

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○年○月○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○年○月○日、A（以下「会社」という。）に採用され、B県C市所在の会社C事務所M部に配属された後、平成○年○月からは同事務所N部に配属となり、旅行会社に対する航空券の販売業務を担当していた。

請求人によれば、平成○年○月に部長が退職したため、同年○月に就任した新しい部長から、長時間にわたり度々叱責されるなどのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたことから、思考力低下、不安、食欲低下の症状が出現したという。

請求人は、平成○年○月○日、Dクリニックに受診し「うつ病」と診断され、その後1か月ほど休職し、同年○月○日に職場復帰したが、平成○年○月に退職した。

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、監督署長に療養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、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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害及びその発病時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書及び同年〇月〇日付け意見書において、主治医意見、発病の状況及び経過等から、請求人に発病した精神障害は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）と判断され、発病時期は平成〇年〇月頃とするのが妥当であるとしている。

請求人の症状等の経過に照らすと、当審査会としても、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害の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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、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」に該当する出来事及び恒常的な長時間労働は認められない。

(4) 請求人は、評価期間における業務による心理的負荷となった主な出来事とし

て、①平成〇年〇月〇日に開催された請求人の昇進祝賀会の二次会のカラオケ店等においてE部長から叱責を受けたこと、②平成〇年〇月頃から退職するまで、週に1回ないし2回ほどE部長の机の脇に立たされ1時間から2時間にわたり、同部長から叱責されたことを主張しているので、以下検討する。

ア 請求人の昇進祝賀会の二次会のカラオケ店等においてE部長から叱責されたこと

(ア) 平成〇年〇月〇日に開催された請求人の次長への昇進祝賀会の二次会のカラオケ店において、E部長から叱責を受けたこと

① 請求人は、昇進祝賀会の二次会のカラオケ店において、E部長が「自分だけで昇進したと思うな。昇進の挨拶がない。」などと怒鳴って怒り出し、約15分間にわたり、「私は君の昇進は時期尚早と思っていたが、君の昇進はE前部長の後押しがあったからだ。」「F前部長がどうしても君を昇進させてほしいと、会社を去る前に私に言い残して退職したんだ。」「君はF前部長にお礼を言ったのか。」「2年連続、君を昇進させることで、どれだけ総支配人を説得し、どれだけ大変だったか分かっているのか。」「最初は総支配人も君を2年連続で昇進させることに賛成していなかったんだ。だけど君を昇進させるために、F前部長も社内的にいろいろな人を説得したんだ。」「2年連続の昇進なんて、通常あり得ないよ、異例のことなんだ。」「君はその有り難みを分かっているのか。」「君は営業マンとしてまだまだっていう声は周囲からよく聞くんだ。G支店長さん、そう思いますよね。」「だいたいF前部長だけなんだ、君を評価していたのは、分かるか。」「Hさんだって、反対していたんだ、今でも君を認めていないし、今でも反対している。」「そもそも君は浮っている。地に足が着いていない。」「他のスタッフは一本筋が通っている。」「あなたは自分のために仕事をしている。会社のために仕事をしていない。」などと言って請求人を責め立て続けたため、強烈な不安感とストレスを感じたと述べている。

② E部長は、昇進祝賀会の一次会における請求人の態度が目には余ったので一言注意しただけで、怒っていないし、15分間にわたる叱責もしていない旨述べている。

③ 昇進祝賀会の二次会の参加者の申述をみると、Iは、請求人の申述の

とおり、E部長が請求人に対して上記①と同内容の理不尽な叱責を続けた旨の申述をしているが、他方、Jは「祝賀会の一次会はE部長の自費で開催した会であったにもかかわらず、請求人はその趣旨を理解していないのか、友人との飲み会のような振る舞いをしていたため、請求人の自覚のなさを上司として注意したものであり、次長としての自覚、先輩社員や同僚に対する感謝の気持ちの大切さに触れた発言であった。」、「請求人は、一件目の店で、E部長が声を掛けていない入社したばかりの派遣社員を呼んで同席させたりしたため、会話の内容が彼女の歓迎会のようになってしまい、会の趣旨がずれてしまったのを覚えている。」、「E部長は、二次会のカラオケの場で、そうした請求人の自覚の無さを上司として注意したが、請求人は同部長から注意されることに反発していた。」旨述べ、G支店長は、「E部長は多少厳しい口調で言ったかもしれないが、それは余りにも請求人の振る舞いがその場にふさわしくなかったからであって、E部長の口調は別に目くじらを立てるほどのことではなかった。E部長の請求人への注意は、理にかなっていた。」旨述べている。

(イ) 同日の昇進祝賀会の二次会のカラオケ店から帰宅するために乗車したタクシーの車内でE部長から叱責を受けたこと

請求人は、要旨、「二次会のカラオケ店からの帰途にE部長とG支店長の3名で乗車したタクシーの車内で、同部長からカラオケ店におけるのと同内容の叱責を延々と受け続けた。そして、請求人がタクシーを降りようとしたとき、同部長は『週末によく考えて、頭を冷やせ。』と吐き捨てるように言葉を述べた。」と申述している。

(ウ) 上記（ア）及び（イ）の出来事は、一連の出来事として、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Ⅱ）に該当するものと認められるが、E部長は、昇進祝賀会の一次会における請求人の態度が目には余ったので一言注意しただけであると述べているところ、Jの「E部長は請求人の自覚のなさを上司として注意したものである。」という申述や第三者的な立場にあるG支店長の「E部長は多少厳しい口調で言ったかもしれないが、それは余りにも請求人の振る舞いがその場にふさわしくなかったからである。」という申述からすると、損害賠償請求訴訟の第1審判決及び控訴審判決が判示しているように、昇進した部下に対する上

司の注意・指導として、社会通念上許容される範囲を超えて請求人の人格権を侵害するとはいえないものであり、当審査会としては、請求人に対する叱責の原因とその内容に鑑み、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 平成〇年〇月頃から退職するまで、週に1回ないし2回ほどE部長の机の脇に立たされ、同部長から1時間から2時間にわたり叱責されたこと

(ア) 請求人は、「E部長が平成〇年〇月頃から、理由もなく請求人を執拗に責めるようになり、机の脇に立たせたまま、1時間から2時間、長いときで3時間以上にわたり叱責するなどの行為を繰り返した。E部長の了解を得て行ったことに対し、そんなことは知らない、言っていないと言って、延々と叱り続けた。」旨述べている。

(イ) E部長は、「全くそのような事実はない。業務の上で話はするが、請求人だけを特別に立たせて叱責したということはない。」旨述べるほか、「請求人の目に余る利己的な行動に対して注意やアドバイスに多少時間を割いたことはあったが、それらは1、2分から5分程度、まれに長くても10分程度であった。」旨述べている。

(ウ) 営業部スタッフの申述をみると、Kは、「請求人のほかにも、請求人の後に入ったL及びIもE部長のパワハラに遭っていました。E部長は、相手を立たせて、長時間にわたって叱ります。会議室に閉じ込めて、長時間叱っていることもありました。朝から怒られているときもありました。時間は30分のときもあれば、長いときは2時間近くだったと思います。請求人がE部長に叱られていることは他のスタッフも知っていました。」旨述べるほか、「請求人は、毎日必ずとっていいくらい、立たされていた。朝出勤したらすぐ、立たされていた。数十分というのではなく、毎回2時間以上ではなかったかと思う。」旨述べ、M及びNもこれとほぼ同趣旨の申述をしている。

一方で、P次長は、「E部長は仕事が出来ない請求人にきちんとやってもらいたくて叱っていたと思う。E部長の叱り方は、何度も何度も言うので、くどく、しつこい。興奮すると声も大きく口調はきつくなる。くどいから叱る時間は長い。40分、それ以上になるときもあるが、それは内容、指摘の件数にもよる。きつく叱っても、次の日まで感情を引きずることはな

い。」旨述べ、Jは、「E部長は、請求人の仕事の姿勢や進め方についてその指導に多くの時間を割いていたが、意図をもって請求人をわざわざデスク脇に立たせて長時間叱責していた事実はない。ただ、反発する請求人への指導に手を焼いていたのは事実だった。」旨述べている。

(エ) 請求人がE部長から指導を受けていたことについては、その事実を否定する申述があるものの、多くのスタッフによって確認されていることから、E部長が請求人に対して、日常的に多少長い時間にわたって叱責を伴う業務指導を行っていたことをうかがうことはできる。

しかしながら、その業務指導の具体的内容については、大学院での単位の取り方に関する事柄以外はっきりとしないところ、損害賠償請求訴訟の控訴審判決においては、請求人の供述が、叱責された文言の内容という重要な部分についての具体性を欠いていることから、にわかに信用できない旨判示されている。

また、同判決によると、Kは、損害賠償請求訴訟に提出した陳述書では「請求人が毎日必ずとっていいくらいE部長の机の横で立たされており、その時間は毎日2時間以上ではなかったかと思う。」などと請求人の上記申述に沿う内容を記載しているものの、反対尋問では「毎回2時間以上立たされているわけではない。陳述書の記載には誇張がある。」と訂正しており、叱責の重要な部分について同陳述書の記載内容は誇張された不正確なものであることを認めている。これらの事実を照らすと、同人の上記聴取書中のE部長の叱責に関する申述も直ちには信用することはできず、また、これと同旨を申述するMやNの申述内容も信用することはできないものである。

さらに、損害賠償請求訴訟の控訴審判決が指摘するように、上司の部下に対する指揮・監督の一環として行われた教育・指導は、合理的な理由が必要であり、社会通念上相当な方法・態様で行われる必要があるところではあるが、同訴訟の第1審判決及び控訴審判決が認定するように、E部長の叱責ないし指導の方法や態様については、立っている請求人に対して多少長い時間、注意や指導をしたことが複数回あることが認められる程度にすぎず、その内容は、E部長が、平成〇年〇月以降、同部長の机の脇に居る請求人に対し、「地に足を着けて仕事をしてほしい。」、「他のスタッフは

一本筋が通っている。」、「(請求人は)自分のために仕事をしているようだ。会社のために仕事をしていない。」という趣旨の発言をするなどして、注意することがあったというものであるにとどまることから、当審査会としても、E部長の請求人に対する注意や指導の経緯及び内容等からみて、請求人を標的とした嫌がらせであるとは認められず、同人の業務遂行能力の向上を図る意図からなされたものであって、その発言内容は、請求人の人格を否定するようなものではなく、社会通念上許容し得る範囲を超えて請求人の人格権を侵害したとまではいえないものであると判断する。

そうすると、この出来事は、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」(平均的な心理的負荷の強度Ⅲ)に該当するものと認められるものの、その指導方法や態様等からみて、当審査会としては、心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

なお、請求人は、本件公開審理において、同人が受診した医療機関の4名の医師が本件疾病は業務が原因である旨の意見を述べており、これら医師の意見を尊重すべきである旨申述しているが、請求人が摘示する医師の意見は、いずれも請求人が主張するようなE部長による長時間にわたる執拗な叱責が行われたことを前提としているところ、上記で判断したように、同部長の指導は、多少長い時間、注意や指導をしたことが複数回あることが認められる程度にすぎないものであって、社会通念上許容し得る範囲を超えたものとはいえず、これらの医師の意見は、その前提を異にするものというべきであるから、採用することはできない。

ウ 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」及び「中」となる出来事がそれぞれ1つずつであるから、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「中」と判断する。

なお、請求人が主張する「R出張における営業活動」、「営業会議の議事録に関すること」、「請求人が予約した航空券を勝手にキャンセルされたこと」などの出来事は、いずれも本件疾病発病後の出来事であることから、評価の対象とはならない。

(5) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(6) 請求人のその他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 以上のおりであるので、請求人の業務による心理的負荷は「中」であって、「強」には至らず、本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められない。

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、主文のおり裁決する。