

主 文

本件再審査請求を棄却する。

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、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで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。以下「労災保険法」という。）による遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人の亡子（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月〇日にA会社B支店に入社し、新入社員研修を経て、同年〇月〇日からC支社Dに配属となり、発電所及び変電所の機械設備の定期点検・修理、試験業務及びトラブル時の対応業務に従事していた。

被災者は、平成〇年〇月〇日午後2時頃、自宅を出たまま行方不明となり、同月〇日にB県E市内で縊死しているところを発見された。

請求人は、被災者の遺書やブログの内容から、被災者は上司であるF副班長（以下「F」という。）から受けたモラルハラスメントによって孤立感、疎外感を受け、原因のわからない恐怖にさらされた結果、何らかの精神障害を発病して自殺に追い込まれたものであり、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料を請求したところ、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、審査請求が受理された日から3か月を経過しても審査官の決定がないことから、労災保険法第38条第2項の規定に基づき、平

成○年○月○日付けで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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 被災者の精神障害の発病について、専門部会意見書は、精神障害の発病とその時期について、「統合失調症」を発病していたとするなら、その発病時期は「無視されている」等の被害的な記載がブログに見られるようになった平成○年○月下旬ころとすべきであり、「うつ病」が発病していたとするなら、その発病時期は「跨線橋から飛び降りようとした」自殺企図ともとれる行為が確実に認められた平成○年○月上旬ころとすべきであるものの、得られた資料のみによりいずれかと特定することは困難と判断すると所見しており、当審査会としても、複数の専門医が判断した専門部会の意見は、妥当であると判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が認定基準を策定しており、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、認定基準に基づき検討する。

請求人らは、随所に「モラルハラスメント」という単語を用い、または「パワーハラスメントの範疇に入るモラルハラスメント」等の説明をなし、モラルハラスメントについて独自の見解を述べているが、「モラルハラスメント」については、自ら自認するように日本では定義が明らかでなく、認定基準においても「モラルハラスメント」を要件と定めていないうえ、被災者のブログや遺書においても使用されていないから、当審査会としては、請求人らの「モラルハ

ラスメント」に当たるとの主張については判断をせず、認定基準の別表1「29（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当する旨主張するものと解し、認定基準に定める要件に該当するかどうかを検討する。

なお、当審査会は、被災者の死亡の原因を直接審理の対象とするものではなく、同人の発病が業務に起因したと認められるか否かを直接審理の対象とするものである。また、この場合、被災者の業務における強い心理的負荷が客観的に認められることが必要であって、心理的負荷が内心にとどまり、客観的に確認できない場合は含まれないものと解する。

(3) 被災者の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

認定基準別表1の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」または「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 発病時期を平成〇年〇月下旬頃若しくは同年〇月初旬頃とした場合の時間外労働時間数は、発病直前2か月連続して1月当たりおおむね120時間以上、3か月連続して1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働も認められず、出来事としての長時間労働の評価は行わない。

なお、被災者の時間外労働時間数は、多い月でせいぜい6時間程度であり、時間外労働を行わない月も認められる。また、休日出勤は認められない。

(イ) 請求人らは、被災者が心理的負荷を受けた出来事として、①Fの態度が180度変わり、いつも朝から話しかけてくれていたが目も合わせてくれず、被災者から声をかけない限り無視するようになった、②被災者を現場に連れていかない、③被災者に終業時間ギリギリに翌日の作業票を要求したことを出来事と主張するので、検討すると以下のとおりとなる。

まず、①被災者が平成〇年〇月〇日のブログで、Fの態度が180度変わり、いつも朝から話しかけてくれていたが目も合わせてくれず、被災者から声をかけない限り無視するようになったことについてみると、遺書でも同旨のことを述べているが、目も合わせず、話かけてくれないという出

来事による心理的負荷は、被災者の内心にとどまり、客観的に確認されていないから心理的負荷の対象としての出来事とは評価できない。

次に②については、被災者のブログ（○. ○. ○）には「なんで俺をハブくんだ。理解力が乏しい他に、もっと大きな理由がある気がする。予定表、気付いたら自分のところから資材返却がGさんに変更してあった、明日行くかってGさんと話してた。Hさんは俺を連れてけよって話してくれた。」と記載がある。また、①とも関連するが、被災者の遺書で「制御所内では正面に私がいるにも関わらず、Gさんのところまで足を運びあれこれ注文していました。試験や点検で、現場に行った際も私に指示することなく、遠くにいるGさんやIさんだけに話始めるようになりました。」と記載がある。

これらについて、Fは「J発電所の有水試験は、試験終了まで約2週間を要する比較的長期にわたる作業で、私とL、G、他数名が当初から担当しておりました。被災者はこの間も年間スケジュールに基づいてあらかじめ別の現場の作業表を準備してもらった仕事が残っており、毎日現場に出ると、帰ってから作業表の準備を時間外にすることになってしまうため、部分的に応援する形で担当していました。この現場の作業準備などはGが行っていましたが、内容的に2年目のGだけでは全て対応できないところがあったので、こういった時は事務所内でもGとやり取りをする機会は確かに増えたと思います。」「○年○月○日の資材返却の件ですが、当初は○月○日に私と運営保守のHと被災者の3人でM支社へ返却に行く予定でしたが、○月○日に私とGが担当していたJの作業報告が予定よりも早く終わり、私は、できるだけ早く返却した方が良くかなと考え、次の日に返却してしまおうと思いました。同じく手の空いたGがMの資材センターへ行ったことがないので、行くかと聞いたところ、大丈夫とのことだったので、Hに○日はいいですよと伝えました。被災者が行かなかった理由ははっきりと覚えていませんが、たしか○日に作業予定が入っていたと思いましたのでGと二人で返却に行きました。返却予定に変更があったことは被災者にはちゃんと伝えました。」「被災者が翌日の作業表等を準備するため事務所に残っていた事については、事務処理の進捗状況、また、現場で人手が足りるかななどをKチームリーダーやLなどが判断し、被災者に指

示をしていました。本人から申し出ることもありました。この対応は被災者だけに限らず、GやI、場合によっては私も同じような指示を受けることはありますので、ごく当たり前のことでした。内勤については、私は書類作成の進捗状況等は把握していないので、Lにアドバイスをすることはありませんでした。直営作業班はトラブル時の対応もありますので、20数名全員が現場に出してしまうことはなく、調整して1名か2名は事務所に残るようにしていました。」「N変電所漏油修理について、予定表をみながら各自が間に合うように作業確認表と作業手順書を準備するのですが、私が作業前日にできているか聞いたところ、まだできていないとのことでした。私は、前にも言ったけど、作業予定があるんだから、それを見て作成しないとだめだよという感じで言いました。」と述べている。

会社関係者Pは「平成〇年〇月の下期以降に徐々に忙しくなり、突発的な仕事や年度末の〇月には震災の影響で職場自体が忙しすぎてピリピリしていたので、例えば応援に連れて行く場合は、現場で働ける者をとということになるので、必然的に新入社員は残ることはあったと思います。ただ、チームリーダーが組んだ作業予定により動いていますし、作業報告がたまってくれば作成する時間を作ってくれますので、一人で残ることは特に珍しいことではありません。」と述べ、会社関係者Kは「内勤業務については、現場作業が続きますと作業報告書等を作成する時間が取れなくなるので、可能な限り設定するようにはしていました。また、緊急のトラブル等が発生した場合、迅速な対応ができないと電力の安定供給に支障が生じるので、可能な限り何名かは事務に残るように調整しています。」と述べ、会社関係者Gは「J発電所の有水試験は、準備から試験終了まで約1か月位は要する比較的長期にわたる作業でした。被災者がこの現場に当初から入っていなかった理由は、揚水の実試験で夜間作業があること、私は大学院卒なので現場に出る期間が短く、逆に被災者は高卒なので今すぐこの現場を経験しなくてもということの人選がされたと聞いています。」と述べ、会社関係者Lは「J発電所の有水試験は、私とF、被災者、G、Iがかかわっていましたが、有水試験は比較的長期にわたる作業でした。被災者にはこの間も年間スケジュールに基づいてあらかじめ別の現場の作業票を準備してもらう仕事があったので、現場も行って、帰ってから作業票の準備

となるとどうしても時間外になってしまうため、〇月の十何日かの1日だけ内勤の指示をしたと思います。」と述べている。

会社関係者の申述からは、被災者の作業予定は、事務処理の進捗状況、現場で人手が足りるかなどをもとにKやLが管理を行っており、J発電所の有水試験については、被災者には別の現場の作業表を準備させるために部分的に応援する形で担当させていた。また、内勤業務は、現場作業が続くと作業報告書等を作成する時間が取れなくなるため、現場作業は可能な範囲で設定されており、被災者一人を事務所に残し仕事を与えていなかったとは認められない。

さらに、③被災者に終業時間ギリギリに翌日の作業票を要求されたことについてみると、被災者のブログには「明日の作業表は？、ちょっと戸惑った。漏油修理・・・確か、前に班長に作業表作るか聞いたら、資料があるからいいなんて、言ってたのを思い出した。あれ勘違いか。それとも別の話だったのか。とにかく迷った末、作ってない旨を話した。言われることはわかってた。前にもいったよね、前に作り忘れたことがあった。1ヶ月くらい前かな。それがあってから、聞くようにしていた。その結果がこれ。前も今回同様、翌日の作業表を要求された。今回と同じような終業ギリギリに。」と記載がある。これらについて、会社関係者Lは「N変電所漏油修理の作業票作成は、前の週にN変電所の修理依頼があり、私のほうから被災者に作業票を作成しておくように指示をしました。その際に作業手順書を作成するかという話になり、漏油箇所を確認してから作業をすることになったので、作業手順書は作成不要と被災者には伝えました。前日になって、Fも一緒に現場へ行く予定だったので被災者に作業票が出来上がっているか確認したところ、まだできていないという話でした。このことからすると、被災者が作業手順書はいらないよという話を作業票はいらないよという風に勘違いをしたのではないかと思います。」と述べている。

会社関係者Lの申述からは、N変電所漏油修理の作業票作成については、作業手順書はいらないよという話を作業票はいらないと被災者が思い込み、その結果として、翌日の作業票を終業ギリギリに要求されたと被災者が勘違いしたと推認することができる。したがって、Fに被災者に対して嫌がらせなどを意図した言動があったとは認められない。

(ウ) また、被災者は、遺書の中で「周りもFさんと私の関係には薄々気づいていたと思います。しだいに皆からも距離を置かれているような錯覚に陥り」と述べており、職場全体が無視をしたと述べていない。請求人らは、同期や職場全体が多数で結託していじめをしたと推測しているだけでその根拠を示していないことから、職場全体によるいじめ、嫌がらせがあったとは認められない。

(エ) さらに、個人的な付き合いをしなくなった、菓子を被災者だけに配らない、お酌を被災者だけにしないことが、いじめや差別と主張する件について検討する。

被災者の遺書には「無視されるのが一番辛かったです。」「みんなで飲み会した際も、上下関係なく周りには注いで行くのに私だけ存在していないかのように飛ばされた。」と記載があるが、時期、回数は不明であるが平成〇年〇月以前の出来事とし、また、「お菓子を自分だけもらえなかった」との記述は遺書やブログにはないが平成〇年〇月末頃のこととして請求人が第三者からの伝聞として主張しているので、これらを検討してみると、Fは調査官の質問に答えて「菓子のことは、平成〇年〇月か〇月頃に太るからいらないと被災者は言っていたので、その後もあまり積極的に配らずに、机の上に置いておけば食べたいときに食べるだろうというだけの話です。酒を注がなかったことに関しては、正直いつの飲み会のことか分かりませんが、普通はグラスに半分以上入っていたり、グラスがどれか分からなかったり、誰かと話をしていたりという時には無理して注ぎませんので、そのことを注いでももらえなかったと思われてしまったのかしれません。」と述べている。

これら、職場の同僚と個人的な付き合いをすることや菓子を配ることや宴席で酒を注ぐことは職場においてあることではあるが、度々あったという記述もないし、これらはいずれも私的行為であり、たまにあったとしても業務による出来事とは認められない。仮に、業務による出来事としたとしても、酒を注がれなかったということに遭遇した新採用で同種の仕事に従事する労働者が、これをどう受けとめるのかという観点からみると、不快な出来事と受けとめるかもしれないが一般的には乗り越えていく程度のものであり、いじめ、嫌がらせがあったとまでは認められない。

また、請求人らは、これらの出来事が認定基準の別表1「30 上司とのトラブルがあった」にも該当すると主張しているのをこれを検討すると、被災者は、Fが無視をして辛いとブログで述べているものの、無視の事実をFに確かめることもなく、ひたすら自分の心の中で葛藤するFの気持ちを忖度しているばかりで、同僚らによって認識されるような上司とのトラブルは確認できないが、Fに対する不満や不快な思いがあったことは推測され、作業票を作成していなかったことでFから指導を受けた出来事が、「上司とのトラブルがあった」に該当するものと判断する。

しかし、この場合に心理的負荷の強度が「強」となるためには、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来したという要件が必要であるところ当該出来事は本要件を満たさず、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(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)に該当しその評価は「弱」である。

(オ) 請求人らは、認定基準の別表1「24 仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」にも該当すると主張するも、菓子を被災者だけに配らない、お酌を被災者だけにしないこと以外に、その内容について具体的な主張がないことから、それ以外の差別があったとは認められない。

(カ) 請求人らは、独自の見解に立ってモラルハラスメントについて監督署長の調査等の誤り、対応が不十分であると述べているが、いずれも本件結論を左右するものではないと判断する。

(4) 以上のことから、被災者は「平成〇年〇月下旬ころに統合失調症」もしくは「平成〇年〇月初旬ころにうつ病エピソード」を発病したものと認められるが、請求人らが主張するような業務に起因して発病したものと認められないと判断する。

3 以上のとおりであるから、被災者の死亡は業務上の事由によるものとは認められず、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妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。