

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所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、Webサイトの製作業務に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月中旬頃、同人が担当していたプロジェクトの進捗が遅れていたことからその対応について打合せを行っていたところ、上司から業務の遅れに対して叱責を受けたという。その後、同年〇月上旬には請求人が従来から自費で参加していた業務に関連するセミナーへの参加に関し、上司から仕事に影響があるとして自粛するよう注意され、請求人がそのことに関する愚痴をインターネットのソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」という。）を利用して書き込んだところ、その書き込みを閲覧した同僚が上司に報告したため、上司から面談を受け注意されたとしている。

請求人は、これら一連の出来事から、不眠、不安感、恐怖感、動悸、希死念慮などが出現したとして、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診したところ「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、更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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、D医師は意見書で、請求人を診察した医師の所見及び請求人の自覚症状等を踏まえ、要旨、請求人は平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F3 気分(感情)障害」（以下「本件疾病」という。）を発病した、と述べており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等からみて、同医師の意見は妥当なものと判断する。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害等の業務上外の認定については、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) 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についてみると、次のとおりである。

ア「特別な出来事」について

業務による心理的負荷評価表の「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) 請求人は、平成〇年〇月中旬頃、打合せ会議において、プロジェクトの進行をめぐり、他部署の上司であるEマネージャーから「やれよ」と怒鳴られ、強い恫喝を受けたと主張している。

この点、Eマネージャーは「少し強めの言葉で言いましたが、別に机を叩いたり、書類を投げ付けたりはありませんし、請求人への発言もその1回限りでした。」と述べており、また、同席していたFディレクターは「その会議でEマネージャーが請求人に対して何か強い口調で言ったかどうかについては、本当に何も覚えていません。定例会議は週1度開かれており、私の記憶ではその会議のひとつだと思いますし、余り印象にないので、その出来事については大した事ではなかったのかと思います。」と述べている。さらに、請求人も「私は、スケジュール通りに自分は頑張っていたと冷静に回答しました。その後は、Eさんは黙ってしまい、更に言い返されることはありませんでした。」と述べている。

当審査会としては、請求人が主張するEマネージャーの発言は認定基準別表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）の具体的な出来事に当てはめて評価することが相当と考えるところ、Eマネージャーの発言は、やや強い口調であったことはうかがわれるものの、打合せ会議における業務上のやり取りの中でされた1度だけのものであり、通常の業務指導の範囲を超えるものとはいえ、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) 次に、請求人は、平成〇年〇月上旬に行われた上司であるGマネージャーとの面談（以下「面談」という。）で指導や叱責があった旨主張している。

この点、請求人は、自ら「Gさんから『クライアントからクレームがきているのは事実なんだよ。』『Fさんに迷惑がかからないように責任をもって仕事に取り組んでほしい。』とか、言われました。Gさんの言い方は穏やかでした。」と述べており、面談において強い指導や叱責があったとは認め難い。

当審査会としては、請求人が主張する面談について、前記「上司とのトラブルがあった」の具体的出来事に当てはめて評価しても、通常の業務指導の範囲を超えるものとはいえず、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) また、請求人は、会社が請求人のSNSを監視し、社内の同僚がSNSの書き込み内容について密告したということが判明し、強い心理的負荷を受けた旨主張している。

しかしながら、請求人のSNSは、社内の多くの者がアカウントを知っており誰でも閲覧することができるオープン設定となっていたことに鑑みると、会社による監視や同僚の密告があったと評価することはできない。当審査会としては、請求人の主張は採用できず、その主張事実を心理的負荷の評価の対象とすることはできないものと判断する。

(エ) なお、請求人は、ペナルティとして業務評価が低下し、給与が減額された旨主張しているが、これらの事実を認めるに足りる資料はないから、当審査会としては、その事実は心理的負荷の評価の対象とはならないものと判断する。

(4) したがって、当審査会としては、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

3 以上のおりであるので、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。