

## 主 文

労働基準監督署長が平成〇年〇月〇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、これらをいずれも取り消す。

## 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

請求人の亡子（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月〇日から会社A（以下「会社」という。）に正社員として入社した。その後、被災者はB県B市所在の同社B支店〇営業部第〇課に所属して先輩社員に同行しながら営業の研修を受けた後、同年〇月からは同営業部第〇課に配属され、自動車販売店や自動車修理工場といった販売協力店を通じて自動車や同部品等を販売する営業に従事していたが、平成〇年〇月〇日B県C市内のD駐車場内に駐車した被災者所有の自家用自動車内で死亡しているのが発見された。死体検案書には、「死亡したとき：平成〇年〇月〇日午前〇時頃（推定）、直接死因：中毒死（疑）、死因の種類：自殺（推定）」と記載されている。

請求人は被災者が自殺したのは会社での長時間労働、仕事上のトラブルなど業務上の事由によるものであるとして労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）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、審査請求をした日から3か月を経過しても審査請求について決定がないことから、労働者災害補償保険法第38条第2項の規定に

基づき、審査官の決定を経ないで、本件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、被災者に発病した精神障害及びそ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) 専門部会意見書によると、被災者は平成〇年〇月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F32.1 中等症うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病したとされている。被災者の症状経過、関係者の申述等から、当審査会としては、専門部会の所見を妥当なものと判断する。

(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「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であると考えることから、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か月間における業務による心理的負荷を認定基準に照らして検討すると、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「業務による心理的負荷評価表」(以下「別表1」という。)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」又は「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) 請求人らは、被災者を自殺に追いやった最大の要因は、上司からのパワ

一ハラスメントであるとして、被災者の心理的負荷の強度の評価をし直すべきであると主張するため、以下、検討する。

まず、被災者には、上司にあたるE課長及びFから指導・叱責を受けた事実が認められるが、E課長の部下に対する指導について、職場関係者の申述によると、本多は「感情的に指導することはないので大きな負担になるようなことはないです。」、Hは「被災者が人前で注意指導されるのが嫌だということをE課長に言ったことをきっかけに、平成〇年の中ごろから課内ミーティング内で各人に指導していたことを個別面談方式に切り替えて指導をするようにしたくらい、E課長の方が気をつかっていたくらいです。」と申述をしており、Fについても、Gは「いつも一括メールで送られ所属全員が同じメールを受けます。(中略)受け取った側で、自分が叱られていると受け止めるような者はいなかったと思います。」と申述しており、また、一件記録においても、E課長及びFが被災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ない。したがって、当該出来事は、いじめや嫌がらせであるとは認められず、別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するものとして判断する。

被災者についての職場関係者の申述をみると、Iは「指導したときには反省するのですが、また、同じ失敗を繰り返すようなところがありました。」、Jは「仕事のミスでは、販売店さんなどとの約束が守れないとか、時間を守れないなどが多く、時には販売店の奥さんから私に連絡が入り一緒に謝りに行くようなことも5、6回ありました。大きなトラブルとしてはKさんのお客さんへの納車が遅れることや、同行の際に、約束の時間を破って販売店の社長より先にお客さんのところに行って先走って商談してしまうようなことがありました。」と申述しており、被災者は日頃からミスが多かったと推認されるころ、上司E課長は被災者に対し、日常的に業務指導をする必要があったと考えられる。ただし、E課長は、上記Hの申述にあるとおり、被災者への業務指導が被災者にとって過度の負担にならないよう、一定の配慮を行っており、必ずしもE課長の業務指導が、被災者に強い心理的負荷を与えていたとまでは認められない。

ところが、一方において、Fは、「小型車担当者別日報」に、「〇月決算

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、また、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!」、「1課は何故登録がずれるんだ?拠点長を落とし入れるのか?いい加減な申告するな!当月受注ポーズ6人の4人ポーズじゃ計画できる訳無い!」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。

以上を踏まえ、当審査会としては、被災者が上司から受けた業務指導の業務による心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

#### (イ) 労働時間

監督署長は、被災者の労働時間の集計に当たり、繁忙期である平成〇年〇月から同年〇月については、原則、①始業時刻は8時30分、終業時刻は21時30分、(〇月は21時)、②休憩時間は、8時30分開始の朝ミーティング終了後10分間、昼休憩の1時間、17時30分から17時45分までの15分間及び18時30分から20時までの1時間30分間を休憩時間とみて、被災者の時間外労働時間数を算定している。

一方、請求人らは、被災者の時間外労働時間数について、被災者の労働実態に照らすと、被災者が監督署長の認定したような休憩時間を実際にとっていたとは考え難く、発病前に恒常的長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められるものである旨を主張する。

そこで、当審査会において、平成〇年〇月から〇月までの被災者の労働時間について検討したところ、以下のとおりであると判断する。

まず、①始業時刻及び終業時刻について検討すると、始業時刻は、就業規則では9時となっているところ、職場関係者の申述をみると、Iが「朝は8時30分頃から課内ミーティングが必ず行われます」と申述しており、E課長も「営業職は、朝8時30分までに出勤し、8時30分頃から課内ミーティングを実施します。」とこれに符合する申述をしていることからみて、実態として朝ミーティングの開始時である8時30分を始業時刻とみることが妥当であると判断する。しかし、終業時刻については、Gが「〇～〇月は帰社時間が7、8時となり、退社も10時頃であった」、E課長が

「(〇月頃から) 会社への戻りも 8 時、9 時となり、10 時くらいに退社するということが目立ち始めました」と申述しているにもかかわらず、監督署長は、被災者の終業時刻を 21 時 30 分と認定している。当審査会としては、この認定は実態を踏まえているとは言えず、平成〇年〇月から〇月までの被災者の終業時刻は 22 時頃であったとみて労働時間を算出するのが妥当であると判断する。

次に②休憩時間について検討する。

監督署長は、8 時 30 分開始の朝ミーティング終了後 10 分間、昼休憩の 1 時間、17 時 30 分から 17 時 45 分までの 15 分間及び 18 時 30 分から 20 時までの 1 時間 30 分間を休憩時間として認定している。

まず、監督署長が認定した昼休憩の 1 時間については、就業規則に記載があり、また職場関係者の申述をみても、I が「食事休憩 1 時間程度は十分に取れていると思います」と申述し、G も「時間を調整して 1 時間程度の休憩は十分取れていると思います」と申述していることから、同時間について取得できていたものであると認めることが相当である。

次に、8 時 30 分開始の朝ミーティング終了後の 10 分間については、就業規則第 5 条第 3 項は、「時間外勤務を行う場合の休憩時間は、所定時間の開始前及び終了後に各 15 分間、及び、時間外勤務 2 時間につき 15 分間の割合で、労働時間の途中に休憩時間を設ける」と規定しているものの、E 課長は、「各個人に対する指導などは、これとは別にミーティング後や夜に帰社した後に個別に実施していました」と申述しており、被災者が E 課長から日常的に業務指導を受けていた事実に鑑みると、当該 10 分間について、被災者が労働から完全に解放されていたかについては疑わしく、当審査会としては、被災者が当該時間を休憩時間に当てていたとみるのは相当ではないと判断する。

さらに、17 時 30 分から 17 時 45 分までの 15 分間及び 18 時 30 分から 20 時までの 1 時間 30 分間について検討すると、17 時 30 分から 17 時 45 分までの 15 分間については就業規則に規定があり、18 時 30 分から 20 時までの 1 時間 30 分間については就業規則に規定がないところであるが、いずれにせよ、関係者の申述などから、平成〇年〇月から同年〇月までの期間は会社の繁忙期でかなり多忙であったと認められること、

さらに当該時間を休憩に当てていたとする同僚等の申述も見当たらないことなどから、被災者の労働実態からみて、当審査会は、当該時間について休憩時間であったとみるのは相当ではないと判断する。

したがって、平成〇年〇月から〇月までの被災者の労働時間は、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、これを踏まえ、当審査会において改めて被災者の時間外労働時間を算定すると、同年〇月については、監督署長が認定した労働時間を採用しても、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30分程度となり、被災者は、発病前3か月間のいずれの月においても100時間以上の時間外労働時間に従事していたと判断することができる。

したがって、上記（ア）に記載の業務による心理的負荷の強度「中」の出来事の後、恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められるものであることから、認定基準に照らし、上記イの出来事の心理的負荷の総合評価は「強」と判断する。

（4） 以上のとおり、被災者が発病に至るまでの出来事として、達成困難なノルマを課されたこと、2週間以上にわたって連続勤務を行ったこと、顧客や取引先からクレームを受けたこと等の事情を検討するまでもなく、被災者の本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷の全体評価は「強」と判断する。

#### （5） 業務以外の心理的負荷の評価

被災者には、入社時に購入した自家用車のW「Y」を、平成〇年〇月、W「V」に買い替えをしたため、〇万円のWマイカーローンを組み、死亡時には〇万円の残額があった。また、2社の信販会社から用途不明の借入金があり、死亡時には〇万円ほどの残額があった。

これらの出来事は、認定基準の別表2に当てはめると、「借金返済の遅れ、困難があった」（心理的負荷の強度「Ⅱ」）及び「住宅ローン又は消費者ローンを借りた」（心理的負荷の強度「Ⅰ」）に該当する。

以上のことから、被災者には、業務以外の心理的負荷の強度「Ⅲ」に該当する出来事は認められない。

#### （6） 個体側要因の評価

特に検討を要する側要因は認められない。

- 3 以上のおりであるから、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、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑止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。

よって主文のおり裁決する。