

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会社（以下「会社」という。）に嘱託として採用され、B支社（以下「事業場」という。）に配属され、平成〇年〇月〇日から事業場の契約社員として新規保険契約の募集業務、更新業務等に從事するとともに、支社長代理として営業報告業務や管理業務に從事していたところ、平成〇年〇月〇日契約期間満了により退職した。なお、事業場は、C市に所在する会社のDに属していた。

請求人によれば、平成〇年〇月末頃から目の疲労を自覚し、症状が持続しているところに加え、同年〇月〇日に頭痛が出現し、両眼が動かなくなり、物が二重に見えて倒れた。その後も頭痛が持続し、立ち上がろうと思っても立ち上がれないことから、同年〇月〇日日Eクリニックに受診し「うつ病エピソード」と診断され、同年〇月〇日にはF心療内科クリニックに転医し「中等症うつ病エピソード」と診断された。

請求人は、パソコンでの長時間労働及び上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）により精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付を請求したところ、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、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、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) 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。)の意見書によると、請求人は平成○年○月下旬に、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。)を発病したとされており、当審査会としても請求人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) 請求人らは、本件疾病の発病前6か月間に発病の原因となった業務に関する出来事として、①平成○年○月頃に親会社Gから「奴隷のように働け」などと言われ、その後も嫌がらせや圧迫を受けたこと、②平成○年○月頃に同年○

月分の終業時刻を22時として直属の上司であるC支店の上司Hに提出したが、18時に書き直させられたこと、③平成〇年〇月〇日、体調不良のため上司Hに休暇の取得を願い出たが認めてもらえなかったこと、④時期は特定できないが、上司Hにコンプライアンス違反などの引き継いだ業務の相談をしたところ「流しとけ」、「ほっとけ」などと言われ、何ら業務上のフォローを受けられなかったことを主張している。

ア 上記(4)①の出来事は、認定基準別表1の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。請求人らが主張する親会社Gの嫌がらせや圧迫について、その具体的な内容や時期は、関係者の申述ほか本件資料から確認することができないことから、認定基準による心理的負荷の評価の対象とすることはできない。仮にそのような嫌がらせがあったとした場合でも、継続的で執拗に行われたものとまでは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」となる。

イ 上記(4)②及び③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」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

(ア) ②については、上司Hは「残業は事前報告が必要で請求人もそれを承知していたが、請求人からは一切報告がなく、請求人の終業時刻が毎日22時になっていたので、時間を有効に使うように、申込書のチェック等の内部事務は部下のIの仕事であると指導したところ、請求人は『分かりました。Iに仕事を渡し、時間内に終わらせます。』と言った。」と述べ、同僚Iは、「残業は事前申告が必要で、残業するなという風潮はあったが、上司Hに残業時間を18時に書き直せと言われたとか、請求人がただ働きだと言っているのは聞いたことがない。」と述べている。また請求人は、上司J宛ての文書において、この点について改善を求めていることが認められる。しかしながら、本件資料からは客観的に請求人の主張を裏付ける資料を見いだすことができず、上司Hの言動は一般的な業務指導に当たるものであることから、この出来事の心理的負荷の総合評価は、「弱」とであると判断する。

(イ) 上記(4)の③の出来事についてみると、上司Hは「〇月末頃に請求人から風邪をひいたので休みたいと電話があり、1週間程度休むなら二人き

りの職場なのでIと調整して休むようにとは言ったが、休んではいけないとは言っていないし、Iは、保険業務の経験者で一人でも対応できる。」と述べている。同僚Iも、要旨、二人で調整して休むことになっており、○休暇の時に調整したが、○頃に請求人は体調が悪いと言ったものの、上司Hに休みをもらえなかったと言っていた記憶がない、と述べている。本件資料からは、請求人の休暇の申請を上司Hが断った事実は確認できず、休暇を取る際に、業務に支障が出ないようにIと調整して休むようにという指導は上司として通常の指導であると認められることから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 上記(4)④の出来事は、認定基準別表1に類推して当てはめると、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。上司Hは、「請求人が引き継いだKは、勝手に更新契約をしたり、保険料の立て替えをしたり、割り引いたり不正契約があり廃店となった。会社の方針で割り引いたりできないので、それが嫌なら契約しなくてもよいと伝えていたが、請求人はそれを悪く取っている。」と述べている。また、同僚Iは「請求人が『上司Hに仕事の悩みを言ったら無視された』、『上司Hから保険の継続が難しいなら切れと言われた』、『上司Hは現場のことがわかっていない』と言い、さらに、請求人は上司Hに自分の思いを伝えても分かってもらえない、同調してくれないことから、最後の方は、上司Hを超えて訴えていた。」と述べている。また、請求人が上司Jに送ったメールの文面によれば、「違法な立替え」、「印鑑のない契約」、「明らかな契約違反」などの記載が相当数認められる。さらに、本件公開審理において、請求人はこれらの事後処理のために1件当たり3～4回程度自宅訪問を行い、苦情電話対応も相当量あったにも関わらず、上司Hが取り合わなかったことについて、改めて主張している。

以上みたところによれば、コンプライアンス違反の業務は、請求人の主張を客観的に確認できる資料や申述はないものの、請求人のこれまでの経験等に照らすと、質的又は量的に請求人にとって困難なものであったと認められる。また、具体的な援助体制が必要であると主張した請求人に対し、契約内容の是正や適正化に関する具体的な援助体制が組まれることが相当であったところ、上司Hなどが何ら具体的な措置を取らず、口頭指示に留まっていた

ことからすると、相当程度の心理的負荷があったと推認できるものの、請求人の時間外労働等からは上記認定基準における心理的負荷が「強」となる具体例である「仕事量が著しく増加して時間外労働も倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる場合」と同程度の心理的負荷とまでは認められないため、この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。

また、請求人らは、営業活動や事故処理に関わる立ち寄りや休日出勤による時間外労働時間が相当量あったことも主張しているが、本件資料からは請求人の主張を客観的に裏付ける資料を確認することができないことから、その主張を採用することはできない。

エ 以上のとおり、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が認められる出来事は3つであり、それぞれ関連して生じているとは認められず、総合評価が「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が2つであることから、全体評価は「中」となり、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ない。

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療養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。