

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は、これ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、平成〇年〇月〇日から、A県B市所在のC会社A支社（以下「支社」という。）B部に所属し、営業職員として勤務していた。

請求人によると、平成〇年〇月〇日の朝礼時に支社長から叱責を受け、同月〇日には上司とともに支社に呼び出され、支社幹部から、請求人の同僚に対するいじめや職員間のプライベート情報を流布したことなどについて事実確認の調査を受け、文書による報告を求められ、同月〇日には同幹部から、請求人からのいじめ等の被害者とされる支社同僚を同席させた上で、再度事実関係を追及され、さらに、退職を強要されたとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日の話合いの後、不眠、食欲不振等の症状が出現し、同月〇日の話合い以降は動悸、吐き気、音に敏感になるなどの症状が出現したことから、同月〇日Eクリニックに受診し「適応障害」と診断され、同月〇日Fクリニックに転医し「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の出来事が原因であるとして、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○年○月○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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人が発病した疾病名及びその時期について、請求人の主治医であるY医師は、平成○年○月○日付けの意見書において、その症状の発現時期からみて、平成○年○月初旬頃に「F 4 3. 2 適応障害」を発病したとの意見を述べており、その後、請求人を診断したG医師は、平成○年○月○日付けの意見書において、疾病名は「うつ病」であり、発病時期については、「H○年○月○日の一件以降に不安感、睡眠障害、頭痛、食欲不振が出現したことから、発症時期はH○年○月○日頃と考えられる。」と述べている。一方、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。)の意見書においては、請求人は、遅くとも平成○年○月○日にICD-10診断ガイドラインの「F 3 2. うつ病」(以下「本件疾病」という。)を発病したとされている。

請求人を診断した2人の医師が、発病時期について平成○年○月中旬までに発病した旨の意見書を提出しており、さらに同月○日が請求人の初診日であったG医師の診療録には、要旨、「○月○日に呼び出されてから食欲低下等の症状が出た」旨、具体的に記載されていることに鑑みると、当審査会としては、請求人は平成○年○月中旬に発病をしたものと考えることが妥当であると判断す

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) 請求人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) そこで、請求人の発病前6か月間において、請求人が職場で心理的負荷をもたらしたと主張する出来事について検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人は、平成〇年〇月〇日にH支社長から朝礼の場において、営業所の職員の前で叱責されたとし、そのような場において、支社長自らが、職員を名指しで叱責することは異例であり、強い心理的負荷をもたらしたと主張する。この点、H支社長自身は、請求人個人を特定して叱責したつもりはないとしているが、I部長及び元同僚Jの申述から、少なくとも朝礼時に職員の前で机が汚いとの理由でKチームを注意したことは事実であると認められる。もっとも、同叱責が行われた背景には、個人情報漏洩等への配慮から「クリアデスク」という社内方針が掲げられていたとの事情があり、また、請求人自身も根拠のない言いがかりであった等の主張を行っていないことから、叱責されることには一定の理由があったと推認されることである。しかしながら、朝礼の場において、支社長の役にある者が、個人又はグループを特定して叱責するという事態は、当該グループのリーダーであった請求人にとって、一定の心理的負荷を生じさせる出来事であったと考えられることから、当審査会においては、同出来事を認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)であると捉え、検討した。

支社長による抜き打ち訪問について、I部長は異例のことであると述べているが、H支社長は、「〇部長が営業職員より若い拠点がほとんどであり、営業職員の言いなりになっている〇部長もいるため、抜き打ちで訪問することとしました。」と述べている。営業所の管理運営状況について、トップである支社長が抜き打ち訪問を行い、チェックを行うこと自体は不自然なこととは

言えないが、上記のとおり、H支社長は、職員がそろっている朝礼の場において、名指しで請求人もしくはそのチームを叱責したとのことであり、その際の表現も相当程度辛辣であったことが推認されることから、請求人にとって一定の心理的負荷になったことは否定できないものである。もっとも、請求人は、その場において、「リーダーを降ります。」との発言をしており、H支社長からの一方的な叱責であったとは認められないところであり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とすることが妥当である。

イ 次に、請求人らは、平成〇年〇月〇日に、請求人が同僚Lをいじめていたという真実に反する話を持ち出され、支社幹部により執拗に非難されたと主張する。同出来事については、I部長、M部長、H支社長も同様に請求人の同僚Lに対する言動の事実確認であったと述べている。この点、当日の議事録を見る限り、請求人による同僚Lに対するいじめの事実確認を行っているものと読み取れるが、請求人は、その場において、H支社長と同僚Lが一緒にいた場面について写真を撮り、メールで他の社員に送信したのではないかと執拗に詰問されたと主張しており、事実、その後請求人が業務命令であるとして書かされたとする同月〇日付けの文書においても、同出来事の実事関係について記載している部分がある。こうした事実からみて、同月〇日における会議の場においては、同議事録に記載されている内容に留まらず、請求人が写真撮影を行い、メールで他の者に送信した疑いに対する厳しいやり取りがあったものと推認される。

同出来事は、上記同様、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当するとみることができる。請求人の行為に非があったとしても、請求人1人に対して、4人の上司が詰問するというやり方は一般的には適切とは言えず、請求人には一定の心理的負荷がもたらされたであろうと推認される。もっとも、当該追及の理由となった同僚Lへのいじめについては、請求人自身も同僚Lの前でこれを認める発言をしており、その程度や経緯はともかく、この種の行為が行われていたことについては疑いようがなく、さらに、H支社長と同僚Lと一緒にいたところを写真に撮り、少なくともNリーダー、Pリーダー、I部長の3人に見せたことも、それらの者に対する聞き取り調査報告書に示されている具体的な内容からみて、虚偽であったとは考えにくい。そうすると、こうした行為が社内の秩序を乱す行為であると受け止めら

れたとしてもやむを得ないところであり、事実確認のために一定の厳しいやり取りが行われたことも容認されざるを得ないものであり、当審査会としては、その心理的負荷の総合評価は「中」程度であると判断する。

(5) 次に、請求人らは、平成〇年〇月〇日に行われた面談についても、請求人にとって、大きな心理的負荷となった旨を主張している。この点、上記のとおり請求人の発病時期は同月中旬とされるものであり、同月〇日の出来事は、発病後の出来事ということになるが、専門部会においては、遅くとも同月〇日には発病していた旨の表現を用いていることから、当審査会としては、請求人らが主張する同月〇日の出来事についても、請求人が発病した疾病を、自然経過を超えて著しく悪化させる出来事であると判断しうるか否かの観点から検討することとする。

ア 請求人らは、同日の面談において、同僚Lに対するいじめの問題と上記写真の流布について請求人が厳しく責め立てられたと主張している。一方、当日の議事録には、参加者のやり取りが抜粋して記載されているのみであり、厳しい双方のやり取りがあったことはうかがえない。この点、請求人らは、面談は4時間にも及んだ旨主張し、議事録の記録においても面談時間は3時間10分にもわたっていることが確認し得る。すると、議事録の内容はこうした長時間の面談記録としては簡素に過ぎるものであり、請求人が主張する激しいやり取りが行われたものであろうことは推認できることである。その内容として、例えば、請求人が主張する同面談におけるやり取りの中で、H支社長から「支社全体としてあなたは必要ないので、転勤できると思うなよ。わかるやろ？」との言葉があったことやI部長が目の前に退職届とボールペンを置き「今、ここで書いてください。」と言ったこと、その際、請求人が「家族と相談してから書きます。」と伝えたところ、同僚Lが「今日で決着がつくと思っていたのに。」と叫んだことなどは、その申述内容の具体性からみて、事実であると考えられる。

イ しかし、同日における請求人が主張する当事者間のやり取りをすべて認めたとしても、面談の原因は、上記のとおり、請求人自身の同僚Lへのいじめ行為や写真の流布といった点にあったと言わざるを得ないものであり、また、「Lさんが辞めるのであれば、私も辞めます。」と申し出るなど、請求人自身も自己主張をしており、一方的に責め立てられたとは言えないものである。

さらに、支社幹部から行われたとする退職勧奨についても、その場で結論を得ることを強いられたとは言えないことなどの事情を鑑みると、請求人の精神障害を著しく悪化させる「特別な出来事」に該当しないことは明らかである。

(6) 業務以外の心理的負荷については、特段の問題は認められない。

請求人の個体側要因として、平成〇年〇月に「うつ状態、不眠症」、同年〇月に「自律神経失調症」と診断されているところ、専門部会は「それぞれデパス、リーゼといったマイナートランキライザーが処方されているが、いずれも1か月以内の短期間の投与であり、その後精神障害に罹患したとする履歴は無い」としており、当審査会としても、考慮すべき点は特段認められないものと判断する。

(7) 以上を総合すると、請求人の発病に影響したと考えられる出来事の業務による心理的負荷は、「中」が1つ、「弱」が1つであり、その全体評価は「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものと認められない。さらに、平成〇年〇月〇日の面談も本件疾病を増悪させる等の影響をもたらす「特別な出来事」に該当するとは判断できない。

なお、請求人のその他の再審査請求の理由について子細に検討したが、上記結論を左右するものは認められなかった。

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。