

主 文

労働基準監督署長が平成○年○月○日付けで再審査請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分は、これを取り消す。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、主文同旨の裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人の亡夫（以下「被災者」という。）は、昭和○年○月にB会社に入社し、同社C本部（以下「C本部」という。）に勤務していたが、平成○年○月に同社D本部（以下「D本部」という。）の施設技術部の担当部長として異動となり単身赴任した。しかし、3か月でC本部に戻り、勤務していたところ、平成○年○月○日、自宅において縊死しているところを発見された。

請求人は、被災者がD本部へ赴任した平成○年○月より上司であるE施設技術部長からパワーハラスメントを受けたことから、うつ病を発病し、その結果自殺に至ったものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料の請求をしたところ、監督署長は、被災者の死亡は業務上の事由によるものとは認められないとして、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成○年○月○日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

（略）

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争 点

本件の争点は、被災者の死亡が業務上の事由によるものであると認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 被災者に発病した精神障害について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、全体病像としては平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F31 双極性感情障害」（以下「本件疾病」という。）を発病し、その後、躁転、落ち込み、回復の波はあるものの、治療を要する状態が続いており、被災者の自殺は、当該精神障害により、正常な認識や行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと考えられる旨意見している。当審査会としては、被災者の症状の経過及び医証等に照らし、専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る業務起因性の判断については、厚生労働省労働基準局長が「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号。以下「認定基準」という。）を策定しており、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えことから、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 本件については、発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準の「特別な出来事」に該当する出来事は認められないので、その他評価期間における業務による心理的負荷を検討する。

ア 被災者のノート（以下「本件ノート」という。）には、平成〇年〇月〇日朝、被災者の上司であるE部長、被災者及びF課長の間で打合せ（以下「本件打合せ」という。）が行われ、被災者が、E部長から、「全てFの指示で行動する事、担当の業務をして一からやり直せ!!」、「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、本件打合せを行い、上記指示を行った事実については認めたものの、コメントについてはおおむね発言を否定している。

同コメントの有無について、審査官は、本件打合せに同席したF課長も同コメントを聞いていないとして、事実関係が明らかではないと判断しているが、F課長は、「先ほど伺った手帳の記載について、話の流れからすると最初にE氏とGさんが話したあとに私が呼ばれたのかなと思いました。」、「私の記憶では広域にかかる担当の話でしたし、手帳に書かれているような発言は記憶にありませんでしたので、私はその場にはいなかったと思います。」と述べているところであり、同人の申述は、E部長がコメントした事実を否定する趣旨のものではないと判断できる。

一方、Hは、本件打合せ当日に被災者から聞いた内容として、「具体的な言葉自体は覚えていませんが、今までの会社生活を否定されたような内容だったと思います」と述べており、本件打合せにおいて、被災者がE部長から叱責を受けたことを裏付ける申述を行っている。

加えて、被災者については、Hが、非常に几帳面で、早くメモを取る旨を、Iが、要点を適正にノートにまとめていた旨を述べるほか、Jも同旨述べていることから、被災者が、職場において、日頃から几帳面にノートにメモを取っていたことが認められる。また、その内容の正確さについても、Hが、被災者が会議で取ったメモを「そのまま部下にコピーをして渡してあげたりしていました」と述べ、Iが「交渉の議事録を作成するときにはGさんのメモを使っていた記憶があります」と述べるように周囲から高く評価されていた。さらには、本件ノートと被災者の手帳に記載された本件打合せの実施日時が一致しているところである。

以上のことから、本件打合せにおいては、部長から、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。

また、E部長が、本件打合せの様子について、「Gさんは特に『嫌だ』といい反論することはありませんでした」と述べていることに照らすと、本件

打合せは、被災者とE部長のやりとりという形ではなく、E部長から被災者に一方的に指示やコメントが行われたものであったことが認められる。

本件打合せにおけるE部長の発言内容を被災者から聞いたHは、「具体的な言葉自体は覚えていませんが、今までの会社生活を否定されたような内容だったと思います。」「異動してきたばかりの人間になぜそこまで言うのかと思いました。特に仕事でミスをしたわけでもないと思いますし、異動してきてすぐになぜなのか、と思いました。」と述べていることから、E部長の発言は、被災者の会社人生を否定したものであると判断する。

イ 本件打合せにおけるE部長の指示により、被災者の席が、部長や次長の管理職の席から、非管理職の席に移されたこと（以下「本件席替え」という。）については、当事者間に争いが無い。

被災者が人事記録上は降格されていないにもかかわらず、本件席替えがあった事実については、Iは、被災者が「『机の配置が降格された』と言っていた」と述べ、Hが「ひな壇から島の中に入るのは、本人にとって辛いことだと思います」と述べていることから、E部長による見せしめ的ないじめと認められる。また、Hは、同人から被災者と面談することを勧められたKが「面談をしようとGさんの内線電話にかけたところつながらないため、事務室に行くとGさんのあるべき席がなかったことを知ったようです。本部長もご存じなかったようで、そのままGさんを本部長室へ呼び話をしたようです。」と述べているが、本件席替えを初めて知ったKが、すぐに被災者と面談したことからは、Kも同出来事を異例のものと受け止めたことがうかがわれるものであり、D本部においても、同出来事が異例の取扱いであったことが推認されるものである。

E部長は、本件席替えを指示した理由について、被災者にとって部内の課の業務を覚えることが今後の業務を行う上で有益であると考えて広域制御システム課の業務を覚えることを指示し、そのためには課長の傍に席を移すことが効率的であると考えた旨述べている。

しかしながら、E部長は、「GさんがD本部にいた3か月の間に仕事上のミスやトラブルはありません」とも述べており、同人が、仕事上のミスやトラブルがないにもかかわらず、本件ノートの記載内容に沿った叱責を行った上で、異例ともいえる本件席替えを指示するに至った経緯に照らすと、被災

者に配慮して本件席替えを指示したとする、同人の主張は不自然なものと認めざるを得ない。

一方、E部長について、Mは「口が悪く、厳しい人という印象ですが、個別に個人攻撃はなかったと思います。」と述べ、Hは「Nの設計部門で設計ミスが生じ、その報告をE氏に言ったところ、設計者がどこかに移動させられたということがありました。非常に厳しい人だなと思いました。」と述べ、Iは「私はEさんと一緒に仕事をしたことはないのですが、陰では『ヒットラー』と呼ばれていました。『ワンマンな人』という噂でした。」と述べているなど、E部長の性格の厳しさは社内に知られていたことが認められる。

また、E部長は、被災者について、「Gさんは自分はD本部を管理することが仕事だと思って転任してきたように感じました。自ら発言、指示して管理職としてまとめていくつもりだったように感じました。」と述べており、転勤してきたばかりの被災者が、管理職として意欲的に施設技術部の業務に関与しようとしていたことに、同部の部長として反発を感じていた可能性を否定できない。

このため、E部長の被災者に対する指示の背景には、E部長の厳しい性格や、被災者に対する反発があったことが推認できるものである。

本件席替えについて、Y医師の意見書によると、被災者は、スタッフの前でE部長に恥をかかされた旨述べたとされ、Hは、「ひな壇から島の中に入るのは、本人にとって辛いことだと思います。」と述べているが、このように被災者が心理的負荷を受けた状況は、本件打合せ後の平成〇年〇月後半から被災者がC本部に戻る同年〇月末まで変わることはなかった。

ウ 本件打合せにおけるE部長の指示により、被災者が部課長会議に出席できないこととなったことについても、当事者間に争いが無い。

E部長は、当該指示の理由について、被災者が発言すると「皆が引いてしまい、このままでは運営が難しいと思った」ためと述べている。

しかしながら、被災者は、「上司から、これからのステップとしてPで勉強してこい、と言われ」ていたにもかかわらず、Iに対し「Eさんから情報が流れてこない」旨を述べていたことから、被災者は、会議に出席できないことにより、貴重な勉強の機会を失っていたものと認められる。

エ 被災者は、発病後の療養中のカウンセリングにおいて、「30年間、こつ

こつ、管理職、積み重ねてきたものがPにいた3か月間でダメになってしまった」と述べていることから、被災者にとって、D本部における一連の業務が心理的な負荷となっていたものと認められる。

オ 以上みたところについて認定基準により業務による心理的負荷を評価すると、出来事の類型「対人関係」の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するものと認められ、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」となる。この点、被災者に対する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、その心理的負荷の総合評価は「強」と評価されるものであると判断する。

カ その他、被災者のC支部からD本部への転勤について、転勤前後の役職と業務内容の変化等は顕著とはいえず、単身赴任については以前経験していることから、具体的出来事の「転勤をした」に該当し、その心理的負荷の総合評価は「中」とすべきものと判断されることも踏まえ、被災者の評価期間における業務による心理的負荷の強度を全体評価すると、「強」とであると判断する。

(4) 業務以外の心理的負荷の要因は認められない。

(5) 個体側の要因について、専門部会は、被災者に関し「既往症として『神経症性不眠』が認められ、その発病に関しても、上司との関係性が発端であった旨、本人の振り返りと職場関係者の証言を認める」としており、個体の脆弱性を示すものとも考えられるが、業務上の出来事の心理的負荷についての判断が上記(3)のとおりであることから、当審査会としては個体の脆弱性について改めて判断を行うものではない。

(6) 以上より、当審査会としては、請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月の間における業務による心理的負荷の全体評価は「強」とであると判断する。

3 以上のとおりであるから、被災者の本件疾病の発病は、業務による強度の心理的負荷によるものと認められ、被災者の自殺は、本件疾病によって正常の認識、行為選択能力、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され

ている状態に陥っていたものと推定される所であり、被災者の死亡は業務上の事由によるものと認められる。

したがって、監督署長が請求人に対してした遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分は、失当であり、取消しを免れない。

よって主文のとおり裁決する。