来事が1つ、その他の出来事は全て「弱」であるから、その心理的負荷の全体評価は「中」であって、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められないものである。

3 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。

令和2年4月6日