

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

請求人の亡夫（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月A会社（以下「会社」という。）に採用され、ドライブシャフト又は等速ジョイントといわれる自動車の車体部分及びエンジンの動力をタイヤにつなぐ駆動系統の製品（以下「CVJ」という。）の生産準備業務等に従事していた。

被災者は、平成〇年〇月から〇月までは、会社B工場と連携をとりながら、CのCVJの生産準備業務等を担当していたが、同年〇月からは、D事業体担当に変わり、CVJの生産準備業務のうち、Dの海外生産工場であるE（以下「E」という。）の既存設備や技術支援を行う業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇頃から被災者の様子がおかしいと感じたので、Fクリニックに受診を勧め、同年〇月〇日被災者は同クリニックに受診したところ「うつ病」と診断されたが、その後、同クリニックで加療することはなかった。被災者は、平成〇年〇月〇日、いつものとおり自宅を出たが出勤することなく、会社には自ら「調子が悪いので休ませてほしい」と電話した。同日、被災者は、帰宅せず、翌〇日も出勤も帰宅もしなかったため、請求人及び会社関係者が警察に捜索願を出し、同月〇日、G市の雑木林で縊死しているところを会社関係者により発見された。

死体検案書によれば、被災者の死亡日時は平成〇年〇月〇日午前、時刻不詳、直接死因は縊死、死因の種類は自殺であった。

請求人は、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、審査官は、平成〇年〇月〇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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

- (1) 労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）の意見書によると、被災者は平成〇年〇月上旬頃に I C D - 1 0 診断ガイドラインの「F 3 2 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したとされているところであり、当審査会としても被災者の症状経過及び医証等に照らし、専門部会の発病日、疾病名に関する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上外の判断については、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、認定基準に基づき検討する。

- (3) 被災者の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。
- (4) 請求人らは、被災者の本件疾病の発病の原因として、①D関連業務への変更前の業務の過重、②DにおけるCVJ加工・取付の生産業務への変更、③〇年ビジョン作成の課題、④H室長による叱責、⑤残業禁止及び人員削減に関連しての出来事や担当業務の過重性を主張する。
- (5) 上記①のD関連業務への変更前の業務については、会社関係者からはCの業務は大変であったことやCVJ自動組付ラインの業務は不具合が多く半年延長したとの申述は認められるものの、被災者の元部下であったIは「Jさんの平成〇年〇月から〇月までの業務内容については、私が一緒に仕事をしていた時の印象としては、Jさんにとって、精神的、肉体的に負担になっていたかという業務そのものは、それほど大きなトラブルは無かったと思います。」と述べていることなどからして、認定基準別表1の心理的負荷の対象となる出来事があったとまでは確認することはできない。

しかしながら、Iは被災者がこの間において、H室長やKグループ長から大きな声で怒鳴られており、それは被災者の他3名ほどの限られた職員に対するものであった旨申述している。

一般的に上司のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関しては、現職の社員であれば、その事実について真実を語り難いものであると考えられるが、それゆえ、自らが上司からのパワハラを理由に会社を退職したと述べるIは、会社との関係がないニュートラルな状態で、率直に申述していると認められ、その内容の信憑性は高いものと当審査会は判断する。

また、請求人が被災者に仕事が大変だったら労働組合に相談したらと打診した際に、被災者は「それだけは駄目だ。絶対にしたら自分が首になる」と、ものすごい剣幕で怒ったとの陳述を併せて鑑みれば、当該会社においては、社員が会社に対し上司とのトラブルなどの業務に関する悩みを相談することは難しい実態があったことが推察される。

したがって、D関連業務への変更前の業務については、心理的負荷の対象となる出来事があったとまでは確認できないものの、Iの申述からは被災者が

上司から大声で怒鳴られた出来事はあったと認められる。

この出来事は、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に当てはまり、その平均的心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるところ、総合評価については、Iの申述からもH室長、Kグループ長の被災者に対する怒鳴りの内容は不明であり、業務指導の範囲の強い指導・叱責であったということで「中」と判断せざるを得ない。

- (6) 上記(4)②のDにおけるCVJ加工・取付の生産業務への変更については、認定基準別表1の「仕事の内容・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、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。この点、監督署長及び審査官とも担当業務であったCVJ業務については被災者が20年ほどの経験を有する者であり、業務内容、時間外労働がなかったことなどから、その総合評価を「弱」と判断している。

なお、被災者のD業務への担当替後、まもなく発生したEとのトラブルについては、監督署長は評価すべきトラブルではないと判断し、審査官は上記の出来事に包括し判断している。

しかしながら、被災者はCVJ業務についてはベテランであったとしても、Kグループ長が「海外業務の経験のないJくんキャリアを積ませるために担当をしてもらうことにしました。」と申述するとおり、被災者にとって、Eの仕事は初めてであったことが認められる。

同僚のLは「Jくんが担当をするようになってすぐだったと思いますが、工場が要求してきたことが、現実の設備を考えると、かなり大掛かりな改造をしなければできないようなもので、それについて、Jくんはどうしたらいいかと悩んでいました。」「結局、Jくんが担当している間には、それに対する案を作るには至っていない状況でしたので、ずっと悩んでいたのだと思います。」と申述している。さらにLは、「Jくんが、平成〇年〇月まで担当していたCの業務でも、いろいろ問題があつて大変でしたが、担当が他に二人いたので、三人で協力して対応していました。」「今から考えると、三人で一緒に考えるのと、一人で抱え込むとは違っていたのかもしれませんが、その時には、そう感じませんでした。」と、Eの業務について1人で悩んでいた被災者について申述している。

被災者の業務での悩みについて、ラインの上司であるH室長は「私は、仕

事の中で、Jさんと直接話すことはほとんどありませんでした。何か、大きな問題が起こらない限り、私のところまで話があることはありません。Jさんは亡くなられるまで、約3か月間、Eの担当をしていましたが、その間、特に問題になるようなことはありませんでした。」と述べていることから、被災者の業務の悩みに対して指導、支援を行ったとは認められない。

被災者の直属の上司であるKグループ長においても、「私は、Jくんから、特に仕事に行き詰まっているとか、困っているなどという話は聞いたことはありません。」と申述している一方で、「私はJくんから、機械の具体的な調整の仕方などについて、相談を受けたことはありますが、それほど悩んでいるように感じませんでした。」と相談を受けたとは述べているが、被災者の業務での悩みについては、気づいていないとの一貫した申述であることから、H室長の申述と併せ考えれば、被災者の担当するD業務については、ラインによる組織的な指導、支援はなかったと判断せざるを得ない。

そうすると、監督署長、審査官が被災者のD業務への担当替えの一連の出来事について、「弱」と判断していることは妥当ではなく、当審査会としては、被災者が初めてD業務を担当したこと、Cの業務のように3人体制ではなく、社員としての担当は1人であったこと、さらには別の業務を担当する同僚にはEとの間の業務上のトラブルの悩みを相談したものの解決できず、ラインの上司からの指導・支援もなかったことが認められることから、この出来事の総合評価は少なくとも「中」に該当すると判断する。

(7) 請求人らが主張する「〇年ビジョン作成の課題」については、会社関係者の申述を含め本件の関係資料からは、被災者の主たる業務でなく、社員のモチベーションを高めるため企業が一般的に取り組んでいるものと理解できる。一方で、請求人の陳述書及び被災者の「〇年ビジョン」と題するノートからは、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日の間に〇回の打ち合わせや会議、報告などがなされたことが確認できる。

この点、審理のための処分回答書によれば、上記〇回の打ち合わせや会議、報告のうち、ビジョンフォロー確認会と呼ばれる会議が平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日の間に〇回開催され、ビジョン進捗報告会と呼ばれる部長報告が同年〇月〇日及び同年〇月〇日の〇回開催されており、その開催時間は45分から1時間半程度であることが認められる。

また、会社の同回答書からは、〇回実施したビジョンフォロー確認会はチームメンバーが作成した資料をもとにした確認会であり、被災者が自ら資料を作成することがなつたことが認められるが、〇回実施したビジョン進捗報告会では、被災者は報告会資料の作成に25時間程度を要していたことが認められる。

なお、請求人が主張する被災者が関わった上記〇回の打ち合わせや会議、報告のうち上記以外のものは、ビジョンフォロー確認会及びビジョン進捗報告会に向けた打ち合わせであることが推認できるものである。

同僚のLは、業務量が減ったこともあって、こういう取組が指示されたという旨の申述をしているが、通常業務に加えて上記のような頻度及び業務量で対応しなければならないことは、認定基準別表1の「達成困難なノルマが課せられた」に該当し、その平均的な心理的負荷は「Ⅱ」であるといえる。

ところで、請求人らが主張する上記(4)の⑤残業禁止及び人員削減についてであるが、平成〇年に比べて平成〇年は部内の人員が減っていることは、関係資料及び会社関係者の申述から事実として認められるが、業務への影響については、H室長、Kグループ長、L、Iとも、仕事自体が減っており、そのことで特に影響はなかった旨申述していることからして、被災者の心理的負荷を評価すべき出来事としては捉えることはできない。

ただし、会社の平成〇年〇月以降からの原則、残業禁止については、広く知られていることであり、申請すれば時間外労働ができるシステムであったとの申述はあるものの、社員が遵守すべき社命であったと認められる。このことは、我が国の一般企業の多くが労働基準法第36条に基づく時間外および休日労働に関する協定を締結し、時間外労働等を常態的に実施していることに鑑みれば、残業禁止により、日常業務の一層の効率化が要請され、労働密度が高まったことは容易に推認できものであり、実際に被災者は残業規制の中、日常業務を行いながら、「〇年ビジョン作成の課題」に係る業務にも対応してきたことが認められることから、「中」の例である「達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成可能であるノルマを課せられ、この達成に向けた業務を行った」に該当し、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断することが妥当である。

この点、出来事として評価していない監督署長、審査官の判断は、残業規

制や打ち合わせ等の実施回数、業務量を考慮しておらず、かつ、Lの「Jくんはどうかといえば、〇年ビジョンの仕事があったので、多少きつい部分はあったかもしれませんが」といった申述も検討しておらず、妥当ではない。

(8) 上記(4)④のH室長の叱責、加えてKグループ長の被災者に対する叱責がD業務に担当替えとなってからも続いていたかについて検討すると、監督署長も審査官も関係者の申述からこれを認め、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当するが、業務をめぐる方針において「対立関係」が生じているとまではいえないとして、心理的負荷の総合評価を監督署長は「弱」、審査官は「中」程度と判断している。

しかしながら、上記(5)及び(6)で説示したとおり、H室長、Kグループ長は被災者の上司であり、D業務が被災者にとって初めての担当業務であって、正社員の担当は1人という状況を認識し、被災者を指導支援する立場でありながら、それを行った形跡は認められず、Iの申述から被災者や特定の者に対しては周囲にわかる大声で叱責していたことは事実と認められることから、監督署長が当該出来事の心理的負荷の総合評価を「弱」と判断したことは妥当ではない。

被災者のFクリニックの診療録に「上司も厳しい人、それも悩みというよりつらいこと。一人で抱え込んでいると相談できる相手いない 上司にも相談しにくい 結局かかえこんでいる」との記載があることも鑑みれば、上司から叱責は受けるが相談できず悩んでいる被災者の状況がうかがえる。さらに、請求人の主張を踏まえれば、被災者の心理的負荷は大きかったことが推認される。

H室長及びKグループ長の叱責(上司とのトラブル)は上記(5)で説示したとおり、被災者がD業務への担当替え以前から行われていたことから、被災者に業務の悩みの相談を許さないと受け止めさせるような叱責が継続的にあったと認めることが相当であり、一連の出来事として評価することが妥当と考えるところ、本件の資料からは、請求人の「上司から罵声を浴びせられる。今までにない、経験した事のないひどい叱られ方をされ、けちんけちんに言われる。」と被災者が自宅で語ったとする陳述はあるものの、叱責の内容について客観的に確認できるものがなく、業務指導の範囲を超えていたとまではいえないことから、その心理的負荷の総合評価については「中」と判断せざるを得ない。

(9) 以上のとおり、本件における被災者の業務による心理的負荷は、D関連業務への変更前から変更後にかけての上司とのトラブルを一体の出来事として「中」、DにおけるCVJ加工・取付けの生産業務への変更に関連する出来事を一括して「中」、残業禁止の中で「〇年ビジョン」の業務を達成困難なノルマとしての出来事と捉え「中」であったと認められる。

(10) なお、請求人らは、KGMやH室長からのパワハラの状態、D関連業務における業務負荷、B工場でのCVJの自動組付ライン業務での業務負荷を明らかにするため、当審査会に対し請求人らが主張する調査を行うように主張する。

この点、当審査会から会社に対し、D関連事業の担当になる前のB工場のCVJ自動組付ラインの終了時期延長前の日程表と終了時期延長後の工程表の提出を求めたが、終了時期変更後の日程表については、作成していないとして提出されなかったことから、終了時期の延長に伴う請求人の具体的な業務負荷について把握するには至らなかった。また、その余の主張については、上記に検討したところからすると、当審査会としては、請求人らの求める調査の必要性は認められず、これを採用することはできない。

(11) 以上にみたとおり、本件の被災者の業務に係る出来事の心理的負荷については、「中」の出来事が3つ認められる。しかしながら、上記に検討したとおり、上司から叱責を受けた出来事については、本件の関係資料からは、業務指導の範囲を逸脱し、その中に被災者の人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われたとまでは認められない。また、D業務の担当になった出来事についても、D業務になってからの業務の困難性について具体的に明らかでないことから、全体評価としては「強」とまでは判断できない。

したがって、本件疾病の発病と業務との相当因果関係を認めることはできず、被災者の死亡が業務上の事由によるものとは認められない。

(12) なお、当審査会としては、本件について、監督署長及び審査官による会社関係者の申述内容の精査が十分になされていなかったと判断せざるを得ないのであり、今後は調査を尽くし申述内容の精査をより丁寧に行うべきであることを付言する。

3 以上のとおりであるから、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、これら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。