

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）による休業補償給付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

請求人は、平成〇年〇月〇日、A県B市所在の会社C（以下「会社」という。）に雇用され、Dに配属されて、ゴルフインストラクターとしてゴルフのレッスン等の業務に従事していた。

請求人によると、恒常的な長時間労働に加え、上司からの暴言や暴行を受け、平成〇年〇月月頃から憂うつ、不眠、ひどく緊張するといった症状が出現するようになったので、平成〇年〇月〇日Eクリニックに受診したところ、「重症大うつ病エピソード」と診断された。

請求人は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害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、さらに、この決定を不服として、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、請求人に発病した精神障害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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病について、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。）は、平成〇年〇月〇日頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断しており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等からみて、専門部会の意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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）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する。

(3) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月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「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表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」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「特別な出来事以外の出来事」について

請求人らは、①会社の上司から侮蔑的発言を繰り返されたこと、②ミーティングにおいてFから頭を叩かれたこと、③フィットネスの宣伝のため上半

身裸の写真が貼られたなどと述べ、こうした度重なるトラブルやいじめが原因となって精神障害を発病したと主張しているため以下に検討する。

(ア) まず、請求人らが、①会社の上司から侮辱的発言を繰り返されたと主張する件について、請求人は、要旨、「他の社員がいる前で、G支配人に日常的に侮蔑的な発言を受けたことについてだが、私が覚えている発言は、『バカ』、『アホ』、『お前頭悪いからな』で、他にもいろいろ言われたが、毎回気にしているところらがもたないの、気にとめないようにしており、言葉は覚えていない。また、このような発言は、私がパソコンで書類を作成しているときや、ミーティングの報告をしたとき、引き継ぎの報告時などに、言葉使いがおかしかったり、間違ったりしたときなどによく言われた。G支配人は言葉の最後に必ずと言っていいほど『頭わりいなお前』と、口癖のように言っていた。G支配人は、気分によって言い方が違うが、顔を合わせると言われていたので、1日に10回以上は言われたと思う。口調の強さは気分によって違うが、『強』、『中』、『弱』で言うと『中』程度で、売り上げが悪いとき等、G支配人がFに指導されて機嫌が悪いときには『強』程度の口調で、八つ当たりのように言われることが月に5、6回程度あった。」などと述べ、侮辱する発言をされたとしている。しかし、会社関係者の申述によれば、G支配人の発言は、請求人が作成した書類の誤りに対する指導の中で述べられており、叱責するときも常識の範囲内の言動だったとしており、また、請求人の人格を否定するような侮辱的な言動があったという申述はみられない。請求人自身もG支配人の日頃の言動については、それ程強く受け止めている様子はいかがわれない。

したがって、当審査会は、当該出来事を認定基準別表1の出来事の類型の「上司とのトラブルがあった」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」と判断するも、上述のとおり、請求人に対してされた発言はすべて業務指導の範囲内であったこと、周囲からも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までは認められないことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) 次に、請求人らが、②ミーティングにおいてFから頭を叩かれたと主張する件については、請求人は、要旨、「平成〇年〇頃、月1回休日に開催するFのミーティングの席で『お前何考えとんだー』と言って、頭を平手で

強く叩かれたことがあった。スクールの企画のミーティングのため、社長とG支配人とFとHと私が出席していた。スクールの企画は社員数人で考えてミーティングで検討するが、今回の企画については、事前に話し合いができなかったために、私が咄嗟に思いついた企画を出して、その企画についてHが質問されたが、内容がわからないため答えられず、それに対して社長が怒鳴ったため、Hが泣いてしまった。社長は、途中からミーティングに参加したため、それまでの内容を知らずに、発言した内容が、的外れだった上に、社長が怒鳴ったので、私は我慢しきれずに、クスッと笑ったのをFが目撃し、泣いているHを笑っているんだと思ひこみ、『お前何考えとんだ一』と言って、私の頭を叩いたのではないかと思う。」と述べている。一方でHの申述によれば、Hが与えられていた課題をクリアできずにふがいなさから悔し涙を流していたことについて、Fから泣いている理由を聞かれた請求人が「よく分かりません」とへらへらしながら返事をしたため、Fに頭を叩かれたものと認められ、請求人が頭を叩かれたことについてはそれなりの理由があったと認められる。

したがって、当審査会は、当該出来事を認定基準別表1の出来事の類型の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとみなし、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」と判断するも、請求人に対する発言は業務指導の範囲内であったと認められ、客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) また、請求人らが、③フィットネスの宣伝のため上半身裸の写真が貼られたと主張する件については、上半身とは言え、請求人の明確な了承もなく掲示したという経緯からみて、当該出来事を認定基準別表1の出来事の類型の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめて検討するも、請求人自身が同出来事について、「私以外の社員はスリムだったので、インパクトを出すために私をモデルに選んだと聞いた。Fからは効果を出せなかった場合はボーナスを減らすと言われた。しかし、現状のシフトではフィットネスをする時間もなく、会社として何も協力してくれなかったため、これはいじめも同然だと思った。」旨、述べていることからみて、同写真掲載について強い不満を抱いていた事実は確認できず、客観的

にみて嫌がらせ、いじめとまではいえないことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 業務以外の心理的負荷について、平成〇年〇月〇日に請求人の実父が入院し、同月〇日に死去するまで看病している。これを認定基準別表2「業務以外の心理的負荷評価表」の具体的出来事「配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した」に当てはめると、心理的負荷の強度は「Ⅲ」となる。

エ 請求人の個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(4) 以上を総合すると、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が三つであることから、心理的負荷の全体評価は「強」に至らず、業務以外の要因を考慮するまでもなく、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められない。

3 以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対してした休業補償給付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。