

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B会社（以下「会社」という。）に正社員として採用され、店舗マネージャーとしての勤務を経て、平成〇年〇月から産前産後休暇、育児休暇を取得し、平成〇年〇月から職場復帰し、同年〇月〇日付けで会社S本部T部（以下「T部」という。）に配属され、主にアルバイト採用について企画・運営・管理をする業務を担当していた。

請求人によれば、T部の上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）及び恒常的な長時間労働等から平成〇年〇月頃から体調不良となり、平成〇年〇月〇日、C配布先のリストの誤りがみつかった際の上司からの叱責により「壊れてしまった」と感じたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「適応障害」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、監督署長に対し、休業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、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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、請求人の症状出現の経過及び主治医の意見書等から、C配付リスト作成に関するミスによって、上司であったF部長との間でトラブルが発生し、請求人は不安、抑うつ気分、情緒不安定、注意・集中力の低下等を訴え、Dクリニックへ受診し、その後も症状が遷延していることから、平成〇年〇月頃にF4の「神経症性障害」を発病したものと考える、と述べている。当審査会としては、請求人の症状経過等からして、G、H両医師の意見及び請求人の申述等を踏まえたE医師の医学的見解は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F4 神経症性障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(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。)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

認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下の「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」又は「極度の長時間労働」に該当する出来事は認められず、「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)「配置転換があった」について

請求人らは、平成〇年〇月の配置転換により、請求人が主にアルバイト採用業務を担当することとなったが、全くの未経験であり、かつ、本来であれば2人体制で行うべきところを1人で担当させられるなど、過重な業務量であった旨主張している。

この点について、I氏は、「店舗アルバイト採用のポジションは、これまで別の社員1名と部内全体のアシスタント事務のJさん（旧姓）が担当されていた。」と述べており、従前は担当者としての社員とアシスタント従業員の2名体制であったことが認められる。しかしながら、他方で、I氏は、「Jさんは、社員に代わって稟議書の申請（代理作成）、購買申請、経理処理、経費精算なども上司から依頼されることも多く、特に予算管理や請求書、出入金等の確認処理も行っていた。」とも述べており、2名のうち、派遣社員であるJさんは、アルバイト採用業務以外の業務も数多く担当していたことが認められる。この点、K氏は、「人数で言えば2人ということですが、もう1人の方はアルバイト採用を専属的に担当していたというよりは、そこで発生する伝票などの作成など全体の事務処理を行ってもらっていましたので、私も障害者と新卒の採用担当をしていましたが、それに関わる事務処理などをお願いしていました。」、「その方は、その後出産することになり退職しましたので、退職以降はそれぞれの担当をお願いしていたことは自分ですることになりました。」と述べており、アルバイト採用業務には2名の職員が関わったものの、障害者や新卒の採用業務などの場合と同様に、1名はその他の部内全体の各種業務に携わっているものであること、Jさんの退職後は、各々の採用業務を各担当者により対応していたことが認められる。また、L氏は、「Mさんのアルバイト採用などの通常業務を考えると、今現在Mさんのしていた仕事をそのまま行

っている社員がおりますが十分勤務時間内で作業を行っていますので、家に持ち帰ってまで作業をしなければならないという作業量ではなかったと思います。」と、請求人が担当する業務内容が過重とまでは言えない旨申述している。

以上のことからすると、当審査会としては、配置転換に係る請求人の主張する内容は、認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）の具体的出来事に当てはめて評価することが相当と思料するところ、請求人の配置転換後の職務の変化の程度、業務内容、業務量の程度及び業務の困難性等について、上記申述を含む本件における一件記録を精査し検討した結果、配置転換時に前任者と比べて業務量が増加したと認められるものの、請求人は採用から20年以上の社歴のある社員で、会社組織に対する理解やマネジメント業務の経験があることからすると、請求人にとって、アルバイト採用のための委託業務について企画・運営・管理することは困難なものとはいえないとみるのが相当であり、請求人の配置転換後の業務が以前に経験したことの無いものであったとしても、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

(イ) 「仕事の内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」について

請求人らは、平成〇年〇月頃、会社の業績回復に貢献した回復期間に在籍していた社員、アルバイトに対する報償としてCを配布するという業務を担当するようF部長から命ぜられたが、元々作業を行う基礎となるデータに不備があり、クレーム処理を含め当該業務が過重な負担となった旨主張している。

この点、審査官が認定した労働時間においても、本件疾病発病2か月前（平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日）は、4時間47分であった時間外労働時間数が、本件疾病発病1か月前（平成〇年〇月〇日～同月〇日）には、42時間23分に増加していることが認められる。

一方、L氏は、「通常業務のほかに先ほどお話ししたCの配布など突発的な作業が入ったとしてもMさんの通常業務をみると勤務時間内で終わることはできるのではないかと思います。」と、Cの配布業務を請求人が担当したとしても、担当業務全般は定時時間内で行うことが困難ではない旨

申述している。

当審査会としては、請求人らが主張するCの配布業務は、認定基準別表1の「仕事の内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)の具体的出来事に当てはめて評価することが相当と思料するところ、上記のとおり、請求人の時間外労働時間数は20時間以上増加し、おおむね45時間程度に至っているものの、請求人の時間外労働はおおむね自宅で行われたもので、必ずしも事業主の管理下における通常の労働による負荷と同等には評価し得ないものであること、リストを作成するという新規業務の業務量が困難で過重であるとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ)「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」について

請求人らは、平成〇年〇月、請求人が発注したCの配布該当者リストに誤りがあることが発覚し、請求人はその事後対応に当たったが、当該仕事上のミスは重大であり、事後対応における労力も多大で物理的に不可能な対応作業をペナルティとして請求人1人で行うことを命じられるなどの精神的に追い詰められる過酷なものであった旨主張している。

この点、F部長は、要旨、請求人に事後対応について相談された際、業者への再発注費用に〇万円を要するとされたが、業者への費用の根拠を繰り返すなどした結果、〇万円程度まで金額が下がり、業者への発注を認めたと旨述べている。また、L氏は、「MさんがV字業績回復の貢献者にCを配布するという担当をし、そこで、リストの誤りがあったということは覚えていますが、そのことについてMさんとF部長とで何らかのやり取りはあったと思いますが私は見ていません。」と述べ、本件の一件記録からは、他の同僚からもこの出来事に関しての具体的な陳述はないことから、会社の同僚においても、Cの配布リストのミスについての認識は乏しく、当該配布ミスが重大な結果を招いていたとまでは認められない。

したがって、当審査会としては、請求人らが主張するCの配布リストの作成ミスは、認定基準別表1の「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)の具体的出来事に当てはめて評価することが相当と思料するところ、事後対応の顛末を鑑みても、請求人が当初から当該作業を1人で担当したことをもってペナル

ティなどがあったとはみることができず、業者に再発注するために追加費用として〇万円程度要しているものの、会社の経営に影響するほどの損害は認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) 「請求人らのいじめの主張」について

- ① 請求人らは、F部長は、請求人に対して、他の労働者に対する態度とは明らかに異なる、冷徹な態度を示したり、舌打ち、侮辱(侮辱には請求人のみならず、配偶者や家庭生活にも及ぶもの)、不当な人事評価などのいじめ、パワハラを受けたとして、同部長の発言は、認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当する旨主張している。

この点について、N氏は、「Fさんは仕事のことで誰に対しても厳しい印象はありますが、特にMさんに対して厳しく接していた気がします。理由については、性格的なことなのか仕事上のことなのか具体的には分かりませんが、他の人に指導する感じとは違って釘を刺すような言い方でした。」と請求人に対するF部長の接し方が特に厳しいものであったとの印象を述べている。一方、同氏は、「FさんがMさんを自分の席に呼んで大声で叱責をしていることを3回ほど聞いたことがあります。」、「どのような内容で叱責されていたのかは聞き耳程度ですから詳しくは分かりませんが、何かのプロジェクトの中身のことだったのではないかと思います。」とも述べている。また、P氏は、「客観的にみてF部長がMさんに怒鳴るということもなかった。」と述べ、L氏は、「F部長はMさんに対して特に感情的になることはなく冷静に対応していたと思います。」、「F部長は早口でしゃべるという印象はあると思いますが、誰に対しても同じような話し方ですから特段Mさんに対してきつい言い方などはしていないと思います。」と述べている。

これらの申述からすると、F部長の請求人への接し方については、会社関係者の感じ方は異なっており、N氏の申述を事実として捉えた場合においても、F部長が請求人に対し厳しく叱責したことはうかがわれるものの、具体的な叱責内容までは確認することはできず、請求人らが主張する業務を離れて人格を否定するいじめ、パワハラに相当する発言があったと認めることは困難であると思料する。

したがって、当審査会としては、同部長の発言が認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとする請求人の主張は採用することができない。

② しかしながら、上記のとおり、N氏の申述を踏まえると、同部長が請求人に対して叱責したことはあったと考えられることから、当審査会としても、同部長の請求人に対する発言は、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」)の具体的出来事に当てはめて評価することが相当と思料するところ、同部長の厳しい指導及び叱責やその他の発言は強い口調であったとしても、周囲の大半の者が請求人と同部長との間に大きな対立が生じていたと認識することのなかった程度であり、散発的な出来事であり継続したとは認められず、通常の業務指導の範囲を超える発言があったことも確認できないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

③ また、請求人らは、R部長は、請求人に対して、日常的に乱暴な言動や侮辱する言動をすることで、請求人に著しい心理的負荷を与えた旨主張している。

この点について、P氏は、「R部長がMさんに対して乱暴な言動をしていたかは分かりません。」と述べ、L氏も、「Rさんは比較的フランクな方ですが、部下を呼ぶときは名前と呼んでいましたので、Mさんに対してお前などの言い方はしていないと思います。」と述べるなど、本件における一件記録を精査するも、請求人らが主張するいじめ、パワハラに相当する発言について確認することはできなかった。

④ さらに、請求人らは、パワハラの一つとして、平成〇年〇月にF部長との面談において、恣意的かつ杜撰な人事評価が行われたとも主張するが、当該人事評価は、各部長やマネージャーなどが協議して決定されるもので、恣意的に評価を下げることは困難であること、請求人が評価内容に係る異議申立てを行った際には、F部長以外の管理者からも当該評価制度等について説明を受けていることなどから、当該主張を採用することはできない。

(オ) 請求人の時間外労働時間について

請求人らは、自宅での長時間にわたるパソコン作業は持ち帰り残業であ

り、メール、保存ファイルの内容や相互の時間的間隔を検討したとして、
独自で算定した時間外労働時間数を主張するが、請求人らが主張する時間
外労働時間数は、各メール送受信間中に行っていた作業内容やファイル更
新に要した作業時間を具体的に疎明するまでには至っておらず、採用する
ことはできない。

この点に関し、請求人らは、パソコン上のデータから厳密な労働時間は
特定できないからといって、メール文の文字数により時間外労働時間を算
定するに留まらず、裁量によって合理的な労働時間を認定すべきと主張し
ているところ、当審査会としては、具体的な業務指示が認められない中、
帰宅後の漠たる状態でのパソコン作業については、事業主の管理下になく、
時間外労働と主張する時間中の公私の判別すら困難であり、請求人らの主
張するとおりに労働時間を算定することはできない。

本件については、会社が既にメール文字数を基に算定した時間外労働時
間数から時間外手当を支払い、監督署長は当該算定方法を採用していると
ころ、当該算定方法は、事業主の管理の及ばない自宅における労働時間数
の算定方法としてはやむを得ないものであり、審査官は、本件における一
件記録を精査の上、監督署長が評価していないメール文も加えて、同様の
方法により労働時間を算定しており、当審査会としても、審査官の時間外
労働時間の認定は妥当であると判断する。

また、請求人らは、審査官が認定した時間外労働時間の算出に関し、1
分間当たりの文字数を半分として計算し直すべきとも主張しているところ、
仮に、請求人が主張するとおりに積算した場合、時間外労働時間数は2倍
となるが、その場合であっても、最も長い時間となる本件疾病発病前1か
月間においても、85時間未満となり、100時間程度に至ることはない。

(カ) 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価「中」となる出来事
が2つ認められるものの、関連する出来事と認め難いことから、請求人の
業務による心理的負荷の全体評価については「中」とであると判断する。

(4) 業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因の評価

被災者には、特に検討を要する業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因
は認められない。

(5) 請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに

足るものは見いだせなかった。

- 3 以上のおりであるから、請求人の業務による心理的負荷は「中」であって、「強」には至らないので、同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。

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、主文のおり裁決する。