

論点に関連する裁判例

【再審査請求棄却事案】

○ 業務による心理的負荷の評価（出来事の評価）に関する裁判例	94件
特別な出来事	4件：E6、E48、E49、E52
恒常的長時間労働	2件：E35、E40
（重度の）病気やケガをした	8件：E42、E43、E48、E79、E87、E89、E97、E99
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	2件：E89、E99
会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	4件：E4、E25、E71、E75
会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	3件：E24、E71、E87
自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	1件：E24
業務に関連し、違法行為を強要された	7件：E14、E37、E46、E62、E87、E95、E101
達成困難なノルマが課された	6件：E32、E35、E46、E62、E67、E82
ノルマが達成できなかった	3件：E46、E62、E63
顧客や取引先から無理な注文を受けた	1件：E38
顧客や取引先からクレームを受けた	4件：E15、E43、E45、E95
大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1件：E20
上司が不在になることにより、その代行を任された	1件：E45
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	20件：E12、E14、E15、E24、E28、E31、E32、E38、E41、 E46、E47、E55、E58、E72、E77、E80、E82、E84、E87、 E91
1か月に80時間以上の時間外労働を行った	6件：E38、E43、E63、E90、E92、E93
2週間以上にわたって連続勤務を行った	5件：E25、E54、E55、E70、E81
勤務形態に変化があった	1件：E38
退職を強要された	13件：E1、E15、E39、E48、E56、E60、E62、E66、E73、 E77、E83、E88、E97
配置転換があった	24件：E1、E2、E8、E9、E21、E24、E40、E46、E47、E48、

複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった
非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた
自分の昇格・昇進があった
部下が減った
上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた
同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた

上司とのトラブルがあった

同僚とのトラブルがあった

部下とのトラブルがあった
理解してくれていた人の異動があった
上司が替わった
セクシュアルハラスメントを受けた

- 発病時期
- 発病の有無
- 悪化

- 寛解の有無

E51、E56、E60、E62、E67、E69、E72、E76、E77、E78、
E88、E94、E98、E102
7件：E7、E8、E14、E17、E39、E46、E87
2件：E37、E45
2件：E24、E91
1件：E25
3件：E84、E88、E89
12件：E4、E5、E28、E43、E50、E54、E60、E63、E65、
E72、E94、E96
57件：E3、E7、E9、E11、E13、E15、E17、E18、E19、E20、
E26、E32、E33、E34、E35、E36、E37、E38、E39、E40、
E41、E43、E46、E47、E48、E50、E51、E53、E54、E56、
E57、E58、E59、E60、E63、E65、E66、E67、E68、E69、
E70、E72、E73、E74、E77、E78、E79、E80、E81、E83、
E86、E87、E94、E95、E100、E101、E102
16件：E7、E9、E15、E26、E28、E33、E34、E39、E40、
E45、E46、E74、E79、E80、E86、E98
2件：E13、E22
1件：E14
2件：E14、E20
6件：E5、E10、E16、E40、E46、E86
8件：E1、E2、E12、E23、E27、E29、E39、E91
3件：E30、E64、E85
11件：E1、E44、E45、E49、E52、E55、E61、E82、E86、
E89、E91
4件：E1、E6、E11、E23

※ 平成31年1月から令和元年11月までの裁決分で精神障害の認定基準に関する棄却事案102件を提示

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E1	・職種 内部統制監査	棄却		うつ病エピソード	監査業務に従事していた者の退職勧奨及び望まない配置転換により発病したとする精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・発病時期 ・寛解の有無 ・悪化 ・出来事評価 退職強要 配置転換	<p>（発病時期、寛解、悪化について） 請求人は、「うつ病エピソード」を発病したが、その後寛解し、新たに「うつ病エピソード」（以下、「本件疾病」）を発病したものであり、さらに症状が悪化したものと判断する。</p> <p>（出来事評価について） 本件疾病の発病前おおむね6か月について、請求人は具体的な具体的出来事を主張しておらず、「特別な出来事」や「特別な出来事以外の出来事」に該当する出来事も認められない。 請求人が主張する、リストラ対象となり退職勧奨があったこと、及び、人材開発本部人事部付けに配置されたことが苦痛であったとの出来事は、「特別な出来事」ではなく、本件疾病の悪化を業務上の事由によるものと認めることはできない。</p>
E2	・職種 大学事務	棄却		神経症性障害	事務職員として就労していた者の過去に自分を訴えたことのある女性と同じフロアにするとという不当な異動命令により発病したとする精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・発病時期 ・出来事評価 配置転換	<p>（発病時期について） 請求人は「神経症性障害」（以下「本件疾病」）を発病し、その後悪化した。</p> <p>（出来事評価について） 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務に関連する心理的負荷をもたらす出来事は確認できない。 本件疾病の悪化以前に、請求人が同僚からハラスメントで訴えられたこと、及び、請求人が当該同僚と同じフロアの部署に異動するよう命じられた事実が認められるが、同異動が嫌がらせ目的であったとは判断し得ず、フロアは広いため両名が直接関わりを持たないよう配慮されていたと考えられ、ハラスメントの訴えを受けた時期からかなり経過している事情等も加味すると、「特別な出来事」に該当するとは言いえない。</p>
E3	・職種 溶接工	棄却		重度ストレス反応及び適応障害	期間従業員として溶接業務に従事していた者の同僚からの暴行、不当で高圧的な発言などにより発病したとする精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・出来事評価 上司とのトラブル	<p>請求人は発病前8か月に同僚Fより暴行を受けた（この出来事は評価対象としていない）。</p> <p>同僚Fに訴訟を提起しようとしていた請求人に対し、上司Eは要旨「警察に行く前に上司に連絡すべきではなかったか。」「解決が長引くのは請求人にも原因があるのではないか。」「問題解決のため、勤務時間内に面談を行っており、現場に迷惑がかかっている」「裁判をやるなら契約期間満了で仕事を辞めてからやれば」「在職中に仕事に穴を開ければ裁判をしてもいい。有休取得して裁判してもかまわない。ただし、睡眠不足でけがをするようなことはやめてほしい。」等の発言をした。</p> <p>上司Dは、請求人に対し、「本件暴行が総務でも問題になっている。」と発言し、問題解決は契約期間満了後に行う旨の誓約書への署名を求め、誓約書への署名は、請求人とFが互いに内容を納得した上で署名したものであり、署名をしたときの請求人の態度は普通であった旨述べている。</p> <p>上司D Eの言動は業務指導の範囲内での指導であり、誓約書への署名を強要したとも認められないことから、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当たるとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p>
E4	・職種 税務補助	棄却		神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	税務関係業務に従事していた者の他社データを消失してしまったことを契機とした上司からの叱責、いじめ、嫌がらせにより発病したとする精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・出来事評価 仕事上のミス いじめ、嫌がらせ	<p>請求人が担当していた会社のデータを、請求人のパソコン操作のミスで消失させたことは、具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大なミスをした」に該当するが、上司とともに謝罪を行い、請求人が顧客先でデータを再入力したことで、契約解除にならず終結し、請求人にペナルティもなかったことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p> <p>出来事後の状況として、請求人のデータ消失の事後対応時に、Gが請求人の座っているイスを蹴り「おまえ仕事をなめてるのか」と大声で桐喝したことは、叱責の仕方として業務指導の範囲を逸脱し、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するが、治療を必要とする暴力ではなく、言動が継続していないことを考慮すると、出来事の心理的負荷の総合評価は「中」である。</p>

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E5	・職種 製品工程管理	棄却		統合失調症	生産業務に従事していた者のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどにより発病したとする精神障害	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ セクシュアルハラスメント	請求人の主張する、①公表していない離婚のことを噂された、②仕事を教えてもらうことが少なかった、③セクシュアルハラスメントをした、セクシュアルハラスメントを受けた奴だと言われていた、④付きまとい、盗聴、盗撮、自宅パソコンの不正アクセス等があった、という出来事は発病より3年以上前のことであり、当該事実を裏付けるものも確認できないことから、請求人の疾病が業務上の事由によるものとは認められない。
E6	・職種 店長	棄却	有	双極性感情障害	大型スーパーの店長の自殺	・寛解の有無 ・出来事評価 特別な出来事	被災労働者は発病後より継続して抑うつ症状に係る薬剤の処方を受けており、症状は安定していたとの所見を勘案しても寛解したとみることはできない。 被災労働者が、部下が無断で景品を持ち出した事件について、会社の規則に従って妥当な行動を行っており、景品を持ち出した部下らが加入する労働組合が会社に対して責任追及を行ったことは、不本意と感じたと推認しうが、同出来事をもって「特別な出来事」に該当するとは判断し得ず、疾病及び死亡と業務との間に相当因果関係は認められない。
E7	・職種 清掃作業員	棄却		混合性不安抑うつ障害	清掃業務に従事していた者の同僚との口論後、複数で行っていた清掃を1人で任されたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 同僚とのトラブル 複数名担当業務を1人担当 上司とのトラブル	トイレの清掃作業中、遅刻した同僚から清掃の不備を指摘され、これに請求人が反論したことで口論となり、他の従業員が仲裁に入った。業務を巡る方針等に周囲からも客観的に認識される対立が同僚との間に生じており、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に該当し、心理的負荷の総合評価は「中」である。 従来4人が交替で行っていた仕事を、請求人が1人で行うことになったが、請求人の業務量が増加するなど何らかの変化があったとは確認できないことから、具体的出来事「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」に当てはめるも、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人が脊髄腫瘍の手術を受ける旨会社に伝えると、上司が朝礼で当該事実を他の従業員に話した。手術後の業務を十分に行えなかった請求人に対し、当該上司が叱責をすることがあった一方で、当該上司は請求人に期限を付さずに作業をさせることもあった。当該上司の請求人の叱責等が強い口調のものであったり、業務指導の範囲を逸脱していたりしたことはなかったため、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめるも、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E8	・職種 事務員	棄却		うつ病エピソード	パートタイマーとして会社の夜間事務業務に従事していた者の、突然の配置転換、退職強要により発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換 複数名担当業務を1人担当	会社が請求人に対し夜間D業務から夜間H業務への業務内容の変更が命じた際、請求人自身から退職したい旨の申し出があったことに対し、上司が「今すぐ退職届を書きますか。」と発言したことは、退職を強要したとは言えない。この出来事は、具体的出来事「配置転換があった」に該当し、変更後の業務は既に経験しており容易に対応可能なもので、その負荷は軽微と認められることから、心理的負荷の強度は「弱」である。 夜間事務業務には請求人ほか1名のパートタイマーが配属されていたところ、請求人が1人体制で勤務する日もあった。この出来事は「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」に該当するが、請求人の業務内容、業務量、時間外労働時間はほとんど変化していないため、心理的負荷の強度は「弱」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E9	・職種 造形工	棄却		気分障害	造形工として業務に従事していた者の配置転換や同僚、上司とのトラブルなどにより発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換 同僚とのトラブル 上司とのトラブル	請求人はグループ会社への配置転換となったが、これは請求人が人間関係に耐えられず、Iに退職を申し出たところ、Iが配置転換を提案し請求人が了承したもので、配置転換後の業務は従前と同じ「造型」であり、作業内容は容易に対応でき、業務の負荷は軽微なものであったことから、具体的出来事「配置転換があった」に当てはめるも、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 同僚Hが請求人に嫌悪感を抱いており、そのため請求人とHとが険悪な関係にあったが、業務に支障はなく、対立が生じたとも言いがたいものであったことから、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に当てはめるも、心理的負荷の総合評価は「中」を超えるものではない。 上司Gから、目つきが悪いので眼鏡をかけろ、入社後〇年たっても仕事を覚えていないなどと頻りに指導・叱責を受けていたが、強いものとはいえ、業務指導の範囲を逸脱した発言があったとは認められないことから、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめるも、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 その他、請求人は複数の同僚から風俗店の利用の有無を聞かれた等の主張をするが、当該事実は確認できず、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に該当するとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E10	・職種 経理	棄却		適応障害	伝票作成業務や部品の出入庫管理等の業務に従事する者の元上司から受けたセクシュアルハラスメントなどにより発病したとする精神障害	・出来事評価 セクシュアルハラスメント	請求人は、Dから、事務所内で背中に顔をくっつけられたり、椅子越しにお腹の周りに手を回して抱きつかれたり、胸をもまれたり、頭や顔にキスをされたりといったセクシュアルハラスメントを受けたと主張し、Dも両者間でのキスがあったことを認めていたが、請求人がDからセクシュアルハラスメントを受けたとする以前より、両者が親密な関係にあることが記録から認められる事情からすると、当該行為が請求人の意に反していたとすることはできない。仮に当該出来事を「セクシュアルハラスメントを受けた」に当てはめても、当該行為は両者間の私的に親密な関係に端を発しており、会社は請求人の訴えを受けて以降、適切かつ迅速に対応していること等に鑑みると、心理的負荷の総合評価は「中」である。
E11	・職種 塾講師	棄却		うつ病エピソード	塾講師として業務に従事していた者の匿名文書によりパワーハラスメントを指摘され、会議の場で社長から真偽を問われ、降格処分や緊急会議での謝罪を行うこととなったことにより発病したとする精神障害	・寛解の有無 ・出来事評価 上司とのトラブル	請求人の精神障害発病については、主治医は寛解し、復職可能との意見を述べていたもの、実際は復職を果たしておらず、寛解状態にあったとみることが困難な状況のまま症状は悪化した。 発病前6か月の間に、請求人がパワーハラスメントをしているという内容の匿名文書について、社長から内容の真偽を問われ、請求人が一部事実を認めたことから、請求人は降格となり、管理職に謝罪することとなったことは、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」の具体例「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」に該当するものと認められ、心理的負荷の強度の総合評価は「中」である。 請求人の精神障害の悪化について、請求人が会社から執拗に退職勧奨を受けたと主張する出来事を「特別な出来事」とみることができない。
E12	・職種 バス運転手	棄却		軽症うつ病エピソード	路線バス運転手として業務に従事していた者の月平均100時間以上に及ぶ慢性的な長時間労働等による心理的負荷が原因で発病したとする精神障害	・発病時期 ・出来事評価 仕事内容・量の変化	請求人は発病時期について複数の時期を主張しているが、いずれも医学的根拠は示されておらず、採用できない。請求人の発病時期は医学的見解及び医学的資料等を踏まえ、悪化したものであると判断する。 発病前2か月目及び4か月目の期間において、請求人の時間外労働時間数は各々72時間26分、67時間10分であり、また、前月より20時間以上増加しているため、具体的出来事「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」に該当し、心理的負荷の総合評価は「中」である。 悪化前の6か月において、68時間18分の時間外労働を行ったこと、「誤運転」を行ったことについて2日間出勤停止の懲戒処分を受けたこと、バス運行中に一般車両運転手とトラブルになり苦情が寄せられたこと、顧客をバス内に閉じ込めたことについて顛末書等の提出を求められたこと、これらトラブルについて事業場関係者と話し合いを行ったことは「特別な出来事」に該当しない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E13	・職種 指導車掌	棄却		適応障害	鉄道の指導車掌として就労していた者の同僚車掌の指導中に暴行を行ったことにより乗車業務から外され、清掃会社へ向させられたことなどから発病したとする精神障害	・出来事評価 部下とのトラブル 上司とのトラブル	請求人は、同乗していた同僚車掌の態度に腹を立て、請求人が当該同僚の脛を蹴るという暴行に及んだことは具体的出来事「部下とのトラブルがあった」に該当すると主張するが、該当するとしても、経緯や内容に照らすと、心理的負荷の強度は「弱」ととどまる。 請求人が行った暴行について、会議室で反省文等を書かされたことは、行為と処分の均衡を大きく逸脱するようなものではなく、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当し、心理的負荷の強度は「弱」である。 請求人が行った暴行に対する、上司の「喪に服せ」との発言は、表現に適切さを欠く面はあるものの、勤務態度等改善のための範疇と判断されるため、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、心理的負荷の強度は「弱」ととどまる。
E14	・職種 設備保全	棄却		適応障害	電気関係設備の保全業務に従事していた者の業務量の増加や法令違反があったことを知ったことによるストレスから発病したとする精神障害	・出来事評価 仕事内容・量の変化 違法行為の強要 複数名担当業務を1人担当 上司が替わった 理解者の異動	大規模工事準備や工事計画変更対応のため、時間外労働時間数が41時間10分となり、前月より20時間以上増加しているため、具体的出来事「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」に該当し、心理的負荷の総合評価は「中」である。 請求人が違法行為を強要されたと主張する点について、請求人は虚偽の文書作成を命じられたことはなく、事後対応も行っていないと認められ、過去の無届けの工事についても、消防署から口頭指導が行われたのみで請求人が事後対応をすることはなく、違法工事を強要された事情もないことから、具体的出来事「業務に関連し、違法行為を強要された」に該当するとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまる。 具体的出来事「複数名で対応していた業務を一人で担当するようになった」、「上司が替わった」、「理解してくれる人の異動があった」の3つの出来事については、決定書理由のとおり、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E15	・職種 セールスマネージャー	棄却		適応障害	営業業務に従事していた者の自分の言動がコンプライアンス調査の対象になったこと、会社から解雇を示唆されたこと、同僚からの嫌がらせなどにより発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 退職強要 同僚とのトラブル 顧客等からのクレーム 仕事内容・量の変化	請求人が言動に関するコンプライアンス調査を受けた点につき、聞き取り調査が1回のみで終了していること、コンプライアンス違反の証拠は不十分と結論づけられていること、調査に当たって人格否定の発言はなかったことから、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当たるとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人が、Nからメールで請求人の雇用が維持できるか分からないという内容の通知を受けたと主張する点については、会社が請求人に対し、解雇を示唆した記録が確認できないため、出来事として評価することはできない。 請求人が主張する同僚H及びQが結託して請求人に関する誹謗中傷等を流した事実は確認できず、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に当たるとみても、同僚との関係は客観的にトラブルとはいえない程度のあつれきであり、心理的評価の総合評価は「弱」である。
E16	・職種 映像エディター	棄却		適応障害	映像エディターとして業務に従事していた者の上司からのパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントによって発病したとする精神障害	・出来事評価 セクシュアルハラスメント	請求人が業務用のパソコンのデータを整理している際に、過去の書類を見つけてセクシュアルハラスメント被害等の出来事を思い出したという出来事については、他者からの言動があったわけではなく、単に過去の資料を見つけたというものであり、セクシュアルハラスメント等の被害者であったとされる請求人の心情を斟酌しても、心理的負荷の強度は「弱」ととどまる。 請求人の労働時間について、発病前4か月目につき116時間15分の時間外労働が認められるところ、月100時間を超えたのは単月のみで、翌月には74時間45分と相当程度減少していた等の状況を踏まえると、心理的負荷の強度は「中」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E17	・職種 事務員	棄却		うつ病エピソード	老人ホームの事務職として従事していた者の理事長による厳しい叱責、賞与の事務処理を誤ったことに対する人格否定するような叱責により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 複数名担当業務を1人担当	ミスが多かった等の理由により、請求人は理事長から業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けていた。理事長からのメールの文面に、「とんま」という不適切な表現が含まれたことがあったが、繰り返し執拗に行われたものとは認められず、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」で検討すると、心理的負荷の総合評価は「中」である。 請求人が2人で対応していた業務を一人で担当するようになったと主張する点について、他の職員も電話及び来客対応等を行っており、請求人のみ明らかな業務の増加があったとは認められないことから、具体的出来事「複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった」で検討すると、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E18	・職種 システムエンジニア	棄却		うつ病エピソード	システムエンジニアの業務に従事していた者の社長による意図的な嫌がらせや違法な強要等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	請求人が主張する、入社以来、社長が契約不履行や支払い遅延をし、取引先とのトラブルを発生させたり責任転嫁をしたり、過大な業務命令、経費不払い、金銭請求をしたという出来事について、社長により意図的な嫌がらせや違法な強要などがあったとは判断し得ず、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」として検討するも、心理的負荷の強度は「弱」である。
E19	・職種 商品陳列、補充	棄却		神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	各店舗の飲料等を陳列、補充する作業に従事していた者の上司からのパワーハラスメント的発言により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	上司の請求人に対する「早く仕事を進めるように」、「帰る際は、必ず業務終了の報告をしてください」との発言は、業務指導の範囲内で行われたものであると考えるのが相当であり、悪化前6か月に「特別な出来事」は認められない。
E20	・職種 介護職	棄却		うつ病エピソード	特別養護老人ホームの介護業務に従事していた者のレクリエーションで女装を強要されたこと、上司が交代になり仕事やりづらくなったこと、介護労働者が突然退職したことについてリーダーとして叱責されことなどにより発病したとする精神障害	・出来事評価 大きな説明会での発表 上司が替わった 上司とのトラブル	請求人が法人利用者向けレクリエーションの際に業務として女装をしたことが認められるが、法人利用者を楽しませるもので、他の同等役職者も2回程度行っており、事前に了承も得ていたものであるため、具体的出来事「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」に当てはめるも、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 事務長がDに交代しているが、その後の特段の心理的負荷となるような出来事は認められないことから、具体的出来事「上司が替わった」に当てはめるも、心理的負荷の強度は「弱」である。 請求人がHとともに、介護職場で人員不足がある中、労働者が退職することのないよう気配りしてほしいなどと業務指導を受けたことは、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめるも、心理的負荷の総合評価は「弱」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E21	・職種 アシスタント	棄却		適応障害	出向者のアシスタント職への異動により発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換	請求人の事業場アシスタントへの異動は、会社内でも前例のないものであったが、請求人の所属部署廃止に伴うものであり、請求人に対するペナルティとしての処分ではなかった。本件異動により請求人の収入に減額はなく、業務上の支障も生じていないことから、心理的負荷は「強」には至らない。
E22	・職種 看護師	棄却		うつ病エピソード	病院の看護部長として就労していた者の看護師の退職により業務量が増加したこと等によって発病したとする精神障害	・出来事評価 部下とのトラブル	請求人は、部下複数名から直接院長宛に請求人の業務処理に関する抗議文が提出され、抗議者との個別面談や欠勤者の補充のために休日出勤を強いられ、職場の支援・協力もなかったと主張するが、月に10日以上以上の休日が確保されており、時間外労働がわずかであったことが認められ、その後の業務に大きな支障は出ていなかったとみることができることから、具体的出来事「部下とのトラブルがあった」にあてはめてみても心理的負荷の総合評価は「中」である。
E23	・職種 ファイナンシャルアナリスト	棄却		気分変調症	ファイナンシャルアナリストとして投資家への調査・提案業務に従事していた者の継続した時間外労働及び管理職からのハラスメントにより発病したとする精神障害	・発病時期 ・寛解の有無	原処分が請求人の精神障害の発病について、「持続性気分（感情）障害」を発病し、その後寛解し、新たに「持続性気分（感情）障害」を発病したものとしているが、これは誤りであり、大学入学後の頃に「気分変調症」を発病し、その後寛解することなく継続していたものと判断する。請求人が会社に雇用されて以降、「特別な出来事」に該当するような業務に関する出来事は認められない。
E24	・職種 メンテナンス職	棄却	有	うつ病エピソード	金融機関の機器メンテナンス業務に従事していた者の自殺	・出来事評価 仕事内容・量の変化 会社で起きた事故事件の責任 配置転換 自分の昇格・昇進 多額の損失	発病前6か月から5か月にかけて、被災労働者の時間外労働時間数は20時間以上増加し、1月あたり46時間によっており、具体的出来事「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」に該当し、心理的負荷の総合評価は「中」である。 被災労働者が取引先企業で発生したリコールの事後対応を行ったことを、具体的出来事「会社で起きた、事故、事件について、責任を問われた」に当てはめて検討したところ、電話による調整を1日当たり1、2件担当し、所要時間は1件当たり1、2分程度、被災労働者が責任を問われたり、ペナルティを科される性格のものではないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 被災労働者はB支店のE係主任職から、D支店のF担当係長に配置転換となった。具体的出来事「配置転換があった」として検討するが、被災労働者はF系の業務経験があったこと、部下はおらず職員管理の負担はなかったこと、引継ぎは前任の業務の一部で軽減されたこと等に鑑み、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 主任から担当係長への昇進は、役職者としての負担が少ない上、被災者の希望によるものであった事情に鑑みると、具体的出来事「自分の昇格・昇進があった」に当てはめても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 被災労働者が、取引先ATMの電源が入らないトラブルや、受話器が使用できないというトラブルに対応したことは、具体的出来事「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」に当てはめて検討したところ、損失等は認められず、事後対応も困難なものではないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E25	・職種 受付	棄却	有	うつ病エピソード	古紙回収車の受付等業務に従事していた者の同僚の入院による業務量増などにより発病したとする精神障害	・出来事評価 部下が減った 仕事上のミス 2週間以上の連続勤務	被災労働者と一緒に業務をしていた部下Eが入院し、2人で行っていた業務を被災労働者が1人で行うようになったことは、具体的出来事「部下が減った」に当たるが、被災労働者自身が補充人員は不要と報告していた事情に鑑みると、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 被災労働者が、故障した機械を溶接の資格がないのに勝手に修理したことについて会社から注意を受けたことは、具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」に当たるとみても、ミスの程度は小さく、ペナルティを課されたことや責任追及を受けたこともなかったことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 被災労働者には2週間（12日）以上の連続勤務が認められ、具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に当たるが、被災労働者の業務は待ち時間が多いこと、休日に対応しなければならぬ業務があった事情もなかったことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E26	・職種 生活相談支援員	棄却		軽症うつ病エピソード	障害者支援施設の生活支援員として従事していた者の入社前に聞いていた仕事内容と異なっていたこと、前任者からの円滑な引き継ぎが受けられないことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 同僚とのトラブル	請求人の主張する、入社前に事業場から説明を受けた内容と実際に担当する業務に相違があったという出来事の存否は、客観的資料がなく確定し得ないが、請求人本人としては「施設全体の管理監督」を担当するものとして認識していたことは考えられることから、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」とみて検討したところ、請求人が想定していた担当業務に関する相違があったものの、これにより上司との間に客観的に認識されるような対立を生じていないこと等から、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人は、前任Eに対して全ての担当業務のマニュアル作成を依頼したが、これに応じてくれなかったとしているものの、Eは請求人への引継ぎのため、退職を2回延長し、4か月の引継期間を設けていたこと、引継資料は視覚的に理解しやすく工夫されていたこと、請求人休職後に業務を引継いだGは、口頭説明なく引継ぎ書類のみで支障なく業務を行っていたこと等に鑑みると、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」としていても、心理的負荷が大きいものであったとはいえ、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E27	・職種 経理事務	棄却		神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	経理事務に従事していた者の職場の上司からの暴行等により、発病したとする精神障害	・発病時期	請求人は、発病から1年以上前のことであるが、①Cから叱責された上、ファイルで殴打された、②入社以来、Cからパワーハラスメントを受けていた旨主張する。①については請求人がファイルに手をかけたところ、同ファイルが請求人の左頬に当たったとみることが相当であり、仮に具体的出来事「（重度の）病気やケガをした」に当てはめても、重傷に至る業務上の傷害とはいえ、心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまる。 ②についても、評価期間外の出来事であるが、仮に発病時期が異なっていたとしても、請求人がCから一方的に圧力を受けているとは言えないものであり、発病をもたらす心理的負荷の原因であるとは評価できない。
E28	・職種 営業	棄却		気分（感情）障害	営業業務に従事してきた者のかつて請求人に暴行を加えた同僚が直属の上司になり複数の上司から嫌がらせを受けたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 同僚とのトラブル 仕事内容・量の変化 いじめ、嫌がらせ	請求人がEからカラオケのマイクで後頭部を強く殴られたと主張する点について、カラオケボックスでの2次会は任意参加であり、業務による具体的出来事として評価することはできない。 EがH社を訪問し、その結果を請求人に伝えたところ、請求人が激昂したことが認められるが、Eは「H社の役員から得た感触は、『会社のシステムを導入しても、H社にはメリットがない。』ということである。」旨請求人にメールで伝えたにすぎず、客観的にはトラブルとはいえないことから、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に当てはめても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人の時間外労働時間数が発病前2か月目の8時間50分から発病前1か月目の46時間10分へと20時間以上増加し45時間以上となったことから、具体的出来事「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」に当たり、心理的負荷の総合評価は「中」である。 請求人の上司となったEから、会議への参加は不要であるとする旨のメールを受け、請求人がEに対し、営業エリアの侵犯である旨のメールを送付したが、Eから返信がなかったという点について、Eが請求人に対する嫌がらせを企図するものであったとまではいえ、具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E29	・職種 事務職	棄却		気分（感情）障害	会社の事務職に従事していた者の同僚からの嫌がらせ、産業医からの暴言、会社の不誠実な対応等により発病したとする精神障害	・発病時期	請求人は発病後寛解なく、自然経過を超えて著しく悪化したとも認められない。 請求人は発病前おおむね6か月間における出来事を主張しておらず、評価すべき出来事は見当たらない。 仮に請求人主張の時期に疾病が悪化したと想定しても、「特別な出来事」に該当するものはない。
E30	・職種 フィールドアドバイザー	棄却	有	発病なし	家電量販店や携帯電話販売店を巡回し各店舗の営業スタッフへの指導等に従事していた者の自殺	・発病の有無	被災労働者は認定基準の対象疾病を発病しているものとは認められないが、死亡時期を何らかの精神障害の発病時期と仮定して検討した。 契約社員である被災労働者の契約残期間は約1か月であったが、被災労働者の雇用契約を終了すべき特段の事情も認められず、被災労働者に対し契約を更新しない旨の通告があったわけでもないことから、具体的出来事「非正規社員である自分の契約満了が迫った」に該当すると認められるものの、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 被災労働者はインターネット通信会社に加え、他の通信会社の契約とりまとめも担当するようになったほか、通信端末による会議等の担当になったが、業務量はそれほど増えておらず、変化後の業務負荷が大きなものであったとは言えないため、具体的出来事「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」に該当するとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 被災労働者が12日間連続勤務をしていることが確認できるが、突発的に休日に対応しなければならぬ業務が生じた事情もなく、単に休日労働を行ったに過ぎないとみるのが相当で、具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するも、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 支店の事務職員や担当量販店のスタッフが退職した事実が認められるが、被災労働者の業務量が増えたとはいえず、具体的出来事「部下が減った」に該当すると認められるものの、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 会社は各店舗に営業目標を割り当てていたが、単なる業績目標に過ぎず、目標達成を強く求められていたとはいえないため、具体的出来事「達成困難なノルマが課された」に該当するとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E31	・職種 通信設備保守	棄却	有	中等症うつ病エピソード	通信設備保守業務に従事していた者の自殺	・出来事評価 仕事内容・量の変化	業務分担の増加により、被災労働者の発病前3か月目の時間外労働時間数が29時間5分であるのに対し、発病前2か月目の時間外労働時間数が62時間3分となっている。この出来事は具体的出来事「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」に該当し、専門性が高いとはいえ本来業務であることから、心理的負荷の総合評価は「中」である。事業場は被災労働者に対する育成指導に配慮しており、被災労働者新人で緊急待機当番に慣れていない事情を考慮しても、心理的負荷の強度は「強」には至らない。 その他、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」及び「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当する出来事が認められるが、いずれも心理的負荷の強度は「弱」である。
E32	・職種 総務事務	棄却		適応障害	総務事務に従事していた者の業務量の増大、達成困難なノルマの賦課、上司からのパワーハラスメントなどにより発病したとする精神障害	・出来事評価 仕事内容・量の変化 達成困難なノルマ 上司とのトラブル	請求人は、人事異動で課長代理が一人増員されたが、同課長代理に総務業務の経験がなかったため、引継ぎによる業務が増大したと主張する。人事異動後の時間外労働時間の変化は発病前5か月目の4時間22分から発病前4か月目の20時間43分へと約16時間増加したにすぎず、発病前3か月目以降の1月当たりの時間外労働時間はいずれも8時間未満である。さらに、一件記録を精査するも、請求人に業務の負担が大きく増加したことを確認できるものはない。したがって、「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」に当てはめても、心理的負荷は「弱」である。 請求人は、Gを〇枚売するようなノルマを課され、ノルマ達成のため、〇枚ほど自分で買い取らざるを得なかったと主張する。この点、Hが、「個人毎ごとに販売目標はあるが、個人のノルマはなく、目標が達成できない場合でもペナルティはない。」と述べており、Gを一定数販売することはノルマではなく販売目標であったとみられる。したがって、「達成困難なノルマが課された」に当てはめても、心理的負荷は「弱」である。 請求人は、協議会の会費の支払いを期限までに支払っておらず、協議会から上司のIに督促の電話があったため、請求人が支払い遅延の謝罪に訪れた際に、Iから机を蹴り上げられたり暴行や暴言を受けたと主張する。一件記録を精査するも、Iが机を蹴ったことを確認することのできる資料はない。また、暴言についても請求人の不適切な事務処理について、業務指導の範囲内で指導・注意を行ったものにすぎず、「上司とのトラブルがあった」に当てはめても、心理的負荷は「弱」である。このほか、請求人は、Iから業務の処理でしばしば叱責を受けたなどと主張するが、請求人の事務処理の在り方について業務指導の範囲を逸脱するような指導・注意がされたことを認めるに足りる資料はないから、これらの出来事も心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、いずれも総合評価は「弱」であって、心理的負荷の全体評価も「弱」であるから、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E33	・職種 データ入力補助業務	棄却		適応障害	パソコンへのデータ入力業務に従事していた者の上司からの強い口調での叱責、セクシュアルハラスメントの疑いをかけられたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 同僚とのトラブル	請求人は、F課長が被災労働者の知的障害を理解せず、ささいなミスに対しても、入社以来日常的に激しく怒鳴られたと主張する。関係者からの申述によると、請求人は、入社以来、その仕事ぶりについて、F課長から指導や叱責を受けていたものと認められるところ、これらの指導や叱責は、請求人の障害者としての特性に鑑みると、強い指導や叱責であったものと判断されるが、人格否定するような口調ないし内容であったことを推認し得る申述等はないことから、請求人が障害者雇用の枠内で採用されたという事情を加味しても、業務指導の範囲を逸脱したものとまで判断し得ない。そうすると、「上司とのトラブルがあった」に該当するものとみることが相当であり、心理的負荷は「中」である。 請求人は、Gに対するセクシュアルハラスメントの疑いをかけられ、F課長から強い叱責を受けたと主張する。関係者の関係者が、請求人のGに対するセクシュアルハラスメントと疑われるような行為を確認していると考えられているが、それを理由として請求人と上司や同僚とが対立していたとする申述等はなく、上司や同僚との間でトラブルが生じていたものとはいえない。また、F課長らの面談時の指導も、セクシュアルハラスメントに当たると決めつけたわけではなく、可能性があると注意喚起したものであって、業務指導の範囲内での指導や叱責を受けたものにはすぎないとのみのが相当であり、「同僚とのトラブルがあった」及び「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、心理的負荷はいずれも「弱」である。 以上からすると、業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E34	・職種 クレーン検査員補助	棄却		適応障害	クレーンの検査員補助業務に従事していた者の上司、同僚から暴言、暴行をうけたこと、セクシュアルハラスメントを行っているとの根拠のない噂を流されたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 同僚とのトラブル	請求人は、原処分後約1年6か月が経過してから、上司ないし同僚に暴行等を受けたという重大な事実を主張し始め、その内容は時間とともに次第にエスカレートしていること、上司や同僚等に相談し訴えたという事実が確認されないこと、暴行を受けたことの医療機関への受診記録も存在しないことなどに鑑みると、請求人が主張する暴行等の出来事について、これを事実であるとは判断できない。上司のFが、請求人に対して、身だしなみや挨拶を含め業務態度等について指導・注意が行われたことは事実であるとは判断できず、「上司とのトラブルがあった」に当てはめると、明らかに業務指導の範囲内であると認められるため、心理的負荷は「弱」である。また、請求人は、同じことを何度言っても覚えなかつたり、高所にある天井クレーンの階段で居眠りするなど、勤務態度に難もあって、同僚から声を荒げて何度も注意を受けたりしたことは事実であると認められ、「同僚とのトラブルがあった」に当てはめると、請求人の不適切な業務態度等について、同僚から苦言を受けたということとどまるものであり、心理的負荷は「弱」である。 さらに、請求人は、上司のFから身に覚えのないセクシュアルハラスメントについてヒアリングを受け、その後職場でセクシュアルハラスメントをしたとの噂を立てられ、同僚から暴言を受けた旨主張するが、Fからヒアリングを受けたことは上司から私生活上の問題で事情を聴かれたにすぎないこと、また、職場においてセクシュアルハラスメントをしたとの噂が広がったことは意図的に拡散したものと認められることから、「上司とのトラブル」及び「同僚とのトラブル」両出来事の心理的負荷はいずれも「弱」である。 以上のとおり、総合評価が「弱」となる出来事が4つであるから、その心理的負荷の全体評価は「弱」と判断することが妥当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E35	・職種 開発業務	棄却		パニック障害	開発業務に従事していた者の上司とのトラブル・業務量の増加等により発病したとする精神障害	・出来事評価 達成困難なノルマ 上司とのトラブル 恒常的長時間労働	請求人は、発病前おむね6か月間に、自宅も含めて長時間労働に従事したこと、Gから大声で怒鳴られたことを主張している。 労働時間について、請求人は、自宅で深夜まで設計断面や構成のアイデアを考えたり、データ作成の準備をしており長時間労働となった旨主張するが、会社から自宅における作業を命じられたことを裏付ける証拠はないことから、請求人が主張するところの自宅における作業時間については、これを労働時間であったとは認め難い。さらに、会社では資料等の持ち出しをコンピュータアクセス上禁止していることから、請求人は内容を覚えたり、自宅において手書きで検討したと主張するが、一件記録からは、そのことを推認し得る証拠がなく、これら主張を採用できないと判断する。 請求人は、急遽、作成指示を受けた新たな設計について、前例のない困難な業務であり持ち帰り残業は130時間分にも相当すると主張しているが、同設計はHらの応援も得つつ、結果的に予定期間内にできあがったところであり、「達成困難なノルマが課された」に当てはめると、その具体例「達成は容易でないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った」に該当するものであり、心理的負荷は「中」である。 Gから大声で怒鳴られたことについては、G本人は怒鳴ったことは記憶にない旨申述している。しかし、Iは、請求人とGが大声で言い合っていた、Gは同じフロアの全員に聞こえるような大きな怒鳴り声であった旨述べていることから、口論になったことがうかがわれる。請求人と年齢が近い係長のGに一方向的に叱責されたものとは考えが難しいことや、その後の業務に支障が生じた事情も認めないことから、「上司とのトラブルがあった」に当てはめると、業務指導の範囲内である指導・叱責に該当するものであり、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、心理的負荷「中」と「弱」が1つずつであることから、全体評価は「中」と判断することが妥当であり、本件疾病が業務の事由によるものと認めることはできない。
E36	・職種 事務員	棄却		神経症性障害	銀行の法令改正、制度変更に係る業務に従事していた者の上司からのメール等での誹謗中傷、不当な人事評価、退職強要等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	請求人は、会社での嫌がらせ行為が始まり、メールや面談の場において上司から誹謗中傷され、不当に低い人事評価を受け、退職強要をされたと主張する。 請求人が主張するGが請求人に対して注意や指導を繰り返したことについては、一件記録を精査するも、評価期間において請求人が主張するような深刻なものであったとする事情は認め難く、また、請求人の業務に大きな支障が生じていたとは考え難く、具体的な支障を生じていたとの事実も認められない。また、請求人は、Gから根拠が虚偽である叱責を受けたこと、面談において複数の役職者から大声で威嚇されたことを主張し、これは「いじめ」に該当するすると主張するが、関係者からの申述によると、組織として業務推進に当たって必要な関係部署等との調整を行うように注意・指導を行ったものと見ることが相当であり、面談においてはIが大声をあげたことは事実であると認められるとしても、当該行為が常態的に行われていたとは認められないことから、いじめ・嫌がらせであるとは判断し得ない。 請求人が主張する極端に低い人事評価を受け、生活等に不安を抱かざるを得なかったもので、恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨されたことについては、請求人の人事評価については、請求人には社内でのコミュニケーション不足等の問題があるとして「目標・期待を下回った」とされているところ、一件記録を精査したが、評価者が請求人をおとしめる意図を持って低く評価した事情はうかがえず、評価結果の説明ももっていることからすると、成果を上げていると認識している請求人にとって不服があつたとしても、当該評価結果をもって退職勧奨とみることはできない。 請求人が主張する3つの出来事については、いずれも業務手法や方針あるいは業績等についての上司との考え方の相違から生じているトラブルであり、「上司とのトラブルがあった」に当てはめて評価するのが妥当であり、請求人に対する丁寧な説明が欠けているといえる側面があること、目標を達成していると自認する請求人にとっては、不満のある評価や指導であると感じられたことには理解し得る側面もあることを斟酌しても、心理的負荷の総合評価は「中」を超えるものではない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E37	職種 事務員	棄却		双極性感情障害	事務職として従事していた者の自分だけ昇給しなかったこと、不正な事務処理を強要されたこと等により発病したとする精神障害	・ 出来事評価 非正規等による不利益取扱 違法行為の強要 上司とのトラブル	請求人は、発病前おおむね6か月間に、自分だけ昇給しなかったこと、不正な事務処理を強要されたこと、同僚の退職経過から、役員や管理職に対する不信感が強くなったことなどを主張している。 自分だけ昇給しなかったことについては、同僚の申述から請求人のみが昇給しなかったものとは判断できないため、「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」に該当するとみても、請求人は正社員であり、特に差別される理由も見当たらないことから、心理的負荷は「弱」である。 不正な事務処理を強要されたことについては、そのことを認めることは困難であるが、仮に請求人が適正な事務処理でないと感じたことについて、「業務に関連し、違法行為を強要された」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 同僚の退職経過から、役員や管理職に対する不信感が強くなったことについては、同僚の退職が本人の本意によるものではないとしても、同出来事は請求人自身に起こったものではないことから、請求人の心理的負荷要因とみることが相当ではなく、仮に「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 上記のとおり、心理的負荷をもたらす出来事は、「弱」となる出来事が複数あるものの、その全体評価は「弱」と判断することが相当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E38	職種 クレーム対応業務	棄却	有	適応障害	自動車部品の不具合品に係るクレーム対応業務に従事していた者の顧客等から無理な注文、長時間労働等により発病したとする精神障害	・ 出来事評価 仕事内容・量の変化 顧客等からの無理な注文 勤務形態の変化 上司とのトラブル 月80時間以上の残業	評価期間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、以下の5つを主張している。 仕事内容・仕事量の変化については、1か月当たりの時間外労働時間は100時間以上とまではいかないものの、前月と比べ倍近く増加し、身体的及び心理的負荷が大きかったと主張するが、被災労働者は一貫してクレーム対応に従事し、当該業務には慣れていたと考えられ、上司とペアを組んでいたことから大きな心理的負荷になったとは認め難い。年末年始に業務量増大が認められるが、その後時間外労働時間も減少しており、一時的なものである。「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」に該当するとみても、心理的負荷は「中」とどまる。 顧客等からの無理な注文を受けたことについては、被災労働者が休暇中にもかかわらず、取引先からコスト削減にかかる電話があり、悩んでいたと主張するが、会社関係者によると、被災労働者が担当する業務にコストを意識させるものはなく、主担当者か上司に相談すればよく、被災労働者が1人で抱えこむことはなく、コストの相談を受けたことは一切なかったと述べており、仮に顧客からコスト削減要求にについて連絡があったとしても、上司に報告するなど、容易に事後対応をすることができたと考えられ、報告がなされた形跡もないことからみて、心理的負荷となるような顧客から無理な要求があったとは判断し得ず、「顧客や取引先から無理な注文を受けた」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 勤務形態の変化については、被災労働者は、夜勤を行っており、クレーム処理から製造作業に変わったと主張するが、作業は簡易なものであったと推認され、「勤務形態に変化があった」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 上司とのトラブルについては、被災労働者が主担当員を苦手で嫌っており、愚痴を頻繁に言っていたとのことであるが、両者間に対立や考え方の相違が生じていた証拠はないことからみて、「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 月80時間以上の残業をしたことについては、1か月当たりの時間外労働時間は最長で70時間41分であり、他に評価すべき出来事が存在する本件においては、当該項目をもって評価対象とすることはできない。 以上からすると、「中」1つ及び「弱」3つの出来事があるものの、恒常的長時間労働は認められないことから、全体評価は「中」と判断することが相当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E39	職種 営業・企画	棄却		適応障害	営業企画業務に従事していた者の入社以来社長から受けてきたパワーハラスメントにより発病したとする精神障害	・ 発病時期 ・ 出来事評価 上司とのトラブル 複数名担当業務を1人担当 同僚とのトラブル 退職強要	H医師の意見書に記載された発病及び増悪に係る経緯、要旨、入社後間もなくして、不眠、焦燥感、抑うつ感等の苦悩を自覚し、精神科を受診していることから、本件疾病はこの頃に発病したものと判断され、精神科で治療を受けたにもかかわらず容易に軽快せず休業する状態に至っており、同月頃に明らかに悪化ないし増悪したと考えられるとの意見は、極めて妥当性が高く、G医師の診断書を提出し、請求人が主張する適応障害の発病時期は採用することはできない。 請求人が主張する発病原因となった出来事として、「J社長から罵倒されたことについては、強い指導や叱責を受けたことは事実であると認められるが、人格を否定するような口調ないし内容であったと推認し得る申述等はないことから、指導や叱責が業務指導の範囲を逸脱したものであるとは判断し得ず、「上司とのトラブルがあった」に該当し、心理的負荷は「中」である。また、Iが退職したため、WEB営業企画に関する業務を1人で担当することになったことについては、当該業務がアイデアが勝負の職務であると述べていることから、担当者数が半減したからといって、業務量が倍増するものとは認められないため、「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」に該当し、業務内容や業務量にほとんど変化がないため心理的負荷は「弱」である。さらに、請求人は、体調が悪く頻繁にトイレを利用していたことから、「J社長からトイレに行く回数指摘され、「何度もトイレに行くな。」などと文句を言われたことを主張するが、この出来事は「上司とのトラブルがあった」に該当し、その経緯からみて、業務指導の範囲内での指導や叱責を受けたものと考えらるべきであり、心理的負荷は「弱」である。なお、請求人は、他にも複数の出来事を主張しているが、これらは発病後の出来事であることは明らかであるため、心理的負荷の評価対象とはならない。 以上からすると、心理的負荷が「中」となる出来事が1つ及び「弱」となる出来事が2つであることから、全体評価は「中」であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E40	職種 人事担当	棄却		適応障害	人事関係業務に従事していた者の同僚に対してパワーハラスメントを行ったとして役員会で取り上げられたことを契機として発病したとする精神障害	・ 出来事評価 上司とのトラブル 同僚とのトラブル 配置転換 セクシュアルハラスメント 恒常的長時間労働	請求人は、心理的負荷をもたらす出来事として、嫌がらせやいじめを受けたこと、配置転換を命じられたこと、セクシュアルハラスメントを受けたこと、日常的にサービス残業及び休日出勤があったことなどを主張している。 嫌がらせやいじめをうけたとの主張については、一件記録を精査するも、請求人の人格を否定したり、会社関係者が請求人を排除する、又は侮辱する意図を持って業務変更等を行ったとは認め難く、残業規制についても業務指導の範囲を逸脱したとは認められないことから、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ」であったとは評価できないものである。「上司とのトラブルがあった」又は「同僚とのトラブルがあった」に該当するとみることが相当であるとしても、いずれも業務をめぐり方針等において対立を生じたものとみることが相当であり、心理的負荷は「弱」である。 配置転換を命じられたとの主張については、会社は請求人の言動によってメンタル不調となり休職するに至ったGを元の職場に復帰させるため、請求人を別の部署に異動させる必要があったと考えられるものであり、当該異動も請求人の要望等を確認した上で、業務内容等が決定されていると判断できる。したがって、「配置転換があった」に該当するものの、配置転換後の業務内容は、それほど困難なものではなく、過去の職歴からみて容易に対応できるものであり、職責や給与面に不利益もないことから、心理的負荷は「弱」である。 セクシュアルハラスメントを受けたことについては、職場でFとGが体を寄せ合い、お互い甘えたような会話をしていたことを請求人に見せつけるようにしていたので、セクシュアルハラスメントと感じたと主張している。FとGの間に親密な関係とみえる状況があったことを完全には否定できないが、それをもって請求人に対する嫌がらせやセクシュアルハラスメントとは考えられないものであり、心理的負荷をもたらす出来事とは評価できない。 日常的にサービス残業及び休日出勤があったとの主張については、評価期間における時間外労働時間は、最大でも発病4か月前の64時間19分であり、週2日の休日も確保されていたと認められることから、恒常的長時間労働であったとはいえない。 以上のとおり、「弱」となる出来事が複数認められるものの、全体評価は「弱」と判断することが相当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E41	・職種 出荷前検品作業	棄却	有	うつ病エピソード	メガネレンズのチェック作業に従事していた者の自殺	・出来事評価 仕事内容・量の変化 上司とのトラブル	被災労働者の発病前6か月間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、多忙であったこと、深夜労働があったこと、上司とのトラブルがあったことを主張している。 多忙と深夜労働については、被災労働者の労働時間は最大で発病4か月前の時間外労働時間51時間08分、発病5か月前の時間外労働時間28時間08分であることから、前月から20時間以上増加し、1か月当たり45時間以上となっている。「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」に該当するとみて検討したが、夜勤が多いことから一定の心身の負荷があったものとは推認されるも、被災労働者は発病前数年にわたって同様の勤務シフトの下で業務に従事しており、不慣れであった等の事情は認められず、勤務シフトの変更度合いは低く不規則な生活になっていないことが認められる。こうした事情を加味すると、心理的負荷は「中」である。 上司とのトラブルについては、診療情報提供書を基に、課長と被災労働者の間にトラブルがあったと主張するが、被災労働者のメールや録音反訳書等を含む一件記録を精査してみると、会社関係者との間にトラブルといえるような特段の出来事は確認し得ず、心理的負荷をもたらしたと考える出来事があったとの事実を見いだすことはできなかった。 以上のように、被災労働者には心理的負荷「中」の出来事が1つ認められるが、その全体評価は「強」に至らないことから、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E42	・職種 介護支援員	棄却		適応障害	介護業務に従事していた者の利用者に突き飛ばされて負傷したことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 病気やケガ	請求人は、施設利用者に突き飛ばされ負傷し、「左第2肋骨不全骨折、頸椎捻挫」と診断されて、「（重度の）病気やケガをした」に該当するとみても、入院期間が短期間であり、傷病の程度及び治療経過から、特に社会復帰が困難な状況にあったとは認められず、心理的負荷は「中」である。 請求人は、施設利用者が暴れたのを制止しようとして負傷し、「左中指中節骨骨折」と診断され、負傷後、外来にて手術を受け、通院による療養しており、「（重度の）病気やケガをした」に該当するとみても、休業せずに勤務しながら療養を継続しており、傷病の程度及び治療経過から、特に社会復帰が困難な状況にあったとは認められず、心理的負荷は「弱」である。 業務による心理的負荷は「中」及び「弱」が各1つであると認められ、全体評価は「中」と判断する。
E43	・職種 看護師	棄却		適応障害	看護業務に従事していた者の上司からのハラスメントにより発病したとする精神障害	・出来事評価 月80時間以上の残業 上司とのトラブル 顧客等からのクレーム いじめ、嫌がらせ 病気やケガ	請求人が主張する心理的負荷をもたらす出来事については、次のとおりである。 恒常的な長時間労働に従事していたとの主張については、請求人は休憩時間を30分とする等独自の算定方法を用いるなど、その主張の妥当性には疑問もあるが、仮に請求人の主張をおおむね認め、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に当てはめても、1か月の時間外労働時間数は80時間未満にとどまり、心身に負荷をもたらす業務が集中したとも認められないことから、心理的負荷は「弱」である。 労基法違反の環境下での勤務を強いられていたとの主張については、請求人は、賞金不払、有給休暇の取得阻害、育児介護休業法違反などの事実があったと主張しているが、事業場に労基法違反とされる労務管理について、請求人が具体的にいかなる不利益をもたらされたかは、一件記録上明らかでない。また、主任副看護師長から、休暇取得について指導を受けたことは認められるも、同指導自体が違法なものともいえない。請求人にとっては同指導に不快感を覚えたものと推認されることから、「上司とのトラブルがあった」に該当するとみて、上記の事情から、心理的負荷は「弱」である。 患者からクレームを受けたとの出来事については、請求人の接遇態度についてのクレームであり「顧客や取引先からクレームを受けた」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 請求人は、事業場が請求人の申立に対してきちんとした調査をしなかったこと、上司ないし同僚とのやり取りについて、請求人に対する嫌がらせである旨主張するが、事実は確認し得ず、心理的負荷をもたらす出来事であるとは評価し得ない。 請求人は、発病の数日前に事業場施設内にて負傷し、「腰部打撲傷」等と診断されている。請求人は同出来事から3日後には通常どおり夜勤業務に従事していることからみて、重大な出来事とも評価し得ない。仮に「（重度の）病気やケガをした」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、各出来事は全て「弱」であることから、全体評価は「弱」と判断することが妥当であり、本件疾病が業務上の事由によるものと認められない。
E44	・職種 製図係	棄却		うつ病エピソード	パソコンによる図面作成業務に従事していた者の上司に怒鳴られたことにより発病し、休んだ際に自己退職が復職かを迫られたことにより症状が悪化したとする精神障害	・悪化	発病時期については、「うつ病エピソード」を発病したものと判断する。請求人は症状固定になっており、新たに精神障害を発病したものであると主張するが、本件疾病を発病した後に寛解したとの事実は確認できないことから、同主張は採用することができない。請求人は、本件発病前にEから納品した図面に関して怒鳴りつけられたことを挙げているが、同出来事は発病前おおむね6か月間の出来事として評価することはできない。 なお、F医師は、「社長に自立支援の申請をしたと打ち明けてから、具合が急速に悪くなっていった。」と述べ、G医師も、この頃に症状が悪化したとの判断を否定していないことから、請求人が同時期に精神障害を悪化させた可能性については否定できないと判断し検討するも、社長から、「ある程度の期間で治らなければ、悪いけど、お引き取り願います。」と告げられたという出来事に止まるものであり、特別な出来事に該当しないことは明らかである。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E45	職種 オペレーター	棄却		気分変調症	コールセンターのオペレータ業務及び指導業務に従事していた者の好意を寄せていた同僚女性と距離を置いたことを契機として同僚らとのトラブルなどのため体調不良となり発病したとする精神障害	・悪化 ・出来事評価 同僚とのトラブル 非正規等による不利益取扱 不在上司の代行 顧客等からのクレーム	請求人は、症状の経過について、早朝覚醒を自覚し、Dクリニックで適応障害と言われたので、その頃適応障害を発病していたと感じていたが、その後うつ病で勤務できないほど悪化したと述べており、H医師は気分変調症を発病したとすると、これは寛解したわけではなく、その症状は消長を繰り返す固定した状態であったと考えられるとの意見を述べている。専門部会が指摘する2つの精神障害（気分変調症とうつ病エピソード）は、請求人の症状の経過等に照らすと、気分変調症を発病し、本件疾病が悪化したものとみるのが相当である。 請求人は、心理的負荷をもたらした出来事として、①請求人が好意を寄せていた同僚Iと距離を置くこととなったが、Iを含む女性の上司や同僚が請求人と目を合わさなくなったこと、②女性上司Jから、「熟女が好きなのか。」「結婚しないのか。」「などと云われ、セクシュアルハラスメントを受けたこと、③部下が請求人の業務指示に不満を持つようになり、関係が悪化したこと、④体調不良により休職を願い出した時、非正規社員であることを理由に不利益な取扱を受けたこと、⑤顧客からの常軌を逸したクレームに対応したことなどを主張している。 ①の出来事については、事実を客観的に確認することはできず、同僚との間にトラブルがあったことは認められないが、仮に「同僚とのトラブルがあった」に該当するとみても、業務をめぐりの方針等において、同僚との間に対立が生じたものとはとはいえず、心理的負荷は「弱」にとどまる。②から⑤までの出来事については、いずれも本件疾病の発病後の出来事であることは明らかであるから、心理的負荷の評価対象とすることはできない。また、②から⑤までの出来事は、いずれも「特別な出来事」には該当しないものと判断されるから、悪化と業務との間に相当因果関係があるものとは認められない。 以上からすると、心理的負荷の全体評価は「弱」であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。また、本件疾病の悪化についても、業務との間に相当因果関係があるものとは判断できないから、業務上の事由によるものとは認められない。
E46	職種 組立工	棄却		うつ病エピソード	組立技術に関する業務に従事していた者の同僚とのトラブル等により発病したとする精神障害	・出来事評価 違法行為の強要 達成困難なノルマ ノルマ未達成 仕事内容・量の変化 同僚とのトラブル 複数名担当業務を1人担当 上司とのトラブル 配置転換 セクシュアルハラスメント	請求人は、心理的負荷をもたらす出来事として、①違法行為の強要、②達成困難なノルマが課され、同ノルマが達成できなかったこと、③仕事量と内容の変化、④同僚とのトラブル、⑤複数名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、⑥上司とのトラブル、⑦配置転換、⑧セクシュアルハラスメントを主張する。 ①については、確認できる客観的かつ確かな資料はないため、「業務に関連し、違法行為を強要された」の出来事があったと認められない。②については、請求人がノルマと主張する業務は従来から担当となっていたことから、「達成困難なノルマが課された」の出来事があったと認められない。また、当該業務が完了しなかったことは、社内事情の変化によるものであり、同業務が完了しなかったことによる引責、ペナルティはなかったから、「ノルマが達成できなかった」の出来事があったと認められない。③については、請求人が新規業務を担当することにより、時間外労働時間数が1か月当たり45時間以上となったとも認められないことに照らし、「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」に当たるとみても、心理的負荷は「弱」である。④については、請求人と同僚Mの間のトラブルは、業務の進め方をめぐりの方針において、考え方の相違が生じたにすぎないものであり、「同僚とのトラブルがあった」に当てはめるとみても、心理的負荷は「弱」である。⑤については、LがS業務等の担当を放棄するなどしたため、請求人がS業務を実質的に1人で行わなければならないようになったと主張するが、Lはリーダーであるため支援する立場であって、請求人も支援していたことに照らすと、「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」の出来事があったと認められない。⑥については、上司Kから、3時間にわたって罵声を浴びせられたと主張するが、関係者からは主張する事実とはなかったとされ、不自然かつ不合理な点はないことに照らせば、「上司とのトラブル」に当たるとみても、心理的負荷は「弱」である。⑦については、S業務を外れ、製品評価担当チームに異動となったことは、「配置転換があった」に当たるとみても、明らかな降格とも認められず、異動後の業務の負担も大きいものと評価することは困難であるため、心理的負荷は「弱」である。⑧については、合理的に推認しうる記録や申述等を見つかることはできなかったため、「セクシュアルハラスメントを受けた」の出来事があったと認められない。 以上のことから、出来事はいずれも「弱」であって、全体評価も「弱」であるから、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E47	職種 バス運転士	棄却		うつ病エピソード	バス運転士として業務に従事していた者の分社化による営業所へ出向後、他会社への転籍、早期退職などの選択肢を提案されたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 配置転換 仕事内容・量の変化	請求人は、面接をした上司から、「髭を剃れとは言わないが、生やしていると、ずっと、清掃業務に就くことになる。」などと言われ、これは、「髭を剃れ。」と言われていたようなものであり、パワーハラスメントであると主張するが、関係者からの申述からすると、直接顧客に応接し、サービスを提供する会社の事業において、髭を生やしておくことは好ましくないとする判断については、不合理なものであるとはいえず、また、その指示も高圧的なものであったとは判断し得ず、強要したとまでは認められないことから、パワーハラスメントであるとはいえない。これは、「上司とのトラブルがあった」に該当することが相当であるも、心理的負荷は「弱」である。 請求人が主張するバス営業所の清掃を受け持つことになった出来事については、「配置転換があった」に該当するとみても評価しても、当該業務自体は、その内容からみて、比較的容易に対応できるものであることから、心理的負荷は「弱」である。なお、請求人は、バスの運転ができなくなるとともに、清掃をすることは屈辱的であり、月給が減収となることは不安であったと主張するが、他の職種にて勤務することには十分に予測し得たものであり、固定給は引き下げられていないことも考えると、本件の実事経過の下では、収入減少そのものをもって、心理的負荷を評価することは妥当とはいえない。 請求人が主張する長年にわたって長時間労働に従事してきたことについては、発病3か月前から2か月前にかけて、57時間59分から77時間32分とおおむね20時間増加し、1か月当たりおおむね45時間以上となっており、「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」には該当するものであることから、心理的負荷は「中」である。なお、請求人は、バス運転業務は高い緊張状態にて長時間従事していたものであり、質的、量的に相当過重であったとも主張しているが、バス運転業務には十分習熟していたものであり、関係者の申述によると、自ら手間の増額を目的として、積極的に時間外労働や休日労働に従事していたものであり、こうしたバス運転業務が、心理的負荷になったとは判断できない。 以上からすると、「中」となる出来事が1つと「弱」となる出来事が2つあるものの、恒常的長時間労働も認められないことから、全体評価は「中」と判断する。
E48	職種 営業	棄却		うつ病エピソード	自動車販売営業職として業務に従事していた者の上司から不当な人事評価や退職勧奨を受けたことなどにより発病したとする精神障害	・出来事評価 病気やケガ 上司とのトラブル 配置転換 退職強要 特別な出来事	請求人は、接触事故のフラッシュバックによる急激な血圧の上昇等で救急搬送された出来事は、「特別な出来事」である「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う業務上の病気やケガをした」に該当すると主張する。当該接触事故による負傷は「頸椎捻挫、腰椎捻挫、両上腕→肘打撲」であり、入院を要するものではなく、障害等級第14級と認定されている程度のものであり、「特別な出来事」は見受けられない。また、「（重度の）病気やケガをした」に該当するとみても、負傷により入院したものでなく、障害等級は14級であり、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあったとは認められないことから、心理的負荷は「弱」である。 請求人が主張するひどい嫌がらせ、いじめ、上司とのトラブルについては、接触事故により上司と部下が加害者と被害者となり、人事事故としての警察署への届け出をめぐり意見が対立し、業務関係以外では話をしなくなり、人間関係が不仲となり、人間関係が不仲となったことは十分に予測し得た一件記録を精査しても、いじめ、嫌がらせがあったとまで認めることはできないため、「上司とのトラブルがあった」に当てはめるとも、客観的にトラブルとまではいえないものと認められ、心理的負荷は「弱」である。 請求人が主張する配置転換については、C支店の営業人員不足と請求人の経験を考慮して、同支店への異動とまではいえず、心理的負荷は「弱」である。配置転換があった」に該当するとみても、請求人の業務経験を踏まえると全く異なる質の業務に従事したものとまではいえず、相当の負荷は「弱」である。 請求人が主張する退職強要については、請求人は退職勧奨者リストには載っていたが、退職勧奨の面談は請求人に対し行われておらず、退職勧奨の面談手続も進められておらず、執拗な退職勧奨の事実とは認められない。「退職を強要された」に該当するとみても、強要とまではいえず、退職勧奨の方法としても不当なものであったと認定するに足る事実はないため、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、各出来事の心理的負荷は全て「弱」であることから、全体評価は「弱」であり、業務による強い心理的負荷は認められないと判断する。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E49	・職種 専門職	棄却		統合失調症	企画営業部の業務に従事していた者の業務量が膨大であったことから発病したとする精神障害	・悪化 ・出来事評価 特別な出来事	請求人は、「統合失調症」を発病し、本疾病が自然経過を越えて著しく悪化した。悪化が業務上の自由によるものとは認められないと判断したところ、請求人は、タイムカードに記録されていない時間外労働が多々あった等と述べ、1か月に80時間以上の時間外労働を行ったことに関連する新たな事実が見つかったこと等を主張し、追加資料の提出があり精査したが、特別な出来事に該当する出来事は認められない。
E50	・職種 技術開発	棄却		適応障害	製品の調査業務に従事していた者のいじめ等により発病したとする精神障害	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ 上司とのトラブル	請求人は、請求人が通勤手当を不正に受給していたことを理由として、請求人が出席しないままで賞罰委員会を開催し、請求人を出勤停止〇日間の処分としたこと、請求人が会社から休職命令を受けていた期間中に出勤したことをとがめ、その際、Fが請求人に人を転倒させて負傷させたことなどの出来事を主張している。 請求人の出勤停止については、賞罰委員会は通勤手当の不正受給につき、十分な審議の上、処分を行ったものであり、審議の手続や処分内容などにおいて、特に不合理な点は見受けられない。次いで、Fが請求人を転倒させて負傷させたことについては、請求人が休職命令期間中にもかかわらず出勤し、Fが会社の食堂や応接室で対応していたところ、請求人が部屋を無理に出て行ったため、請求人の腕をつかんだときに突発的に生じた偶発の事故にすぎず、故意に転倒させたものでなく業務中に生じたものではない。 以上の事情を総合すると、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」又は「上司とのトラブルがあった」に準じて判断しても、出勤停止に至った経緯、転倒した際の状況等からみて、心理的負荷は「弱」である。
E51	・職種 システムエンジニア	棄却		身体表現性障害	システムエンジニアの業務に従事していた者の上司から不正処理を強要されたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 配置転換	請求人は、Bから請求人が行ったプロジェクトに係る工数を「空き工数」で計上するよう指示され、当該指示が「工数の付け替え」に該当する違法なものであり、不正処理を強要された旨主張する。この点については、会社関係者によると、プロジェクト間で付け替えるような利益操作の場合あって、『空き工数』のまま計上することは『工数の付け替え』に当たらず、コンプライアンス違反等の不正処理に該当しない。」旨述べており、請求人とB等会社側の考えの相違が生じたものとみるのが妥当であり、「上司とのトラブルがあった」に当てはめ、客観的にはトラブルとはいえないものであり、心理的負荷は「弱」である。また、請求人は、Bから同様の不正処理の指示を受けたと主張するが、これも同様に「上司とのトラブルがあった」に当てはめ、客観的にはトラブルとはいえないものであり、心理的負荷は「弱」である。 請求人が、会社の組織変更により所属課がD課からE課に異動したことについては、一件記録によれば、配置転換が認められるところ、請求人自身が、「関わるプロジェクトは変わったが、仕事の内容は同じだった。」と述べ、会社関係者も「配置転換後も請求人の仕事内容は変わりはない。」「請求人は、仕事を普通にこなしていた。」と述べていること等に鑑みると、「配置転換があった」に該当し、変化後の業務の負担は警備であったと認められることから、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、心理的負荷が「弱」となる出来事が3つあるから、全体評価は「強」に至らず、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E52	・職種 事務員	棄却		統合失調症	事務職に従事していた者の出向先の上司のいじめ・嫌がらせにより発病したとする精神障害	・悪化 ・出来事評価 特別な出来事	請求人は、上司等から嫌がらせを受けたことにより発病し、統合失調症が悪化したと主張する。精神障害の悪化が業務上の事由によるものと認められるためには、「特別な出来事」又は「極度の長時間労働」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に本件疾病が自然経過を越えて著しく悪化したと医学的に認められることが必要であること、請求人は、本件疾病が悪化した前6か月の出来事として、担当していたシンポジウムが終了して喪失感を味わったこと、上司から業務が進捗していないとして叱責を受けたこと、新プロジェクトの担当から外れたと知ったこと等を挙げるが、これら出来事は、各出来事の事情を十分斟酌しても、極度の苦痛を伴うような「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」のいずれにも該当しないことは明らかであることから、本件疾病の悪化が業務上の事由によるものであるとは認められない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E53	職種 運搬作業員	棄却		適応障害	工事現場の作業員であった者の上司から怒鳴り声で罵倒されたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	請求人は、現場において、Dの指示の下で機材の上げ下ろし作業中に、Dから怒鳴り声で罵倒されたことを挙げ、これはパワーハラスメントであり、現場で作業をしていた者の皆が聞こえる状況で、Dから必要のない大声での指示に伴い、請求人の人格や人間性を否定するような発言を受け、侮辱されたと主張する。 一方、Dは、厳しい口調で作業指示を行ったことは認めるものの、安全に作業を進めるため、請求人だけでなく作業員全員に対して指示を行ったものであり、請求人に対して意図的に嫌がらせやいじめをしようとしたものではないと述べている。 関係者聴取書によると、直接声で指示する場合は、発電機や車両のエンジン音等がかき消されないよう特に大きな声で指示していたと認められ、建設機械の誤操作により転落事故が発生するおそれがあったことが認められる。この点を考慮すると、責任者であるDから作業員に対して行われた指示が大声や厳しい口調になった可能性は否定できない。 以上の事情を総合的にみると、請求人の主張する出来事は、「上司とのトラブルがあった」に該当するが、Dの指示内容は建設現場における一般的な業務指導の範囲内にとどまることと鑑みると、心理的負荷は「弱」である。
E54	職種 営業	棄却		適応障害	営業及びマネジメント業務に従事していた者の連続勤務、月100時間を超える時間外労働、社長からの暴言や暴行等により発病したとする精神障害	・出来事評価 2週間以上の連続勤務 上司とのトラブル いじめ、嫌がらせ	請求人が申立書において、評価期間内における1か月当たりの時間外労働時間は、最大で245時間程度、最小でも186時間程度もあり、休日なかったと主張していることについては、請求人の勤務状況を明らかにする資料は乏しく、請求人が主張する労働時間数を裏付ける客観的な資料を見いだすことはできなかった。請求人が従事していた業務は、実質的には相当程度本人の裁量に任された事業場外労働といえるものであって、労働密度は極めて低かったとみるのが相当であり、仮に請求人がある程度の長時間労働に従事していたとしても、過重な労働であったと認めることはできない。請求人は、会社が請求人の未払残業代等を計算するのに用いた労働時間数をもって、請求人の労働時間とすべきであると主張するが、当該労働時間数は、請求人と会社との間で生じた紛争を解決するために会社が和解案として提示したものにすぎず、請求人の就労実態を真に反映したとはいえないものであり、同時間数をもって請求人の労働時間数であるとすることはできない。通話アプリによるメッセージの送受信記録によると、出来事は「2週間以上にわたって連続勤務をおこなった」に該当するといえ、実作業に従事していた時間が長かったとは判断できず、心理的負荷は「弱」にとどまる。 請求人がF社長から多額の金銭を要求されたことについては、会社関係者が請求人の状態を察して金銭を貸し付けたことに端を発したものであり、会社関係者が強引かつ執拗に返金を迫ったとも認められないことから、「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 F社長が請求人に対して罵声を浴びせながら、蹴ったり、首をつかんだりしていたことについては、1が一度確認したことがあると述べていることからみて、こうした出来事がその他の場所で発生していた可能性は否定できないものと考えられる。したがって、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当すると判断し得るが、請求人が具体的に申述する出来事においては、被害は治療を要するものではなく、その他の出来事は具体性を欠いており、さらに、請求人の業務への取り組み姿勢に問題があったことも否定できず、少人数の組織におけるマネジメント業務という特殊性を勘案すると、心理的負荷は「中」にとどまる。 以上からすると、「中」が1つ及び「弱」が2つあるものの、恒常的な長時間労働は判断できないことから、全体評価は「中」と判断する。
E55	職種 設計アシスタント	棄却	有	重度ストレス反応及び適応障害	設計アシスタント業務に従事していた者の自叙	・出来事評価 2週間以上の連続勤務 仕事内容・量の変化 ・悪化	業務による心理的負荷をもたらす出来事として、以下のことを主張している。 評価期間の全期間において、模型製作作業に連日従事していたことについては、関係者からの申述からすると、模型製作作業は社内でもその重要性が認められていたものと推測されるところ、被災労働者の経験に見合ったレベルのものであり、当該作業が精神障害をもたらすような大きな心理的負荷となったものとは認められない。 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ことについては、被災労働者の手帳に記載されたメモや入退館情報一覧を含む一件記録を精査したが、仕事量の増加を示す客観的な資料を見いだすことはできず、仕事内容・仕事量の（大きな）変化があったとは認められないものと判断する。 2週間以上にわたって連続勤務を行ったことについては、13日間連続勤務をしていることが確認でき、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するものと認められ、連日、深夜時間帯にまで及ぶ時間外労働に従事したわけでないことから、心理的負荷は「中」であると判断する。 上記以外にも休業を申し出たが拒否された、自己都合退職を申し出たが拒否された、転勤を命じられたなどの主張があるが、いずれも本件疾病発病後の出来事であることは明らかであるから、心理的負荷の評価対象とすることはできない。また、本件疾病が増悪し自殺に追い込まれたと主張しているが、仮に、本件疾病が増悪していたとしても、これらの出来事はいずれも「特別な出来事」に該当しないものであり、その悪化と業務との間に相当因果関係があるものと認めることはできない。 以上からすると、「中」となる出来事が1つあるものの、恒常的な長時間労働は認められないことから、総合評価は「中」であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められないから、その死亡も業務上の事由によるものとは認められない。
E56	職種 タクシー運転手	棄却		うつ病エピソード	タクシー運転業務に従事していた者の退職強要されたことなどによって発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 退職強要 配置転換	請求人は、業務外で傷病し休職したことで社長から面談を受けた際に、社長からパワーハラスメントや机を強く叩く行為があり、復職が遅れることに文句を言われ、「どこが痛いんですか。」と負傷した右手首を握られ症状が悪化したなどと主張している。会社関係者の申述と会話録音反訳を確認したところ、本件面談において請求人と社長との間に口論はあったものの、請求人の人格や人間性を否定するパワーハラスメントに該当するような発言はなく、また、社長による指導、叱責はあったものの、強い叱責があったとまでは認められないと判断する。また、社長が机を叩いた事実は確認できるものの、長時間の会話の中で数回叩いたものにすぎず、面談の様子が時々聞こえてきたというGの申述では、社長が机を叩いたことについて覚えていない旨述べていることから、請求人に強い恐怖感を見えさせるようなものではなかったと判断することが相当である。さらに、請求人の右手首をつかんだために症状が悪化したことについては、H医師は、意見書において「増悪所見なし。」と記載していることから、被災労働者の主張は採用できない。上記のとおり、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当する事実はなく、「上司とのトラブルがあった」に当てはめて評価すると、心理的負荷は「中」である。 請求人が主張する退職強要があったことについては、社長との面談において会話録音反訳を見てみると、退職強要があったといえる言動は認められず、請求人の主張は採用できない。 請求人は、復職し、本社営業所において夜勤の業務等に従事していたと認められることから、「配置転換があった」に該当する。請求人の変更後の業務について、社長は、右手首骨折で運転業務に従事できないことから、無理することなくできる範囲で営業所の清掃を行えるようにしたところであり、タクシー運転手であった被災労働者にとって、配置転換後の業務は本意であった可能性は否定できないが、容易に対応可能なものであり、その負荷は軽微であると考えられることから、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が1つ認められるが、全体評価は「中」であると判断されることから、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E57	・職種 プログラム開発	棄却		適応障害	プログラム開発業務に従事していた者の上司からパワーハラスメントを受けたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	請求人は、上司から叱責を受けたことを主張するほか、ひどいいじめ・嫌がらせを受けたと主張している。請求人は、ひどいいじめ・嫌がらせの一例として、手術を受けるために休暇を取得していたところ、Dから出社を求められたことを主張しているが、緊急に開発者を呼び出すことがあるとのことであり、請求人の手術前の状態を確認した上で、Dが業務の必要上指示したものであると認められるため、いじめ・嫌がらせとは認められない。請求人は、Dとの間に大きな確執が生じていたと主張しているが、一件記録を精査しても、被災労働者とDとの業務の進め方について意見の対立等があったことは認められるものの、継続的に行われたものではなく、業務指導の範囲を逸脱したとはいえないことから、いじめ・嫌がらせ等の事実があったとは確認できない。 請求人は、Dから「お前は誰にもの言っているかわかっているのか。」「人としての常識がない。」「お前としゃべっているとむかつく。」と叱責を受けたと述べているが、これは、業務上の指導を受ける中で、請求人がDに対して「またそうやって怒る。」と冗談めいて言ったことへの応答に続くものであり、互いに相手を非難し合う中で発せられたものであると推認し得る。そこで、「上司とのトラブルがあった」に当てはめて検討すると、Dから業務上の指導を受けている中で、冗談めいた砕けた口調となった被災労働者に対してDが注意した発言であると認められ、その表現には適切さを欠く部分があったとは言えるものの、業務指導の範囲を逸脱したものとまでは判断し得ないことから心理的負荷は「中」である。
E58	・職種 プロジェクトリーダー	棄却		うつ病エピソード	IT関連業務に従事していた者のプロジェクトの部門リーダーとして業務量の増加、上司からの厳しい進捗状況のチェック、作業遅延に対する厳しい叱責などにより発病したとする精神障害	・出来事評価 仕事内容・量の変化 上司とのトラブル	請求人は、プロジェクト部門のリーダーとなり、これまでの担当業務に加えて業務量が增大したこと、プロジェクトの進捗状況を報告する場において、Hマネジャーから強い口調で叱責を受けたなどを主張している。 プロジェクト部門のリーダーとなり業務量が増加したことについては、請求人は〇年以上にわたってIT関連業務に従事し、周囲には業務に関し相談できる同僚もおり、業務の難易度もその役職にふさわしいものであったとされ、請求人は容易に対応できるものであったと判断される。時間外労働時間の変化をみると、プロジェクトリーダーとなった月は63時間23分であり、その前月の30時間38分と比べ、おおむね20時間以上増加し、おおむね45時間以上となっている。そうすると、「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」に該当すると認められるが、心理的負荷は「中」である。 Hマネジャーからの叱責については、請求人はHマネジャーからプロジェクトが順調に進むよう指導を受けていたものと認められるものの、その指導は、管理責任者として当然行われるべきものであり、強い口調で行われることはあったが、会社関係者の聴取をみるも、請求人が会議出席者の前で叱責を受けたとする事実は確認できず、また、その人格を否定するような発言があったものとする申述等も認められない。そうすると、「上司とのトラブルがあった」に該当すると認められるが、業務方針等において、上司との考え方の相違が生じたものから、心理的負荷は「弱」である。 以上からすると、心理的負荷が「中」となる出来事及び「弱」となる出来事がそれぞれ1つずつあるものの、恒常的長時間労働も認められないことから、心理的負荷の全体評価は「中」であると判断する。
E59	・職種 営業	棄却		うつ病エピソード	営業に従事していた者のパーキンソン病を理由とする自動車運転禁止・異動命令等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	請求人は、パーキンソン病との診断を受けたことを会社に伝えたところ、会社がその症状を過大視し、従前の営業職から外されたと主張するが、請求人が自動車の運転に不安を抱える状態であったことから、上司は会社の責任者として、請求人に自動車の運転を禁じたものと考えられ、また、営業にも不安があることから、異動を行ったものと推認されるところであり、当該事情を勘案すると、これらの処遇はやむを得なかったものと考えることが相当であり、「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、心理的負荷は「弱」である。 請求人が主張する賞金の減額については、精神障害の発病時期までには行われておらず、業務による心理的負荷をもたらす原因とは判断し得ない。なお、賞金の減額が行われないまでも、その処遇の提示が行われたこと自体の心理的負荷については、請求人が定年間近であったことやパーキンソン病の発症により十分な就労に耐えられる状況にないとして、本件処遇の提示を行ったと認められるものであり、同提示をもって不当であるとはいえず、上司とのトラブルがあった」に当たるとみて評価しても、心理的負荷は「弱」である。
E60	・職種 配送員	棄却		適応障害	配送業務等に従事していた者の上司等から無視や嫌がらせを受けたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換 退職強要 いじめ、嫌がらせ 上司とのトラブル	請求人が主張する事実上の降格処分としての配置転換があったことについては、一件記録を精査するも、請求人が主張する降格であったことを認めるに足る資料は見受けられず、また、営業担当から配送担当への配置転換が異例なものであるとも認められない。したがって、「配置転換があった」に当てはめ、配置転換後の請求人の業務は以前に経験した業務で容易に対応できるものであり、業務の負担は軽微であったと認められることから、心理的負荷は「弱」である。 実質的に退職を強要されたという主張については、一件記録を精査するも、請求人の賞金が減額されたのは業績評価の結果等に基づくものであると考えることが相当であり、請求人を退職に追い込むことを意図したと考えられる資料ないし申述は見受けられず、請求人の主張は採用できない。 請求人が主張する「（ひどい）嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」については、請求人専用箱の設置に関し、上司等が請求人の態度について注意や指導をすることなく、実行されたものであると考えられるため、心理的負荷は「中」である。また、「上司とのトラブルがあった」については、心理的負荷は「弱」である。 以上からすると、心理的負荷が「中」になる出来事が1つ、「弱」になる出来事が2つ存在しているが、全体評価は「中」と判断することが妥当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E61	・職種 教員	棄却	有	統合失調症	大学教員の自殺	・悪化	被災労働者の発病の有無については、専門部会の見解は妥当であり、被災労働者は統合失調症を発病した後、死亡時まで寛解することなく推移したものと判断する。また、診療録等一件記録をみても、被災労働者が自殺時にうつ病等の新たな精神障害を発病したと理解し得る言動は確認できないことから、被災労働者が新たな精神障害を発病したとの主張は採用することができない。 被災労働者が本疾病が悪化したか否かについては、専門部会意見書には、「医学的に見て、既存の統合失調症が自然経過を越えて著しく悪化した状況は確認できない」と記載されており、新たな疾病の発現を想起させる症状は確認し得ないものであり、専門部会の意見は妥当であると思料し、本件疾病が悪化したことは認められない。
E62	・職種 販売員	棄却		適応障害	店長職として販売業務に従事していた者の達成不可能な目標の設定、給与の減額、上司からの不当な降格、異動を告げられたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 違法行為の強要 達成困難なノルマ ノルマ未達成 退職強要 配置転換	請求人が、業務による心理的負荷があったと主張している出来事についてみると、次のとおりである。 違法行為を強要されたことについては、会社は消費者庁より景品表示法に基づく措置命令を受けており、「業務に関連し、違法行為を強要された」に当てはめて評価すると、不当な表示のポップを貼るものは、商慣習としてはまれに行われるような違法行為であるものの、請求人が店長として勤務していたB店は措置命令の対象ではなく、請求人は多大な事後対応を求められた事情もないことから、心理的負荷は「弱」である。 達成困難なノルマが課されたことについては、ノルマを達成できなかったことで販売奨励金が減額されていた事実を確認できず、請求人が店長としてノルマが課されていたのは僅かな期間であるため、「達成困難なノルマが課された」に当てはめると、ペナルティがある達成困難なノルマが課されたとは認められないことなどから、心理的負荷は「弱」である。 ノルマが達成できなかったことについては、ノルマを達成できなかったことによるペナルティや責任を問われた事実は認められないことから、「ノルマが達成できなかった」に当てはめ、心理的負荷は「弱」である。 退職を強要されたことについては、請求人は、社長から、今後、店長に昇格する可能性はなく、辞めろと言っていることと同等の発言をされたとしているが、店長から降格された者が新たに店長として復帰するケースはいくつもあったことや、請求人の住所を考えて異動先をより近い店舗に変更する打診を行ったことがうかがわれるところであり、退職を強要されたとは認められない。 配置転換があったことについては、請求人は、店長からの降格による配置転換により、収入の減少があり左遷であると主張しているが、異動した月を起点とした平均給与支給額では収入の減少はほほないことが認められる。店長に復帰するケースはいくつかあったとはいえ、左遷と受け止めざるを得ない事情もあったと考えられ、住所を考えて異動先をより近い店舗に変更するなど、一定の配慮もしていることに鑑みると、「配置転換があった」に当てはめ、心理的負荷は「中」である。 以上を総合すると、「弱」が3つ、「中」が1つの出来事であり、全体評価は「中」と判断することが相当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E63	・職種 営業	棄却	有	他のうつ病エピソード	営業の業務に従事していた者の自殺	・出来事評価 上司とのトラブル いじめ、嫌がらせ ノルマ未達成 月80時間以上の残業	被災労働者が、業務による心理的負荷があったと主張している出来事についてみると、次のとおりである。 日常的に上司Eから辛辣な叱責や差別的な取扱いを受けたことについては、会社関係者の供述により、上司が被災労働者に対して厳格な指導を行っていたことは認められるものの、被災労働者が入社〇年目で業務に不慣れであったことからすれば、当該指導は業務の習熟に必要なものであったと考えられ、被災労働者はEの指導を受け入れる趣旨の発言も認められるものであり、やや厳しすぎるという側面を加味しても、「上司とのトラブルがあった」に当てはめ、心理的負荷は「中」とどまるものと判断する。 日常的に上司から執拗に人格を否定するような言動を受けたことについては、被災労働者はEから真面目な性格やせ形体型を執拗に侮辱・否定され、他の上司から「〇〇」と揶揄され、人格を否定するような言動を受けたと主張する。同発言の背景には、飲み会の場での話題があったものと認められ、真に被災労働者に対して発達障害者であるとして揶揄したものであるとは判断し得ない。「（ひどい）嫌がらせ・いじめ。又は暴行を受けた」に該当するとみても、発言が繰り返行われていたとは認められず、心理的負荷は「弱」と判断する。 ノルマが達成できなかったことについては、被災労働者に業務上のノルマは設定されておらず、契約が取れないことによるペナルティが課された事実もないことから、「ノルマが達成できなかった」に該当するものとまではいえず、仮に被災労働者がプレッシャーを感じていたとしても、心理的負荷は「弱」と判断する。 長期間にわたり連続勤務を行ったことについては、11日間の連続勤務に従事しているが、発病に影響を与えた出来事であるとは判断できない。 月100時間程度の時間外労働があったことについては、被災労働者の休憩時間を最大2時間として認定することは妥当であり、時間外労働時間は最大で83時間2分であり、100時間程度の時間外労働を行っていたとは認め難く、「月80時間以上の時間外労働を行った」の項目での評価は行わないとする判断は妥当である。 以上のとおり、「弱」が2つ、「中」が1つの出来事があり、恒常的長時間労働は生じていないことから、全体評価は「中」と判断し、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E64	・職種 梱包検査	棄却		発病無し	梱包の検査作業に従事した者が上司からパワーハラスメントを受けたことにより発症したとする「慢性胃炎、機能的ディスペプシア及び身体表現性障害」	・発病の有無	請求人に精神障害の発病は認められないが、仮に発病したとして業務上の事由によるものか検討する。 上司J係長が請求人に対して意図的に嫌がらせをしたとは認め得ず、仮に強い口調での叱責があったとしても、請求人の態度に対する業務指導の範囲であったと認めることが相当であるから、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E65	・職種 専門職	棄却		適応障害	図書館業務に従事していた者が上司からセクシュアルハラスメント等を受けたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ 上司とのトラブル	上司Cらが請求人に対し、廃棄物リストの作成や大量の両面カラー印刷の指示を与えたり、請求人に就業制限があることについて疑義を抱いたなどの事実が認められるが、請求人が上司の行為に不快感を覚えた程度のものにすぎないものと考えられる。この出来事は具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 業務改善指導において、上司から暴行・脅迫・強要にわたるような言動はなかったと認められ、その他にも暴言等は確認されず、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けたといえる。この出来事は具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当し、心理的負荷の総合評価は「中」である。
E66	・職種 セールスエンジニア	棄却		混合性不安抑うつ反応	営業業務に従事していた者が上司から退職勧奨を受けたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 退職強要 上司とのトラブル	請求人は社長より2回退職勧奨を受けた。 1回目の退職勧奨は、社長が請求人に対し、同人が繰り返しのメールに返信しなかった理由と謝罪文をメールで送るよう指示したところ、請求人が指示に従わなかったことから、自己都合退職することを求めたものであり、執拗に求めたり、恫喝や恐怖感を抱かれるような言動は確認できず、強要されたとは評価し得ない。 2回目の退職勧奨は1回目の退職勧奨後、社長から退職予定日の連絡や退職届の提出を督促されたメールに対し、退職勧奨を辞退するとのメールを送付したことから、急遽話し合いが持たれたもので、社長は、懲戒解雇等はできるだけ避けたいとの方針を述べた上で、自己都合退職して円満退社するのが最善の選択であるなどの考えを述べており、その際に大声や恫喝、恐怖感を抱かれるような言動は認められないことから、請求人が自己都合退職の同意を強要されたとは評価し得ない。 これらの出来事は具体的出来事「退職を強要された」に該当するが、心理的負荷の総合評価は「中」である。 その他社長やFによる意図的な嫌がらせや違法な強要があったとは判断し得ず、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」として検討するも、業務を巡る方針等において、上司との考え方に相違があったものに過ぎないことから、心理的負荷の強度は「弱」である。
E67	・職種 販売	棄却		適応障害	販売業務に従事していた者が配置転換等により発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換 上司とのトラブル 達成困難なノルマ	請求人は、対面販売を主とし、短時間で取引が終了する〇〇の販売担当から、取引開始から終了までに長く複雑なプロセスの必要なF部門の担当となったことで、相当程度の業務による負荷が生じたことがうかがわれる。この出来事は具体的出来事「配置転換があった」に当たるところ、心理的負荷の総合評価は「中」である。 請求人とH店長とは、業務の進め方についての考え方が大きく異なり、周囲から客観的に認識されるような対立にまでは至らないものの、お互いの反りが合わず、ぎくしゃくしていたことがうかがわれる。この出来事は具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当たり、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人は、上司から目標達成に向け日常的に業務指導を受けていたものと推認されるが、達成を強く求められるようなノルマではなく、業績目標を示されたのみが相当であり、具体的出来事「達成困難なノルマが課された」に当たるところ、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E68	・職種 集金	棄却		パニック障害	集金業務等に従事していた者が上司からパワーハラスメントを受けたことにより発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	請求人は、上司Gから「査定を下げる、給料を下げる、通うことが困難な遠隔地の営業所に異動させて退職に追い込む。」などの発言を受けたと主張している。会社関係者Hは、請求人が、Gから、「帰り際にパソコンで資料を作成するよう指示されて困惑させられたりするなどのパワーハラスメントを受けていた。」と述べているものの、Iは、「私もパソコンで資料を作成して欲しいと頼んでいた。請求人から作業について大変とか不満とは聞いていない。Gから朝礼でみんなの前で、給料やボーナスについての発言があったものの、給料やボーナスに響くことはなかった。注意や指導を受けていたのは、請求人だけではなく所員全員が受けていた。」と述べており、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめて検討すると、請求人がGから業務指導に係る強い指導・叱責を受けたり、業務を巡る方針等において周囲に客観的に認識されるような対立が生じた事情も認められないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E69	・職種 製品管理	棄却		神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	医薬品の管理業務等に従事していた者が長時間労働・配置転換等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 配置転換	請求人は、社員へのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントを理由として出勤停止の懲戒処分を受けているが、内部調査の結果に基づき会社の懲戒委員会が作成した懲戒処分通知書に摘示された事実は、多数の関係者からの聴取その他のかなり詳細な事実調査の結果に基づいたものであって、具体的かつ詳細な内容であり、就業規則に定める手続きに従って決定されている。この出来事は具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当すると認められるが、その内容や手続きからみて、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人は人事異動により次長職から課長職に降格されたことが認められるが、公益通報をした請求人に対する報復であるとは認めがたく、担当業務は書類のチェックにとどまり、遂行が困難なものであったとは言えない。賞金も基本給は維持されており、収入が大きく減少したものは認められない。この出来事は具体的出来事「配置転換があった」に該当するが、容易に対応でき負荷も軽微であると認められ、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 評価期間における1か月当たりの時間外労働時間数は最大で19時間26分にすぎず、過重な労働であったとは認められない。
E70	・職種 不動産管理	棄却		遷延性抑うつ反応障害	不動産の管理業務に従事していた者が居酒屋で先輩から暴行・暴言を受けたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 2週間以上の連続勤務	請求人が先輩Dから居酒屋での飲酒後に暴行されたとする点につき、Dとは既に上司部下の関係ではなく、飲み会に参加するよう強要した事実はなく、業務終了後に任意に飲酒した後起こった出来事であるため、業務による出来事とは判断し得ない。 請求人は上記Dの行為につき会社がまともな対応を取らなかったと主張するが、嚴重注意、座席変更、配置転換等の処置を行っており、会社側は相応の対応をしたとみるのが相当である。これは具体的出来事「上司とのトラブルがあった」の「業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた」に該当すると認められ、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人が、社有車の傷につき始末書の提出を拒否したにもかかわらず、提出を強要されたと主張する点につき、会社は傷が生じる直前に社用車を使用していた社員全員に対し、社用車の使用前後の点検を怠ったことについて始末書を提出させることで、点検を徹底させようとしたものであり、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」の「業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた」に該当すると認められ、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人は12日間連続勤務した事実が確認できるが、平日の時間外労働だけではこなせない業務量があった事情や、深夜に及び時間外労働は認められないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E71	・職種 中小事業主	棄却		重度ストレス反応、[重度ストレスへの反応]および適応障害	特別加入者が元請からの現場事故の原因聴取等により発病したとする精神障害	・出来事評価 仕事上のミス 会社で起きた事故事件の責任	解体工事現場において請求人が従事していたガス管撤去工事で、ガス供給不良事故が発生した。この出来事を具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大なミスをした」に該当するとみると、ガスが止まるというミスの程度は重いものの、当該ミスをした者は請求人ではないと考えていたこと、本件について、請求人は元請けの現場監督に作業させたとして、発注者から資格停止処分のペナルティを受けたものの、短期間の処分であり、それほど影響の大きかったものではなかったこと等からみて、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 上記事故の原因につき、元請けが作業長であった請求人に対して事故原因について厳しく問いただしているが、態様が請求人に対する嫌がらせ、いじめを目的としていたものとは認めがたい。この出来事について具体的出来事「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」として評価するのが妥当であり、立場や職責を超えた事後対応を行ったとまではいえないことから、心理的負荷の総合評価は「中」である。
E72	・職種 販売	棄却		適応障害	メガネの販売等業務に従事していた者が研修中に上司から受けた暴言等により発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換 仕事内容・量の変化 いじめ、嫌がらせ 上司とのトラブル	CからDへの配置転換は、請求人に事前に通知され、請求人が応諾した上で行われたものであったこと、配置転換前後の業務はいずれも眼鏡の販売であり、配置転換前にGからアドバイスや指導を受けていたこと等に鑑みれば、具体的出来事「配置転換があった」に当たるとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 配置転換前後での大きな労働時間の変化はなく、具体的出来事「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」に当たるとみても、心理的負荷の全体評価は「弱」である。 請求人への研修において、Fが「あなたは幼稚園児並みだ。」「能力はゼロなんですよ。」などの発言をしているが、Fの発言の大部分は、請求人の研修の問題点を指摘したり、店長となるために必要な技術や接客方法などを積極的に習得すべきであることを注意する内容のものであり、口調も、静かに淡々と諭すようなもので、大声で怒鳴ったり恫喝するものではなかった。具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当たるとみても、Fの言動が継続していた事情は認められず、心理的負荷の総合評価は「中」である。 請求人は、Fから指導を受けられなかった旨主張するが、上記のとおり、指導を受けられなかったとは認められず、上司と考え方の相違が生じたという程度の出来事であるから、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当たるとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E73	・職種 介護補助	棄却		適応障害	介護補助業務に従事していた者が退職の強要・配置転換・給与の減額等により発病したとする精神障害	・出来事評価 退職強要 上司とのトラブル	<p>整体師である請求人に対し、Fは、整体師の仕事を生かせる職場への転職を求めたが、請求人から退職の合意を得られなかったことから、介護士としての配置転換を提案した。これは具体的出来事「退職を強要された」に該当するが、退職勧奨は1回だけであり、執拗に退職を求めたとはいえないことから、心理的負荷の総合評価は「中」である。</p> <p>退職勧奨及び配置転換にかかる事業場の対応は、業務指導の範囲内であったと見るのが相当であり、客観的に認識されるような対立が上司との間に生じたとはみえず、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当すると認められるが、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p>
E74	・職種 梱包	棄却		適応障害	梱包業務に従事していた者が上司によるパワーハラスメント等が原因で発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 同僚とのトラブル	<p>食堂と職場を1日に何回も往復していた請求人について、上司Gが見栄えが良くないとして請求人と対応を相談したことは、請求人が業務指導の範囲内である指導を受けたものと認められることから、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当たるとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p> <p>請求人は伝票の取扱いに関して同僚とトラブルがあったと主張するが、業務をめぐる考え方に同僚と相違が生じたにすぎないものであるから、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に当たるとみても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p>
E75	・職種 看護補助	棄却		うつ病エピソード	看護補助業務に従事していた者が利用者への虐待を疑われたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 仕事上のミス	<p>請求人が勤務していた病棟で虐待事件が疑われ、病棟の全職員に聴取を実施したところ、複数名の職員から請求人が利用者に対し虐待行為を行っていたとの目撃情報があったことから、病院は請求人に対し、3回聴取を実施するとともに、夜勤勤務を日勤勤務へと変更し、自宅待機を指示した。この出来事は具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」を類推して評価すると、聴取時間は短時間であり、恫喝や人格を否定する言動は認められず、勤務変更及び自宅待機も目撃情報に基づく措置であることに加え、請求人は事後対応にも当たっていないことから、心理的負荷の強度は「中」ととどまる。</p>
E76	・職種 スタッフエンジニア	棄却	有	うつ病エピソード	製造技術検討業務に従事していた者の自殺	・出来事評価 配置転換	<p>被災労働者がD課からE課に異動したことについて、被災労働者に特別な事情があったことは認められない。被災労働者が、異動当初において慣れない業務に戸惑っていた可能性はあると推認しうが、他の同期の職員と比較して特段に何か課題が与えられたという事実は確認されず、会社側の教育は十分に準備されていたと認められ、具体的出来事「配置転換があった」に該当するとみて検討するも、心理的負荷の強度は「弱」である。</p> <p>被災労働者が、これまでの1年間にD課で習得した内容を数名の上司の前で発表する機会があったが、被災労働者が同発表を大きな負担に感じていたと推認しうる証拠は確認できず、むしろ上司から褒められていた事情を勘案すると、心理的負荷になったとは判断できない。</p> <p>発病後に、Mが被災労働者に対してメール指導を行った際、「何故できないのですか？」といったやや強い文面等が見受けられるも、「特別な出来事」には該当しない。</p>

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E77	職種 発注管理	棄却		適応障害 (主として他の情緒の障害を伴うもの)	発注業務管理等の業務に従事していた者が上司によるパワーハラメントにより発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 配置転換 退職強要 仕事内容・量の変化	<p>請求人は業務遂行の過程においてミスやトラブルが多く、上司J及びKが請求人に対して行った叱責は、業務上の必要性に迫られたものである。具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめて評価すると、Jが叱責の過程において「給料泥棒」等の発言をしたことは不適切であるものの、同発言の背景には、請求人の当日のミスや日頃の勤務ぶりに対する怒りがあったものと推認され、その他請求人の人格を否定するがとき言動が連続したとの事情も認められないことから、心理的負荷の強度は「弱」である。</p> <p>組織変更により勤務地の変更があり、さらに異動によって勤務地の変更があったことが確認できるが、同様の異動は会社内では通常あり得るものであり、配置転換後の業務も容易に対応できるものであったため、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p> <p>請求人は会社から退職勧奨を受けたが、請求人以外にも退職勧奨が行われており、早期退職制度の適用においては、通常の退職金に加え基本給の〇か月分の給料が支払われる旨の条件を提示され、請求人自身好条件で気持ちの上でほっとした旨述べていたことから、具体的出来事「退職を強要された」に当てはめても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p> <p>請求人が12日間の連続勤務をしていたことが認められ、具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するとみて検討するも、土曜日の出荷は平日より少なく、日曜は午後半休の勤務であったことに鑑みると、心理的負荷の総合判断は「弱」である。</p> <p>請求人の1か月当たりの時間外労働時間数は最大70時間32分であり、具体的出来事「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」に当てはめると、一定の長時間労働は認められるが、業務が困難であったとは認められないことから、心理的負荷の総合評価は「中」である。</p>
E78	職種 編集	棄却		適応障害	住宅関連図面の編集作業に従事していた者が配置転換等により発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換 上司とのトラブル	<p>請求人がE会社に派遣され、開発業務に従事したことは、具体的出来事「配置転換があった」に該当し、請求人の職務の変化、請求人の能力・経験と業務内容のギャップは大きかったといえるが、請求人の発病前1か月間の時間外労働時間は長くても10時間であることや、開発業務に1か月半程度従事した後は、資料のコピーやシュレッダーの作業に変更になったことを考慮すると、心理的負荷の総合評価は「中」である。</p> <p>請求人は上司Hから叱責を受けており、これは具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するが、責任者として請求人と一緒に叱責を受けたKは、叱責の内容は正しく、仕方のないこととの認識を示しており、業務指導の範囲内のものであったと推認されることから、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断した。</p>
E79	職種 梱包	棄却		適応障害	梱包作業等に従事していた者が上司・同僚からのセクシュアルハラメント等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 同僚とのトラブル 病気やケガ	<p>請求人は、要旨、上司の指示に応じない言動は慎むこと、請求人の職務と役割を守ること、終業時間を厳守することと記載された注意書を交付されている。注意書及び上司の指導については、作業工程全体を見る立場として、請求人に対し、より適切に行動するよう求めるものと認められ、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、心理的負荷の強度は「弱」である。</p> <p>請求人の発言に対して、同僚Hが「いつまでもあなたの思うとおりにならないから。」と言いつつ、請求人と同僚等との間の口論であり、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に該当するとみても、業務遂行過程で生じた口げんかと評すべきもので、心理的負荷の強度は「弱」である。</p> <p>請求人の作業台の配置により、全体の作業効率に影響が生じていたことから、会社が請求人の作業台の配置変更を行ったことは、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するものの、配置変更について上司との考え方に生じたものに過ぎず、心理的負荷の強度は「弱」である。</p> <p>請求人と同僚Iが台車の取り合いになった際、請求人はIに「胸を触られた」、Iは請求人に体を「押しつけられた」という言い争いがあり、そのトラブルの途上に左胸部に怪我をしたもので、具体的出来事「(重度の)病気やケガをした」に該当するとみて評価すると、心理的負荷の強度は「弱」である。</p>
E80	職種 受付入力	棄却	有	うつ病エピソード	薬局の受付及び処方箋の入力業務等に従事していた者の自殺	・出来事評価 仕事内容・量の変化 上司とのトラブル 同僚とのトラブル	<p>被災労働者が社員旅行の幹事に任命され、準備作業等に従事したことは、具体的出来事「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」に該当するも、時間外労働時間は28時間48分と大幅に増加している事実は認められず、過去の社員旅行の資料は自由に閲覧できたことも考察すると、心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまる。出来事後の状況として、被災労働者は社員旅行の準備に関連してGからの要望や指導を受け、厳しい指導が行われていたとみるのが妥当であるが、心理的負荷の総合評価は「中」ととどまる。</p> <p>被災労働者が上司Hに対し恐怖心を抱いていたことが推認されるが、被災労働者がHから叱責を受けたり、厳しく指導を受けたとする出来事は認められず、客観的に認識されるトラブルが生じていたものとはいえ、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまる。</p> <p>被災労働者が同僚Iに恐怖心を抱いていたとしても、被災労働者とIの間に客観的に認識されるようなトラブルが生じていた事実は確認することができず、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に該当するとしても、心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまる。</p>

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E81	・職種 営業	棄却		適応障害	営業業務等に従事していた者に発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 2週間以上の連続勤務	請求人は、退職するGが担当していた顧客を上司Fと分担した際、Fの嫌がらせによって、遠方の顧客を割り当てられる等のトラブルがあった旨を主張するところ、当該トラブルは、業務をめぐる方針等において上司との考え方の相違が生じたものと認められることから、「上司とのトラブルがあった」に該当するとみるのが相当であり、心理的負荷は「弱」である。 請求人は、入社後の研修期間で、新規開設の業務を突然に命じられた、説明会で発表することがあったと主張するが、請求人の職務経歴書を見ると、採用前まで同業他社で新規支店の立ち上げ業務も行う等、同業における職務経験を十分に有しているものと考えられることから、研修後に会社の新規開設のC支店に配属されたことをもって、業務による心理的負荷になったものとは考えがたい。また、説明会での発表についても、請求人は、求人広告媒体の営業等の職務経験を通じて、コミュニケーション能力を磨いたと述べていることから、これらが業務による心理的負荷になったものとは考え難い。 請求人は、出張での連続勤務と派遣スタッフの送迎に要した時間を労働時間として評価すべきと主張するところ、同出張では、途中で休日が付与されていることが認められる。請求人は当該休日においても、会社から私用メールで業務に関する連絡があったと主張するが、メールに要した時間等も明らかでなく、労働時間とは認められない。また、送迎に要した時間を仮に1日1時間要したとしても、当該出張において長時間労働があったとは認められない。 連続勤務があったことについては、「2週間にわたって連続勤務を行った」に該当するものであり、心理的負荷は「中」である。 以上のとおり、「中」と「弱」が1つずつで、全体評価は「中」と判断することが妥当であり、本件疾病が業務上の事由によるものとは認められない。
E82	・職種 生産スケジュール、製造立案の補助業務	棄却	有	適応障害	生産スケジュール管理及び製造立案の補助業務等に従事していた者の自殺	・悪化 ・出来事評価 仕事内容・量の変化 達成困難なノルマ	被災労働者は、「特別な出来事」と同程度の心理的負荷により適応障害が悪化したことと適応障害とは異なるうつ病を発病したことを主張するが、これらを裏付ける医学的意見はないことから同主張を採用することはできない。 本件疾病の発病前おおむね6か月の間の出来事として、被災労働者は、Fの業務を全て引き継ぐこととなったため、これまでの業務に加え新たな業務を行うことになったこと、達成困難なノルマが課されたが達成できなかったことがあったところ、新たな業務を行うこととなり一定の業務量の増加があったと認められるものの、新たな業務はFの補助的な業務で、入社〇年目であれば通常実施できる業務と認められるため、その負荷も大きくなく、時間外労働時間もほとんど増加していないことから、「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」に当てはめても、心理的負荷は「弱」であると判断する。また、達成困難なノルマが課された事実は認められず、「達成困難なノルマが課された」には該当しないと判断する。 以上によれば、「弱」となる出来事が1つであることから、本件疾病及び死亡は業務上の事由によるものとは認められない。
E83	・職種 営業	棄却		混合性不安うつ反応	セールスエンジニアの退職勧奨を受けたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 退職強要 上司とのトラブル	請求人は、会社から退職を強要され、社長から懲戒解雇しない代わりに自己都合退職をしろなどと脅された旨主張しているが、社長は、懲戒解雇等はできるだけ避けたいとの方針を述べた上で、自己都合退職して円満退社するのが最善の選択であるなどの考えを述べており、その際に大声や恫喝、恐怖感を抱かせるような言動は認められないことから、自己都合退職の同意を強要されたとは評価できず、請求人の主張を認めることはできない。本件退職勧奨は、退職の意思がないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められたとは評価できず、「退職を強要された」に該当するとしても、心理的負荷は「中」とどまる。 請求人は、社長や上司から業務に関して嫌がらせや違法行為の強要があった旨主張しているが、社長や上司による意図的な嫌がらせや違法な強要があったとは判断し得ず、「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、業務をめぐる方針等において、上司との考え方に相違が生じたものに過ぎないことから、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、「中」となる出来事が1つ、それ以外は「弱」となる出来事であり、全体評価は「強」に至らないことから、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E84	・職種 事務員	棄却		神経症性障害	取引業務に従事していた者に発病したとする精神障害	・出来事評価 パワーハラスメント 仕事内容・量の変化	請求人は、上司Fから、日常的に怒鳴る、意図的に仕事を与えない、顔が気に入らないとの発言、罵倒中に机を蹴る、有給休暇の申請を拒否、無視される等のパワーハラスメントを受けたと主張するが、改めて一件記録を精査したところ、Fに請求人の人格を否定するような言動はなく、請求人を貶めるないし侮辱する意図をもっていたとの事情はうかがえず、業務指導の範囲を逸脱したとは認められないことから、請求人が主張するパワーハラスメントの事実は認められないと判断する。同出来事を「上司とのトラブルがあった」に該当するとみて評価することが相当であるところ、心理的負荷は「弱」である。 請求人は、長時間労働があり、会社から時間外労働時間を月25時間程度とするよう指示されていたので、会社の労働時間資料には業務実態が反映されていないと主張するが、請求人は自席のパソコンから、自分自身で始業終業時刻を自己申告し、上司がシステム上で承認手続きを行っていたこと、会社関係者は、残業を月25時間以内に抑えるよう会社から指示されていたが、超えても叱責や処分の対象になることはないとして述べていること、会社から請求人に対し不適切な入力を強要した事実は認められないことから、会社の労働時間資料の始業終業時刻及び実労働時間により、労働時間を算定するのが相当である。労働時間集計表によると、発病前5か月から発病前4か月にかけての時間外労働時間がおおむね20時間増加していることから、「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」に該当するが、最大でも発病4か月の45時間未満であったことから、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、「弱」の出来事が2つ認められるが、全体評価は「弱」であることから、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E85	職種 オペレーター	棄却		なし	オペレーター業務に従事していた者の事業場で第三者行為災害に伴う心理的負荷より発病したとする精神障害	・発病の有無	請求人は、精神障害の発病の有無について、極めて強い不安、不眠、被害念慮等の症状が現れ、医師から「適応障害」と診断された旨主張するが、一件記録を精査したところ、不安に対する薬の処方もなく、睡眠剤も初診からでなく経過した日からであったことなどを踏まえると、請求人の精神障害の発病を合理的に推認するに足りるものは認められず、発病に至っていたものとは判断し難いことから、請求人は精神障害を発病していたものとは認められないとみるのが相当である。 なお、仮に発病していたとしても、「弱」となる出来事が2つあるものの、恒常的長時間労働は認められず、全体評価は「弱」である。
E86	職種 生活支援員	棄却		適応障害	福祉施設サービス管理業務等に従事していた者に発病したとする精神障害	・出来事評価 同僚とのトラブル 上司とのトラブル セクシュアルハラスメント ・悪化	請求人は、発病前6か月間に心理的負荷をもたらす出来事として、同僚Eとのトラブル、施設長Fとのトラブル、施設長Fからセクシュアルハラスメントがあったと主張する。 同僚Eとのトラブルについては、職場体制の変更について、請求人一人の管理責任者体制に戻された際に、Eから「一人で大丈夫」と侮辱するように言われたことに立腹したと主張しているが、「同僚とのトラブルがあった」に該当するとしても、具体的な対立が生じたまでとはいえないことから、心理的負荷は「弱」である。また、請求人が管理責任者として各従業員の勤務時間を調整し決定していたが、Eがこれに従わず、残業をしていたとして、手当の支給を求めたことに立腹したと主張しているが、「同僚とのトラブルがあった」に該当するとしても、業務に支障があったまでは認められないことから、心理的負荷は「弱」である。また、利用者が負担するタクシー代の会計処理につき、Eが従前の方法を変更し、被災労働者の指導に従おうとしなかったことに苦しみられたとの主張についても、「同僚とのトラブルがあった」に該当し、客観的には大きなトラブルとはいえないことから、心理的負荷は「弱」である。 施設長Fとのトラブルについては、Fに管理責任者を降りたいと申し出たが認められなかったと主張しているが、「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、上司との考え方の相違が生じたものであるが、客観的にはトラブルとはいえないものであることから、心理的負荷は「弱」である。 施設長Fからのセクシュアルハラスメントについては、請求人はFからセクシュアルハラスメントを受けたと主張しているが、請求人とFの関係は自由意思に基づく両者合意の上の行為であることから、同出来事は、業務による心理的負荷の評価対象であるとはいえない。 請求人は、Eへの指導をFに求めたが、Fはこれに応じず、Eへの指導をしなかったことにより、本件疾病が悪化したと主張するが、この出来事は本件疾病の発病後の出来事であり、1医師は悪化を認めておらず、仮に増悪があったとしても、「特別な出来事」に該当する出来事は認められないことから、悪化とは認めることはできない。 よって、「弱」の出来事が4つ認められることから、全体評価は「弱」であって、本件疾病が業務上の事由によるものとは認められない。
E87	職種 オペレーター	棄却		身体化障害	オペレーター業務等に従事していた者に発病したとする精神障害	・出来事評価 複数名担当業務を1人担当 仕事内容・量の変化 上司とのトラブル 違法行為の強要 病気やケガ 会社で起きた事故事件の責任	請求人は、発病前おおむね6か月間に心理的負荷をもたらす出来事として、①複数名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、②仕事内容・量に変化があったこと、③上司とのトラブル、④違法行為を強要されたこと、⑤ケガをしたこと、⑥会社で起きた事故の責任を問われたことを挙げている。 ①については、請求人の作業は前々任、前任及び後任とも1人で行っており、機械を止めたり、ペースを落とすなどして休憩をしていたとされることから、「複数名で担当していた業務を1人で端と担当するようになった」とまでは認められない。②については、同僚が休むことになったため、同僚の仕事も行ったと主張するが、時間外労働時間数は7時間10分から11時間30分へ若干変動があった程度であり、主に所定労働時間内に手の空いた者が応援に行ったにすぎないことから、「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」とは認められないものと判断する。③については、上司から暴言を日常的に受けていたと主張するが、会社関係者から、上司から暴言を受けた事実は認められないため、「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けていたにとどまるので、心理的負荷は「弱」である。④については、請求人が仕事中に負傷した時に、労災隠しを強要されたと主張するが、会社は、遅れはしたが労災扱いとしているため、「業務に関連し、違法行為を強要された」ものとは認められない。⑤については、仕事中に負傷し、「左手関節捻挫」と診断され、受診したものの休業はしていないことが認められる。「（重度の）病気やケガをした」に該当するとしても、入院もなく後遺障害も認められないことから、心理的負荷は「弱」である。⑥については、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」とまでは認められない。 以上のとおり、「弱」である出来事が2つであることから、全体評価は「弱」と判断するのが相当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E88	職種 システム開発	棄却		うつ病エピソード	システム開発等の業務に従事していた者の上司からのパワーハラスメント等により発病したとする精神障害	・出来事評価 パワーハラスメント 退職強要 配置転換	請求人は、発病前おおむね6か月間に心理的負荷をもたらす出来事として、①上司からパワーハラスメント（執拗な人格否定の言動）を受け、②解雇の脅しを背景として退職強要を受け、③配置転換があったとを挙げている。 ①については、上司の言動に請求人の人格を否定するような内容があったとは認められず、また、業務指導を逸脱するものではなく、強い叱責があったとも認められない。「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、心理的負荷は「弱」とどまる。②については、社内研修への参加命令が退職の強要に該当すると主張する。当該研修は、会社が外部の研修業者の提供する再就職支援サービスの一環である研修プログラムを利用して実施されるものであり、「退職を前提」との誤解を与えかねないものではあるが、研修での説明や上司からの面談において、請求人の社内でのキャリアアップを目的としているものであると説明されており、請求人は当該研修の初日のみを受講したにすぎないところであり、当該研修の参加が退職の強要に該当するとは認め難い。この出来事を「退職を強要された」に類推しても、心理的負荷は「弱」とどまる。③については、評価期間外の出来事であることから、心理的負荷の評価の対象とすることはできない。 以上のことから、評価期間内における業務による出来事の心理的負荷の全体評価は「弱」であることから、本件疾病は業務上に事由によるものと認めることはできない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E89	・職種 看護師	棄却		適応障害	看護師の勤務中に患者から暴行を受け負傷したこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 事故・災害の体験 病気やケガ パワーハラスメント ・悪化	請求人は、発病前おおむね6か月間に業務により心理的負荷をもたらされた出来事として、①患者からの暴行による強い心理的負荷、②患者からの暴行による重度の負傷、③発病後の嫌がらせ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、異動の強行による悪化等を主張している。 ①については、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に当てはめて判断すると、加害者は鋭利な刃物等危険物は所持せず素手であったこと、加害者の爪により出血し、感染症の恐怖はあったものの、骨折を伴うような状況になった事実は認められないこと、事件後、外傷性ストレス障害や良性発作生頭位めまい症を発病するほどの暴行であったと主張するが、本件事故との関係は明確でないことから、その心理的負荷は「自らの死を予感させる程度」までに至っていないものとみることが妥当であり、心理的負荷は「中」である。②については、「F医師は、傷病名を「頸椎捻挫、腰椎捻挫」、所見は「レントゲン上明らかな骨傷なし、MRI異常なし、神経学的に異常なし。」と述べている。「（重度の）病気やケガをした」に当てはめて判断すると、入院した事実はなく、現職復帰できないような後遺障害が残る重度の負傷であったとは考え難いことから、心理的負荷は「中」である。③については、評価期間後の出来事であって、これを評価することはできない。なお、請求人は既に発病していた本件疾病が職場の嫌がらせ等により悪化したという主張をしているが、請求人が主張する出来事は「特別な出来事」には該当せず、請求人の主張は認められない。 以上のとおり、発病前の評価期間の出来事は、「中」が2つで、全体評価は「中」と判断するのが妥当であり、「強」に至らないことから、本件疾病が業務上の事由によるものと認めることはできない。
E90	・職種 ゴミ収集運搬業	棄却	有	急性ストレス反応	ごみ収集運搬業務に従事していた者の自殺	・出来事評価 月80時間以上の残業	請求人は、被災労働者の死亡は業務が過重であったことによるものと主張する。発病前おおむね6か月間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、被災労働者の時間外労働時間を見ると、最大でも発病前1か月の51時間57分であり、1か月に80時間に満たないものであったことからすると、心理的負荷は「弱」程度ないしはそれにも達しないものであると判断するのが妥当であり、被災労働者の死亡は業務上の事由によるものとは認められない。
E91	・職種 事務員	棄却	有	抑うつ反応を伴う適応障害	大学事務に従事していた者の自殺	・発病時期 ・悪化 ・出来事評価 自分の昇格・昇進 仕事内容・量の変化	専門部会は、被災労働者の発病は、「神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」を発病したと意見しているところ、請求人は、F医師の意見に基づき、被災労働者は死亡直前かその数日前にうつ病を発病したものであり、「神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」から「大うつ病性障害・重度」へと病態が悪化して、うつ病を発病し、自殺に至ったものと主張している。 このため、被災労働者の発病については、I医師に意見を求めたところ、診断的には軽い抑うつ症状を伴う適応障害というべきであり、うつ病と診断するのに必要な症状は揃っていないとされ、被災労働者は「抑うつ反応を伴う適応障害」を発病したものと認めることが相当であり、本件疾病が悪化したことは認められないことと判断する。 発病前おおむね6か月間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被災労働者が課長補佐に昇進した、②当該昇進に伴い仕事内容が変化し、時間外労働が増加した、③不慣れた海外出張後の連続勤務等の長時間労働があったと主張する。 ①については、被災労働者は前年から同課主任として勤務しており、職務・責任・業務内容・人間関係については変化が基本的に認められないことから、「自分の昇格・昇進があった」に当たり、心理的負荷は「弱」にとどまるものと認められる。②については、課長補佐という職責からみて困難と認めることはできず、被災労働者が担当する業務も部下が協力していたと認められることから、時間外労働の増加を踏まえても、「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」に当てはめ、心理的負荷は「中」にとどまるものと認められる。③については、本件疾病発病後の出来事であり、本件疾病の悪化も認められないことからその主張を認めることはできない。 以上のとおり、評価期間中の出来事は、2つであり、それぞれ「弱」と「中」であることから、全体評価は「中」にとどまると判断することが妥当であり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E92	・職種 社員寮の管理業務	棄却		うつ病エピソード	寮母の長時間労働等により発病したとする精神障害	・出来事評価 月80時間以上の残業	請求人は、発病前おおむね6か月間において、①恒常的に長時間労働を行っていたこと、②寮生との間で様々なトラブルがあったこと等の出来事を主張している。 ①については、請求人の時間外労働時間数は発病前4が月目の20時間が最大であり、心理的負荷を判断するに当たる出来事として評価することはできない。②については、一件記録を精査したところ、主張する各出来事の存否及び心理的負荷の総合評価は、「弱」若しくは出来事そのものが評価の対象とはならないものであると評価することが相当である。 したがって、業務による心理的負荷の程度は「弱」にとどまることから、本件疾病は業務上の事由によるものであると認めることはできない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E93	・職種 社員寮の管理業務	棄却		適応障害	寮監の長時間労働等により発病したとする精神障害	・出来事評価 月80時間以上の残業	請求人は、発病前おおむね6か月間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恒常的に長時間労働を行っていたこと、②寮生との間で様々なトラブルがあったこと等を主張している。 ①については、請求人の時間外労働時間数は発病前4か月目の22時間50分が最大であり、心理的負荷を判断するに当たる出来事として評価することはできない。②については、一件記録を精査したところ、主張する各出来事の存否及び心理的負荷の総合評価は、「弱」若しくは出来事そのものが評価の対象とはならないものであると評価することが相当である。 したがって、業務による心理的負荷の程度は「弱」ととどまることから、本件疾病は業務上の事由によるものであると認めることはできない。
E94	・職種 車掌見習い	棄却		適応障害	車掌見習いの不当な配置転換や上司による執拗な指導等により発病したとする精神障害	・出来事評価 配置転換 いじめ、嫌がらせ 上司とのトラブル	請求人は、発病前おおむね6か月間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配置転換は不合理で屈辱的なものであったこと、②上司からの指導も「執拗な嫌がらせ、いじめ」等に当たるものであったことを主張している。 ①については、請求人の非遵行為を原因とするもので、請求人は非遵行為があったことを認めつつ、駅清掃や草刈りなどの優先度や重要度の低い業務に従事させるような屈辱的な配置転換は当該非遵行為との均衡を欠く不合理なもので、「異例な配置転換」若しくは「全く質の異なる業務への従事」又は「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当たると主張するが、請求人は会社にて採用される前に、他の鉄道会社において車掌業務や駅運営業務に携わっており、優先度や重要度の低い業務の他にも改札等の駅業務や回金業務等優先度の高い重要な業務にも従事しており、請求人の主張を採用することはできない。また、本件配置転換をもって、業務に従事しなかった時間に見合った分以外の賃金が減少するという特段の不利益はなかったものと認められ、「配置転換があった」として評価すべきであり、心理的負荷は「中」ととどまる。②については、1駅長による指導、Kグループ長による指導、1駅長及びKグループ長による指導、酒気帯び出勤に関する1駅長による指導に当たり、強い心理的負荷があったと主張するが、どの出来事においても、請求人の人格や人間性を否定する言動は認められず、業務指導の範囲内で指導・叱責を受けたものであり、請求人の不適切な行動が認められた都度、行われているにとどまるものと認められる。「上司とのトラブルがあった」として評価すべきものであり、心理的負荷はどれも「弱」ととどまるものである。 以上のことから、「弱」となる出来事が4つ、「中」となる出来事が1つであるから、全体評価は「中」ととどまり、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E95	・職種 営業	棄却		軽度うつ病 エピソード	営業業務に従事していた者の配置転換等により発病したとする精神障害	・出来事評価 顧客等からのクレーム 上司とのトラブル 違法行為の強要	請求人は、発病前おおむね6か月間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、融資業務を行う係から営業業務に配置転換となったことにより、①顧客からのクレーム、②上司とのトラブル、③違法行為の強要を主張している。 ①については、クレーム対応の頻度は、平均1日1件程度であると申述しており、多かったとはいえ、取引先からクレームを受け取引関係に大きな影響を受けたという事情も認められないことから、「顧客や取引先からクレームを受けた」に当たるとみても、心理的負荷は「弱」である。②については、請求人自身も上司から人格を否定するような言い方はされなかったと述べており、上司がいじめ、嫌がらせを意図したものでない、上司との円滑なコミュニケーションを欠いた結果によるものと推認され、「上司とのトラブルがあった」に当たるとみても、上司から業務指導の範囲内である指導を受けたにすぎず、心理的負荷は「弱」である。 以上のとおり、「弱」となる出来事が2つであり、全体評価は「弱」であって、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。
E96	・職種 債権回収	棄却		適応障害	債権回収業務等に従事していた者の上司からパワーハラスメントを受けたこと等により発病したとする精神障害	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ	裁判により労働契約上の権利を有する地位にあることが確定し、請求人とBは和解交渉を行っていた。請求人は、Bが和解交渉を自ら一方的に打ち切り、執拗なまでの出勤命令を出したと主張するが、Bが和解交渉を自ら一方的に打ち切ったものとみることとはできず、数度にわたり解決金による和解交渉を試みたが合意に至らなかったため、職場復帰に向けての面談をするための出勤を求めたに過ぎないとみることが妥当である。執拗な出勤命令をパワーハラスメントとする請求人の主張は採用することができない。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E97	・職種 タクシー運転手	棄却	有	うつ病エピソード	タクシー運転手の自殺	・出来事評価 病気やケガ 退職強要	被災労働者は、乗務中に追突されたことで「外傷性頸部症候群、外傷性腰椎捻挫」のケガをした。治療内容は、リハビリ器具使用による消炎鎮痛処置対応であり、重度の病気やケガをしたとは認められず、具体的出来事「重度の病気やケガをした」に当たるが心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人は、被災労働者が、退職の意思がないことを表明していたにもかかわらず執拗に退職を求められた、と主張する。しかし、被災労働者が執拗に退職を求められていた事情はうかがうことができず、被災労働者も雇止め予告通知を受け入れ、退社していることに照らし、退職が強要されたとは認められないから、具体的出来事「退職を強要された」としても、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E98	・職種 小学校講師	棄却		適応障害（遷延性抑うつ反応）	小・中学校講師の用務員から受けた度重なる叱責により発病したとする精神障害	・出来事評価 同僚とのトラブル 配置転換	請求人が生徒用トイレの清掃時、スリッパのベアが揃っていないことについて先輩Dから注意を受けたことは、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に該当するとみて評価すると、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 職員用トイレが汚れていることについて、DがFを介して請求人に注意をしたことを、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」該当するとみて評価すると、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人は、給食配膳用の白衣入れがなくなった際、Hが探索し発見したということに気づかず、Dから叱責されたと主張するが、Dは請求人に対して、Hにお礼を言うべきであること等について進言したものにすぎず、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」該当するとみて評価すると、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 夏休み期間中に教室で勉強をしていた請求人に対し、Dが「どこへ行っていたの。」と発言したことは、教員室にいなかった請求人に対してどこで何をしていたのかを確認したものにすぎず、具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」該当するとみて評価すると、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人はB中学校からC小学校に配置転換となっており、具体的出来事「配置転換があった」に当てはめて評価すると、異動前のB中学校においても非常勤講師としての業務を経験しており、過去に経験した業務と全く質の異なる業務に従事することとなったとは認められず、さらに、非常勤講師として特に不合理な異動とも認められないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E99	・職種 出庫指示	棄却		適応障害	通勤途中の交通事故により発病したとする精神障害	・出来事評価 病気やケガ 事故・災害の体験	会社へ出勤するため乗車していた電車が踏切内で自動車と衝突する事故に遭遇し、同日、C医療機関に救急搬送され、「頭頸部外傷、頸部挫傷」と診断された。事故の状況は、前方左側に衝突された電車の1両目の車両のみが右側に脱線したものであり、請求人が乗車していた2両目の車両は脱線しておらず、事故後の傷病の状況について、請求人は、救急搬送されたC医療機関でレントゲンとCT検査をしたが異常はなかった旨述べていることから、具体的出来事「(重度の)病気やケガをした」及び「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当するとみても、心理的負荷の総合評価はいずれも「弱」にとどまるものであり、その全体評価は「弱」である。
E100	・職種 営業	棄却		混合性不安抑うつ障害	営業業務に従事していた者の上司からの差別的発言等により発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル	請求人は、E課長が、①請求人を年少で勤務歴も浅いFの部下に当たる地位に就けようとし、請求人が理由を問うと撤回し、②課長班という有名無実の班に異動させた、と主張するが、①については、若手であるFの育成のための配置であり、②については、請求人の体調に配慮し、単独で営業活動ができるようにした配置であると認められる。これらの出来事は、請求人とその上司であるE課長の関係性により発生したものであり、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するが、請求人とE課長の間に、人員の配置について考え方の相違が生じていたとしても、客観的に認識できるようなトラブルが生じていたとまではいえず、心理的負荷の全体評価は「弱」にとどまる。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
E101	・職種 重機オペレーター	棄却		軽症うつ病 エピソード	重機オペレーターとして従事していた者の社長のパワーハラスメント等が原因で発病したとする精神障害	・出来事評価 上司とのトラブル 違法行為の強要	請求人は、社長から、顔を見るなり、「反社会的勢力のところに紹介してやろうか」と圧力的な言い方をされた、「会社をなめるな」、「私をなめるな」と脅迫まがいの言い方をされたと主張するが、社長や同僚の申述や記録からは、請求人が主張する社長の発言の時期や内容、趣旨が大きく齟齬しており、請求人と社長との間で退職をめぐりやり取りがあったことがうかがえるものの、パワーハラスメントがあったとは認められない。これを具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、周囲からも客観的に認識されるほどのトラブルが生じていたとは認められず、心理的負荷の総合評価は「弱」である。 請求人は、業務において、取引先ダムへの過積載となる砂等の積込みを行っており、社長も過積載となることを認識していたと考えられることから、具体的出来事「業務に関連し、違法行為を強要された」に該当するが、過積載となる積込みは、長年にわたって継続されていたところ、請求人が過積載となる積込みを強く拒んだり、会社が請求人に対し過積載を執拗に命じたり、重いペナルティを課した事実は認められないことから、それほど大きな心理的負荷があったとはいえ、心理的負荷の総合評価は「弱」である。
E102	・職種 検査	棄却	有	適応障害	製品の外観検査作業等に従事していた者の自殺	・出来事評価 上司とのトラブル 配置転換	請求人は、被災労働者の発病原因が、上司であるD班長との面談にあると主張するが、当該面談は、被災者に対してオペレーター業務を担当して欲しいとするD班長の要望を伝えるものであり、これは被災労働者の技能向上と班全体の業務の効率化を期待して行ったものと考えられ、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当する。D班長の言葉にいじめ、嫌がらせの意図は認められないものの、「そんなことを言っているもんで、すぐ職場を変えられるんだ。」、「やめちまえ。」といった不適切な表現が認められることや、D班長の意向と被災労働者の意向が相反したことにより面談が長時間に及び、終了直前にはD班長がきつい口調であったことが認められ、心理的負荷の総合評価は「中」である。 被災労働者の異動は、具体的出来事「配置転換があった」に該当するが、被災労働者は、Fリーダーの指導の下、同業務に習熟し当該業務に従事していたものと推認されること、異動後の業務は以前に経験したものであり、容易に対応できるものであることから、心理的負荷の総合評価は「弱」である。

【再審査請求原処分取消事案】

○ 業務による心理的負荷の評価（出来事の評価）に関する裁決例	18件
恒常的長時間労働	5件：F13、F15、F17、F18、F19
会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	2件：F2、F9
会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	1件：F16
達成困難なノルマが課された	1件：F15
ノルマが達成できなかった	1件：F20
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	2件：F16、F19
2週間以上にわたって連続勤務を行った	4件：F10、F14、F17、F18
配置転換があった	2件：F13、F22
転勤をした	1件：F20
同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた	8件：F1、F4、F6、F7、F14、F21、F22、F24
上司とのトラブルがあった	2件：F16、F22
○ 発病時期	1件：F18
○ 発病の有無	2件：F5、F12
○ 労働時間評価	6件：F3、F6、F7、F8、F11、F23

※ 平成26年1月から令和元年11月までの裁決分で精神障害の認定基準に関する原処分取消事案24件を提示

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
F1	・職種 担当部長	取消	有	双極性感情障害	上司のパワーハラスメントが原因で施設技術担当者に発病したとする精神障害、その後の自殺	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ	被災労働者のノート（本件ノート）には、被災労働者の上司であるE部長、被災労働者及びF課長の間で打合せ（本件打合せ）が行われ、被災労働者が、E部長から、「全てFの指示で行動する事、担当の業務を一からやり直せ!!」、「机は担当者と横並び」、「全ての会議に出席必要なし」等の指示を受けるとともに、「Fの下で担当からやれ!!それがイヤなら今すぐに帰れ!!」、「今まで安易な道を選んで会社人生をやってきたのではないか?最も嫌いなタイプだ!!」等のコメントを受けたことが記載されている。E部長は指示については事実を認め、コメントについては事実を否定していた。F課長はE部長がコメントした事実を否定していないこと、Hは本件打ち合わせ当日に、被災労働者よりE部長から叱責を受けた旨聞いていること、被災労働者は几帳面で、会議のメモの正確性が周囲から高く評価されていたこと等に照らすと、本件ノートの記載に沿った発言があったものと認められる。 本件打ち合わせにおけるE部長の指示により、被災労働者の席が管理職の席から非管理職の席に移されたが、同出来事が異例の取扱いであったことが推認される。また、同指示により被災労働者が部長会議に出席できないこととなっていた。 E部長の申述からは、転動してきたばかりの被災労働者が、管理職として意欲的に関与しようとしていたことに、部長として反発を感じていた可能性を否定できない。 以上は、具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、被災労働者に対するE部長の言動は、上記の経緯から見て業務指導として合理性があるものと認めることはできず、被災労働者への反発を背景にしたものと考えざるを得ないものであり、業務指導の範囲を著しく逸脱し、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれており、本件席替え及び会議への出席の制限については2か月以上にわたり継続していたことが認められることから、その心理的負担の総合評価は「強」である。
F2	・職種 営業所長	取消	有	遷延性抑うつ反応	建設業の管理職として勤務する者の自殺	・出来事評価 重大な仕事上のミス	被災労働者は営業所長として、工事の赤字による下請業者への支払いを次の工事の下請け業者に立て替えさせる代金の付け替えを繰り返したため、赤字額が膨らみ、次第に工事代金や仕入れ代金の支払いが滞る自体となった。付け替えによる不正経理は上司の業務指示によるものではなかったが、営業所において慣例となっていた可能性が高く、被災労働者はこれに従い、結果として損害を膨らませることになったと推測することが妥当である。被災労働者は、自己資金により赤字補填をしていることからみても、自己利益のために不正経理を行ったものではないことは明らかであり、具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」を適用して判断することが妥当である。 既に自己資金を提供して穴埋めをしている被災労働者にとっては、当該赤字額は相当に大きな額と感じられたものと推認できるところであり、「付け替え」については、被災労働者がミスを繰り返したものと判断することが相当であり、したがって、心理的負担の総合評価「強」と判断できる。
F3	・職種 弁当店店長	取消	有	うつ病エピソード	複数店舗の店長の兼務及び長時間労働が原因とする被災者の自殺	・労働時間評価	認定基準の「通常その程度の労働時間を要するもの」とは、手待ち時間を含めて同種の労働者が一般的に要する業務時間のことを指すと考えられることから、時間外労働時間数の算定に当たり、手待ち時間を休憩時間と同一に評価して、当初から一切の手待ち時間を含めないで算定した監督署長の取扱いは誤っている。 被災労働者の評価期間における時間外労働時間数は、発病前1か月目は66時間、同2か月目は158時間、同3か月目は204時間、同4か月目は119時間、同5か月目は110時間30分、同6か月目は63時間と算定できる。被災労働者の労働密度が特に低い状況であったとは認められず、新規開店店長の新規開店後1か月間の業務内容は、恒常的長時間労働を要するものであったことが推認される。 被災労働者は、新規開店予定のB店店長への転任を命ぜられ、その異動に伴い、家族とともに転居したことが認められる。この出来事は「転動をした」に該当し、後に恒常的長時間労働が認められることから、その心理的負担の総合評価は「強」である。
F4	・職種 接客	取消		適応障害	パチンコ店に勤務する者の店長らの日常的なパワーハラスメントにより発病したとする精神障害	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ	請求人が主張する、仕事で遅くなり終電を逃し社員寮の友人宅で寝泊りしたことについて、B店長から、事務所において2、3回、事情は一切無視し、頭ごなしに「だからな、おまえみたいなアホはな・・・」、「一個ずつみたらアホやないのに、全部まとめたらアホやな」、「どう責任とんねん」などと叱責された事実は、M班長の申述から事実であったと認められる。 勤務終了後、請求人が、B店長からホールに呼ばれ、倉庫にある商品の中に在庫管理ができていないものがあるなどとして、翌日午前1時30分頃から午前3時頃まで約1時間30分にわたり、ずっと立たされ、激しく叱責された事実が認められ、商品の在庫管理について請求人に大きな落ち度は認められなかった。 これらは具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、いずれも叱責に至る理由について合理性があるとは判断しがたく、また、その言葉遣いも常軌を逸したものであり、さらに真夜中に長時間にわたって請求人を立たせたまま行ったという事情などを鑑みると、その心理的負担の強度は「強」に相当する。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
F5	・職種 工事現場管理	取消	有	うつ病エピソード	店舗改修工事、防水工事等の現場管理業務に従事する者の自殺	・発病の有無	<p>専門部会の意見書によると、被災労働者が精神障害を発病していたと判断する医学的根拠に乏しく、精神障害を発病していなかったものと判断するのが妥当であるとされている。しかしながら、G医師は、精神医学的意見書において、被災労働者はICD-10診断ガイドラインの「F32 3うつ病」を発病して自死に至ったとみるべきであるとの意見を述べており、同意見を妥当なものと判断する。</p> <p>被災労働者が担当していたEの現場は請負契約書で予定されていた工期から大幅に遅れ、完成の目処が立たないため、担当である被災労働者が工期遅れに対する進捗管理や院長との調整などの事後対応を会社から指示されていたことは「ノルマが達成できなかった」に該当し、完成しなければ営業補填金を要求するとの院長からの指示を完遂できなかったことには相当の心理的負荷はあると考えられるものの、一件資料からは、実際に被災労働者個人にペナルティが課せられるほどの出来事であったとまでは認定できないことや、工事代金や営業補填金の会社の経営への影響も明らかではないことから、この一連の出来事単独の心理的負荷の総合評価としては「中」である。</p> <p>被災労働者が上記の一連の事後処理を行う中で本件疾病を発病したと推認するものであり、いずれも事後処理後、おおむね10日以内の発病であるとみるのが相当である。</p> <p>その上で被災労働者の本件疾病の発病月の直前の月には監督署長が事実認定したとおり、100時間を超える恒常的長時間労働が認められる。そうすると、認定基準により、上記の「ノルマが達成できなかった」の出来事の総合評価「中」と恒常的長時間労働を併せた心理的負荷の総合評価は「強」となる。</p>
F6	・職種 獣医師	取消	有	うつ病エピソード	獣医師として勤務する者の長時間労働、上司とのトラブル等により発病したとする精神障害及びその後の自殺	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ ・労働時間評価	<p>被災労働者の姉によると、被災労働者は生前、E獣医に「絶え間なく1つ1つの行動をチェックされていて、少しのミスでも激しく怒られるため、常に監視されているように感じ、変になりそうだ。」と訴えていたということであるが、職場関係者の、E獣医師から面倒を見られて被災労働者をうらやましく思っていた、E獣医師は、仕事以外で怒ることはなく、間違っても言っていない等の申述からみて、E獣医師が被災労働者に対して行った言動は、客観的には「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受け」には該当せず「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、客観的にはトラブルとはいえない業務指導の範囲内である指導を受けたに過ぎないため、心理的負荷の総合評価は「弱」である。</p> <p>被災労働者の昼休憩時間は、会社関係者7名のうち4名が、昼休みの平均時間を30分程度と回答していることから見て、30分とみるのが妥当である。</p> <p>外部のCT研修の受講は、被災労働者本人の申し出により許可されていた一方、研修に遅刻しないよう勤務時間に配慮し、社用車で研修に向かうことを黙認していた状況等に鑑みると、当該研修は会社からの業務命令に準じるものと推認され、CT研修時間2時間に加え、移動時間（1時間半程度）も被災労働者の労働時間に該当すると見るのが妥当である。</p> <p>改めて被災労働者の労働時間を算定すると、時間外労働時間数は発病前1か月目103時間程度、発病前2か月目106時間程度、発病前3か月目98時間10分程度となり、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に該当し、心理的負荷の総合評価は「強」である。</p>
F7	・職種 営業	取消	有	中等症うつ病エピソード	自動車販売会社で自動車の販売営業に従事する者の自殺	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ ・労働時間評価	<p>請求人は被災労働者が自殺した最大の原因は上司からのパワーハラスメントであると主張するが、上司であるE課長及びFが被災労働者の人格を否定するような発言を行った事実は認められず、「上司とのトラブルがあった」に該当するものとして判断する。</p> <p>職場関係者の申述によると、日頃からミスが多かったと推認される被災労働者に対し、E課長は指導に当たって一定の配慮を行っていた。一方Fは、日報に「決算月のAもBも無い担当者登録して海でも山でも捨てて来い!!」とのコメントを記しており、一括メールにおいても、「最終日に何をガタガタやってんだ!G以外ポーズや!実販無ければリース取って来い!」などの厳しい言葉を用いて部下を叱責していた事実が認められ、実績の芳しくない被災労働者にとって、これらの叱責の言葉は、少なからず心理的負荷になっていたものと推認されることから、心理的負荷の総合評価は「中」である。</p> <p>被災労働者の休憩時間については、朝ミーティング終了後の10分間については、被災労働者がE課長から日常的に業務指導を受けていた事実と鑑みると、労働から完全に解放されていたかは疑わしく、終業後の休憩時間とされる時間も、会社の繁忙期であり多忙であったと認められ、被災労働者の労働実態から見て当該時間について休憩時間であったとみるのが相当でない。</p> <p>したがって、被災労働者の労働時間は、原則、始業時刻は8時30分、終業時刻は22時頃、休憩時間は昼の1時間のみであったと認定することが妥当であり、時間外労働時間数は、発病前1か月で128時間00分程度、発病前2か月で120時間30分程度、発病前3か月で134時間程度となり、業務による心理的負荷の強度「中」の出来事の後に、恒常的な長時間労働が認められるものであることから、心理的負荷の総合評価は「強」である。</p>
F8	・職種 設備管理	取消	有	うつ病エピソード	設備管理業務に従事していた者に長時間労働等により発病したとする精神障害及び自殺	・労働時間評価	<p>監督署長は勤務月報を基に被災労働者の労働時間を推計したとするが、関係者の申述から、勤務月報のみに依拠して労働時間を認定することは妥当でなく、他の資料も合わせ考慮する必要がある。勤務月報上、被災労働者の勤務記録が休日ないし勤務時間外となっても、工事に関するデジタルカメラの撮影時刻を勘案して被災労働者の労働時間を算定することに一定の合理性があるものと判断し、デジタルカメラの撮影時刻によることが相当である。</p> <p>被災労働者の休憩時間については、関係者の申述より、(ア)日勤勤務は1時間、(イ)夜勤勤務は1時間、(ウ)残業時の夜食時間は30分と認め、(エ)日勤勤務に引き続き夜勤勤務を行う場合の間の4時間は、夜勤の準備等により自由利用を保障されていた休憩時間とは認められない。</p> <p>改めて被災労働者の労働時間を算定すると、被災労働者の時間外労働時間数は、おおむね、①発病前1か月目115時間39分、②発病前2か月目57時間41分であったと認められ、具体的出来事「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」に該当し、発病2か月前と発病1か月前とを比べると、おおむね倍程度に増加し、1か月当たり100時間以上となっているため、心理的負荷の総合評価は「強」である。</p>

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
F9	・職種 所長	取消	有	急性ストレス反応	会社の所長として従事者の自殺	・出来事評価 重大な仕事上のミス	被災労働者には、本件C病院医師会舎居住の顧客から料金についてのクレームを受けたのを機に、それまで料金値上げの度ごとに改定通知をしないまま実際にはガス料金の値上げをしていたことがC病院側に発覚した事実が認められ、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」に該当する。 監督署長は、本件C病院医師会舎の売上げは会社全体の3%と小さく、契約を打ち切られたとしても、会社の存続が危ぶまれることはないこと、また、当該ミスによって被災労働者が処罰された事実もないことなどから、心理的負荷の総合評価は「中」とした。 しかし、当該ミスの影響について、社長は、「もし、Yからくるとすれば、改善指導書が来て、最悪の場合は営業停止というのがあるのかなと思います。」と述べ、被災労働者の元部下Dも、「（C病院は）『大得意先』であり、（中略）そのような得意先とのトラブルは精神的にかなりきつかったのではないかと思います。（中略）C病院とのトラブルは、会社にとって非常に大きなものだったはずで。」と申述していること等から、本件C病院医師会舎の売上げが会社全体の3%であったとしても、当該ミスは、会社の経営に影響を与える重大なミスであったとみるのが相当である。 被災労働者は事後対応として、C病院事務局の求めに応じ、1人で病院に対し説明を行うとともに、社長に対しても、本件C病院医師会舎の顧客とのトラブル等を報告した。社長が、当該報告を受けて、具体的指示や支援を行った形跡は認められず、これにより、被災労働者はC病院とのトラブルにまつわる一切を一人で抱え込むこととなり、他に解決策を考えるなどの余裕をなくし、その心理的負荷は一層深刻化したものと考えられる。 被災労働者のミスは、会社の信用を著しく傷つけ、場合によっては、事業の存続が不可能となるような重大なミスであったものと認められるとともに、その事後対応にも当たったものと認められることから、当審査会は、当該出来事の業務による心理的負荷の総合評価は「強」に至ると判断する。
F10	・職種 店長	取消	有	うつ病エピソード	金券ショップの店長として勤務していた者の自殺	・出来事評価 2週間以上の連続勤務	監督署長は、被災労働者がD社長のE出張に同行したことについては、業務を目的にしたという客観的な事実を認めることはできないことから、労働時間として判断できないとしている。 しかしながら、D社長は、以前から、Eで土の販売業務を行っており、Eへは仕事の段取りを決めるため、すなわち、業務目的で出張した旨、被災労働者を上記出張に同行させたのは、今後取り組むことについて学んで欲しかったためである旨述べており、被災労働者がD社長のE出張に同行したことは、D社長からの業務命令によるものであったと判断する。 また、本件店舗の日報及び仕入れ先における金券購入時の領収書から、被災労働者が毎週日曜日を除く週6日間の勤務をしていたことが認められる。D社長が、被災労働者は、少なくとも毎月〇回、日曜日にEへ出張していた旨述べていることから、被災労働者はEへ出張していたとみるのが相当である。そうすると、被災労働者は、1か月以上の期間（33日間）、休日なく連続勤務をしていたことが認められ、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当する。被災労働者が本件店舗の店長であり、かつ1名で営業していたという勤務実態からして、手待ち時間が長く労働密度が低いとは認められないことから、「1か月以上にわたって連続勤務を行った」に該当し、心理的負荷の強度の総合評価は「強」と判断する。
F11	・職種 溶接工	取消	有	うつ病エピソード	車輻部品の溶接業務に従事する者の自殺	・労働時間評価	被災労働者の評価期間における時間外労働時間について、監督署長はそれぞれ、発病前1か月88時間37分、同2か月96時間49分、同3か月113時間02分、同4か月67時間、同5か月95時間22分、同6か月101時間01分であったと認定しているが、上司部長の、「会社から100時間以上の残業はしないように残業規制がかかったが、被災労働者から『残業規制は何とかならないか』、『タイムカードを切って仕事をしている』と言われ、被災労働者に対しサービス残業はしないように指示した。」等の申述に鑑みれば、被災労働者は、上記監督署長が認定した時間外労働時間を超過して就労していた可能性が高いとみるのが相当であり、被災労働者は本件疾病発病直前の連続した連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行っていたものと判断する。 そうすると、具体的出来事「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に該当し、心理的負荷の総合評価は「強」と評価されるものである。
F12	・職種 システムエンジニア	取消	有	うつ病エピソード	システムエンジニアとしてシステムの開発、保守等の業務に従事する者の自殺	・発病の有無	精神専門部会の意見書及びD医師の鑑定書においては、被災労働者に明らかな精神症状の出現や精神障害の発病を確認できるものが認められず、被災者が精神障害を発病したものと認められない旨結論付けている。 これに対し、E医師は、被災労働者が会社関係者にやせた印象をもたれたこと、上司に以前とは違い仕事が雑という感想をもたれたことは、被災労働者について病の発病を疑わせる変化であって、精神障害を発病していた旨意見している。被災労働者が専門の診療を受けていない事実については、認定基準において種々の情報を基に慎重な判断を求めているところ、被災労働者の自殺に至る経過等を踏まえ、E医師の意見は妥当であり、被災労働者は、「F32 うつ病エピソード」を発病していたものと判断する。 被災労働者は、担当する3つのプロジェクトのうちのGプロジェクトにおいて、サブリーダーからリーダーの立場となり、プロジェクトの取りまとめや外部との折衝をするようになったことが認められ、「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」に該当する。 同プロジェクトの状況を見ると、商品納品に向けた追い込み作業と商品の検証作業で大変忙しい時期に当たり、被災労働者は、他のプロジェクトメンバー共々休日出勤をしなければならぬ状況の中で、自身初めての経験となる親会社の担当者との折衝等を行い、被災労働者がプロジェクトリーダーの立場となった直後の1か月における時間外労働時間数は、108時間54分ないし125時間07分に及んでいる。その1か月前が約66時間ないし85時間、2か月前が約20時間ないし38時間であったことからすると、時間外労働時間数が大幅に増加していることが認められ、心理的負荷の総合評価は「強」に該当する。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
F13	・職種 カタログ作成	取消	有	軽症うつ病	通信販売広告の作成業務に従事していた者の自殺	・出来事評価 配置転換 恒常的長時間労働	被災労働者は、通信販売に伴うチラシ、カタログ作成等の業務に従事していたところ、E店の新規オープンに伴い、会社からの指示の下、通常業務のほか同店において接客等の業務を行うこととなったことが認められ、E店における業務は勤務場所の変更があったとみることが相当であり、この出来事は、「配置転換があった」に当てはめて評価することが相当と判断する。 被災労働者の上期間における就労状況についてみると、被災労働者の時間外労働時間数はE店への配置転換前において8時間21分であったところ、配置転換後においては67時間25分に及んでおり、この配置転換に伴う時間外労働の変化による心理的負荷は相当程度のものであったと認められる。さらに、被災労働者は入社後6か月経過したに過ぎない状況の中で、通常業務に加えこれまで経験のない接客業務に従事していたことも併せて評価すれば、心理的負荷の総合評価は「中」である。 被災労働者には、さらにその後の期間において、108時間52分に及ぶ時間外労働時間が認められ、恒常的な長時間労働を行ったことが認められることから、本件疾病における業務による心理的負荷の全体評価は「強」である。
F14	・職種 営業	取消		適応障害	営業職に従事していた者の上司からのパワー・ハラスメントにより発症したとする精神障害	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ 2週間以上の連続勤務	当時請求人の体重が〇kgであったところ、以降、F支店長から名前では呼ばれることなく、他の社員の前で「〇号」と呼ばれていた事実が確認され、他の社員も認識していたものと推認される。F支店長は、冗談で言ったことがある旨述べているも、職場に体重計を置いて太り気味の人の体重を確認するという行為をも併せて勘案すれば、同人の言動は、継続して行われていたものとみることが相当であり、業務指導の範囲を著しく逸脱した行為と言わざるを得ない。当該出来事を「(ひどい)嫌がられ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとみることが相当であり、心理的負荷は「中」である。また、請求人は、F支店長からミスをするペナルティーとして飲食代を複数回負担させられ、F支店長の行為については、仮にそれが遊び感覚であろうと、上司としてはあるまじき行為であることは会社から処分を受けていることからしても明らかであり、「(ひどい)嫌がられ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとみることが相当であり、心理的負荷は「中」である。 請求人の就労状況を見ると、2週間以上にわたる連続勤務を計3回行っていることが認められる。請求人には平日の時間外労働だけではこなせない業務量が認められ、休日に対応しなければならぬ状況にあったものと推認できることから、心理的負荷は「中」である。 以上を総合すると、「(ひどい)嫌がられ、いじめ、又は暴行を受けた」及び「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当する出来事がいずれも複数認められ、その心理的負荷はいずれも「中」であるところ、請求人が心身に抑圧された環境の下において、過重な労働にも従事せざるを得なかった状況をも勘案すると、全体評価を「強」に至るものと判断する。
F15	・職種 営業	取消	有	うつ病エピソード	営業に従事していた者の自殺	・出来事評価 達成困難なノルマ 恒常的長時間労働	被災労働者に課せられた販売計画についてみると、被災労働者のこれまでの販売実績をみれば、達成することが全く不可能と言える目標額ではないと考えられるが、被災労働者の〇月及び〇月の達成率がいずれの月も80%に満たないものであることに鑑みると、被災労働者にとって相当程度以上に困難が伴うものであったと考えられる。会社提出の資料によれば、被災労働者についても、目標額の達成率等の個人業績が人事評価のベースとなり、賞与及びキャリア給の支給額に大きく反映していることが認められる。「達成困難なノルマが課された」の出来事にあはめ、「達成は容易でないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った」ものとみることが相当であり、心理的負荷は「中」である。 被災労働者の就労状況を見ると、被災労働者が上司と面談を行った日以降、1か月100時間を超える時間外労働が認められる。 被災労働者には、「達成困難なノルマが課された」に該当する出来事が認められ、その心理的負荷は「中」であり、その後1か月100時間を超える恒常的な時間外労働を行ったことが認められる。更に発病に至るまでの間においても、上司から人格を非難することがとき厳しい叱責等を受けたと推認されるなど被災労働者の就労状況は極めて困難であったものと認められることから、心理的負荷の全体評価は「強」である。
F16	・職種 店長	取消	有	重度ストレス反応及び適応障害	スーパーマーケット店長の自殺	・出来事評価 上司とのトラブル 仕事内容・量の変化 会社で起きた事故事件の言件	被災労働者が事業場に店長として異動すると同時に、当該地域マネージャーであったDから、執拗かつ理不尽な指導及び人格攻撃や暴力等を受けていた旨の主張については、被災労働者が残した遺書においても、Dの言動に係る不満が具体的に記述されていることに鑑みると、被災労働者は、時には部下等の面前においてDから暴力を伴うほどの厳しく執拗な指導、叱責を受けていたものと考えられることが相当である。こうしたDの指導、叱責は、店長である被災労働者の職責を加味した業務上の指導であるとは言えるものの、行き過ぎた面があったかはい言えず、「上司とのトラブルがあった」に該当するものであり、心理的負荷は「中」である。 被災労働者の就労状況を見ると、発病前1か月の時間外労働時間数は53時間31分であり、2か月前の32時間39分より20時間以上増加し、45時間以上に及んでいることが認められる。同出来事は、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」に該当するものであり、心理的負荷は「中」である。 賞味期限切れの食品を陳列するという、大規模小売店にとっては信頼性を損う重大な問題を連続して発生させたことについては、会社は、最初の発覚時に、被災労働者を含め、関連する店長等を会議の場において立たせ、叱責するとともに再発防止対策を徹底的に指導したものの、まもなく被災労働者が新たに赴任した店舗においても賞味期限切れ商品が見つかるという事態になったものであり、被災労働者の心理的負荷は相当程度に大きかったものと推認し得る。連続して生じた同出来事は、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」に該当するものであり、心理的負荷は「中」である。 以上の事情を総合的に勘案すると、被災労働者には心理的負荷が「中」となる出来事が相当数生じており、それらは時間的に近接して生じていることから、出来事が相まって被災労働者の心理的負荷を強める作用もしていることが数生じていることが認められることから、全体評価は「強」に達するものである。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
F17	・職種 トラック運転手	取消		軽症うつ病エピソード	トラック運転手の過重労働が原因で発病したとする精神障害	・出来事評価 2週間以上の連続勤務 恒常的長時間労働	一件記録によると、請求人は、本件疾病の発病6か月前から4か月前までの時間外労働時間数は40時間前後で推移しているものの、発病3か月前は89時間8分、発病2か月前は117時間51分、発病1か月前は59時間18分に達していることが認められる。 請求人の就労状況についてみると、少なくとも心理的負荷の総合評価が「中」となる「連続勤務」の出来事が複数認められるところ、繁忙期のピークとなる3回目の連続勤務の直後において4回目の連続勤務を行い、ほぼ同時期には月100時間を超える恒常的長時間労働を行ったことが認められるものであり、心理的負荷は「強」である。
F18	・職種 配管工	取消	有	短期抑うつ反応	配管工の自殺	・発病時期 ・出来事評価 2週間以上の連続勤務 恒常的長時間労働	本件の一件記録を精査すると、被災労働者の言動等に鑑み、D医師の意見「被災労働者については、Eからの指導によるストレスとの因果関係が比較的明瞭であることから、『短期抑うつ反応』を発病した」は妥当であり、被災労働者は本件疾病を発病してものと判断する。 被災労働者の本件発病前おおむね6か月間の時間外労働時間をみる必要があることから、評価期間中の時間外労働時間を改めて集計すると、発病前1か月：127時間52分、発症前2か月：167時間56分、発症前3か月：191時間58分、発症前4か月：143時間11分、発症前5か月：113時間11分、発症前6か月156時間01分である。 本件の一件記録から、被災労働者に連続勤務があったことが認められ、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するものであり、1日あたりの労働時間が特に短い場合や手待ち時間が長い等の労働密度が特に低い場合に相当する事情も見受けられず、当該連続勤務の前後にそれぞれ月100時間を超える恒常的な長時間労働が認められることから、心理的負荷は「強」である。
F19	・職種 介護職	取消	有	うつ病エピソード	介護職員から営業所長に就任した者の自殺	・出来事評価 仕事内容・量の変化 恒常的長時間労働	被災労働者は、所長に就任していることが認められるところ、D相談員は、「被災労働者の仕事内容は、所長として、職員の勤怠管理、シフト作成、本社での研修、契約書作成等がある。その他、介護の仕事や季節のイベント等も手伝ってもらった」と述べており、従前から従事していた現場での介護の業務に加え、職員の管理業務も担当するようになったものと認められる。したがって、「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」に該当するものと認められ、当該仕事内容の変化を動かし、心理的負荷は「中」である。 被災労働者の所長就任後の時間外労働時間は、100時間を超えるか、ほぼ100時間となる月が2か月連続しており、13日間ないし14日間の連続勤務も認められる。 上記のとおり、心理的負荷が「中」となる出来事後に、恒常的な長時間労働が認められるものであり、総合評価は「強」である。
F20	・職種 営業	取消		うつ病エピソード	内勤業務に従事していた者の営業職へ異動内示を受けたことにより発病したとする「精神障害」	・出来事評価 ノルマ未達成 転勤	H支局長の申述に基づく、請求人に課せられていた毎月の新規顧客獲得件数目標〇名は、請求人のように、これまで内勤業務のみに従事していた労働者にとっては極めて厳しいものであったと推認される。また、請求人はノルマを達成できず賞与を大幅に減額されているとの事実を鑑みると、上記出来事は、「ノルマが達成できなかった」に該当するものであり、その心理的負荷は「中」である。 請求人に対し、C支局からD支局への転勤を伴う遠隔地への転勤命令を発令したことについては、関係者からの申述によると、新人事制度導入後に転居を伴う元一般職の異動の前例はないなかで、事業場は、本件転勤命令を発令する際に、転居が可能であるか否か等の事前ヒアリングを一切していないものと考えられる。そして、上記経緯に鑑みると、請求人は、営業成績不振によるペナルティとして遠隔地への転勤を命じられた可能性も否定できない。なお、新人事制度においては、独身である請求人には単身赴任手当及び帰宅交通費が支給されないこととなっており、本件転勤命令が履行されると、請求人は、経済面においても著しい不利益となる可能性が高く、両親への支援も困難になるものと考えられる。本件転勤命令は、請求人の家族の事情等について全く配慮されることなく、営業成績不振を理由として発令されたものとみることが相当であり、同命令は、請求人が休職したこととその後撤回され、実際に転居をする事態には至らなかったものの、請求人の不安感は大きかったものと容易に推認し得るものであることから、「転勤をした」を類推して、心理的負荷は「中」である。 上より、「ノルマが達成できなかった」及び「転勤をした」という2つの具体的な出来事は、関連して心理的負荷を一層強める方向に作用したといえることから、全体評価は「強」であると判断する。

番号	再審査請求人（被災者）職種	裁決の種類	自殺の有無	精神疾患名	事案概要	主な争点	審査会の判断（要約）
F21	・職種 オーダー投入業務	取消		適応障害	社内システム業務に従事していた者の上司及び同僚からの嫌がらせや暴言等により発病したとする「精神障害」	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ	請求人は、Fから「厚顔無恥」、「所詮お前は糞以下だし存在価値のない屑にしかすぎないよ。皆がなんと言っているかわかる？可哀想に…（中略）糞以下の哀れな生物（イキモノ）は！！」等人格や人間性を否定するようなメールが1年以上にわたり執拗に送りつけられていたことが認められる。各申述によれば、請求人がFから上記メールを送られることになった理由は、請求人がFと距離を置いたことによるものと推定される。その他、一件記録を精査するも、請求人の責に帰すべき特段の理由は何ら見いだせない。 請求人がFから上記メールを送信され続けたという出来事は、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、請求人の人格や人間性を強く否定するものであることは明らかであり、受診期間も1年以上もの長期間に及んでいた状況を勘案すると、心理的負荷は「強」である。
F22	・職種 管理栄養士	取消		適応障害	管理栄養士として就労していた者の同僚からのいじめや嫌がらせにより発病したとする「精神障害」	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ 配置転換 上司とのトラブル	請求人は、同僚的な立場であるものの、職場での実質的な権限を有していたD、E及Fから嫌がらせを受け続けた旨主張している。音声データ及び録音反訳を精査すると、Dらが請求人に長時間詰問をしていたことが認められる。また、Dは、請求人の人格を否定することがとき発言をしたことも認められる。当該出来事は、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとみるのが相当であり、請求人に対する不適切なDの言動は、請求人が育児休業を終了する以前より行われ、その内容も育児休業取得者に対するものとしては極めて不適切なものであるが、人格非難と受け取られる表現が、繰り返しされたことは認められないことから、心理的負荷は「中」である。 請求人は、育児休業から復帰し、その約半年後に、事業場から主任職を降りるように命令を受けたことが認められ、「配置転換があった」に準ずる出来事とみるのが相当である。本件降格命令自体は撤回されているものの、それまでの経緯を勘案すると、法的権利たる請求人の看護休暇取得等に対して、不当な降格命令を命じられたと認められるものであり、少なくとも一定期間にわたって請求人が苦悩を感じたものと推定されることから、心理的負荷は「中」である。 請求人は、G事務長に、Dらの嫌がらせに関する事実内容の確認や再発防止措置等について繰り返し相談したところ、G事務長は、当該措置を講ずべき立場であったにもかかわらず、何らの措置も講じようとはしなかったとしている。同出来事は、「上司とのトラブルがあった」に該当するとみるのが相当であり、G事務長は、Dらによる嫌がらせ等を認識しており、本来適切に対応すべき立場であったことを加味すると、心理的負荷は「中」である。 以上のとおり、出来事の心理的負荷はいずれも「中」であり、これらの出来事は関連して生じており、時間的にも近接しているものと認められることから、全体評価は「強」である。
F23	・職種 事務員	取消	有		病院の給与事務を担当していた者の自殺	・労働時間評価	監督署長は、被災労働者の労働時間について、深夜残業・休日出勤をしてまで行わなければならないような業務量があったとは考えられない、深夜や休日に職場にいたとしたら自分の勉強をしていたのではないか、などとするCの申述をもとに労働時間を算定し、極度の長時間労働はなかったとしている。しかし、専門知識もなく経験もない被災労働者にとって、知識の習得は任務とされていた日々の業務を完遂するために必要と迫られるものであり、正に業務そのものであったと考えることが相当であると判断する。 被災労働者のログ記録を確認したところ、発病前1か月において、被災労働者には月154時間42分という時間外労働時間があったものと認められ、さらに、26日間にわたる連続勤務も認められる。同時間外労働時間は、「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」に相当すると認められ、連続勤務を行っていたとの事情を併せ勘案すると、極度の身体的及び心理的負荷がかかっていたとみるべきであり、心理的負荷は「強」である。
F24	・職種 設備修理	取消	有	うつ病エピソード	工場内の設備の修理及び整備業務に従事していた者の自殺	・出来事評価 いじめ、嫌がらせ	被災労働者が行った非常停止ボタンの交換作業にミスがあり、非常停止がリセットできない状態となって機械が稼働せず、7時間停止するというトラブルが発生した。会社は同ミスの原因と反省をまとめた報告書の作成を被災労働者に命じ、同報告書には上司Gが「200千円誰が払う?」、「本当に設備屋?」、「目悪かったっけ?」、「殺人犯になったかもしれないね」、「自分のコメントが書き込まれた同報告書がバウチにして台車に取り付けて忘れないように」という内容が記されており、上司G、H了解の下に同報告書が課員全員に回覧された。 上司Hは被災労働者に対し、「仕事をなめてるのか。」と厳しく叱責し、ミス発覚の翌日にも再発防止対策を検討するよう指示するとともに、被災労働者のミスの存在を指摘するメールを課内送信した。 これらの状況から、その後の再発防止会議でも、職長や同僚から相当強く責められ、責任を追及されたと推定される。 被災労働者の発生させた機械の稼働が長時間停止するトラブルは一定の頻度で発生しており、人身事故につながる可能性は少なく、重大な結果をもたらすものでもなかったことから、被災労働者のミスの内容や程度に鑑みると、上司G、Hらの言動は業務指導の範囲を逸脱しており、嫌がらせと判断することが相当である。 したがって、同出来事は具体的な出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、心理的負荷の総合評価は「強」である。