

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）による療養補償給付及び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所在のB会社に入社し、平成〇年〇月に同社のC現地法人であるD（以下「事業場」という。）に配属され、海外派遣者として労働者災害補償保険に特別加入していた。

請求人によると、平成〇年〇月に事業場の社長交代により新たに着任した社長から「お前は頭がおかしいんじゃないか。死んだ方がまし。」などといった発言を繰り返されるなど、度重なるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたほか、週7日勤務で月400時間以上の勤務をこなすこともあったことから、不眠や顔面麻痺に悩まされるようになったとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日E病院に受診したところ「大うつ病性障害」と診断され、さらに、平成〇年〇月〇日F病院に受診し同様の診断を受け入院加療した。

請求人は、社長からのパワハラや長時間労働等が原因で上記精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人の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、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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人が発病した精神障害の病名とその発病時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を平成〇年〇月頃に発病したと述べている。当審査会においては、E病院の診療担当者の証明を再度検証したが、請求人に症状が現れた経緯や最初に受診した日などの点からみて、G医師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は、「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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人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「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

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) 請求人らは、請求人が業務上使用していたパソコンに残っているメールの送信記録等を用いて請求人の労働時間を改めて算出するべきであると述べ、これに基づく独自集計の結果、発病6か月前には180時間以上の時間外労働時間数があったと主張をしている。しかしながら、事業場関係者の申述をみると、Hは、「請求人は、遅くまでピアノ・バーで飲んでいるせいなのか分かりませんが、昼間は居眠りをしたり、ぼーっとしていることが多かったです。(中略) 請求人の業務内容や量から長時間労働があったとは思えません。」と述べ、Iも、「平成〇年(中略)労働時間が長かったというようなことはありません。」などと述べている。この点、一件記録を精査したところ、少なくとも発病前6か月間において、請求人が恒常的長時間労働を強いられる具体的な状況があったとは認められないものであり、また、請求人らが独自に集計した労働時間についても、当時請求人の行っていた仕事が当該時間を要するものであり、さらに、実際にその時間就労したとの根拠には乏しいものであることから、請求人らの当該主張を採用することはできない。

(イ) 請求人は心理的負荷が最も強かった出来事として、平成〇年〇月〇日に社長から人格や人間性を否定されるような発言を受けた旨を主張している。請求人の症状が現れた経緯やその後欠勤した状況などを勘案すると、同出来事が請求人にもたらした影響は大きかったものと推認される。そこで、同出来事について検討すると、社長による叱責が相当に厳しいものであったことは、社長自身も認めており、請求人の人格を否定するがごとき発言があった可能性は否定できないものである。もっとも、当日の社長室での話について、Hは、1時間少々のものであったとし、その場に立ち合ったIは15分くらい叱責されていたと述べており、少なくとも長時間に及ぶものではなかったものと判断できる。また、叱責された理由についても、社長及び事業場関係者の申述によると、請求人が社用としては利用しないよう注意を受けていた高額な飲食店を再度利用したことに起因するものであると認められるところ、一定程度叱責されることもやむを得ないといえ

るものである。

以上のような経緯を勘案すると、社長による叱責は、一部業務指導の範囲を逸脱した部分があった可能性があるも、会社組織の一員として、同叱責を受けるには相当程度の理由があったと認めざるを得ないものであり、また、その後請求人と社長が会う機会はほとんどなかったものであり、継続性は認められないことから、同出来事について、認定基準別表1の「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するものであるとみても、当審査会としては、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

(4) したがって、認定基準に照らし、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」となる。

(5) 請求人は、コンプライアンス委員会の調査によりパワハラ的全貌が明らかになると期待したものの、尋問等によりむしろ本件疾病が悪化したと主張するが、当該調査が、発病後の出来事として認定基準別表1の「特別な出来事」に該当しないものであることは言うまでもない。

3 以上のとおりであるので、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療養補償給付及び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。