

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、業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月から平成〇年〇月まで違法な業務への従事を上司から強要されたほか、長年にわたる長時間労働、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、平成〇年頃から不眠、抑うつ症状等が出現したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日にCクリニックに受診し「混合性不安抑うつ反応」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発病時期について、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、請求人は平成〇年〇月下旬頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.22 混合性不安抑うつ反応」（以下「本件疾病」という。）を発病したと意見されているところであり、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、専門部会の発病日及び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起因性の判断については、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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、業務による心理的負荷評価表以下「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、上記のほか、本件疾病の発病前おおむね6か月間に発病の原因となった業務に係る出来事として、要旨、違法業務の強要、長時間労働、上司Dによる退職強要及びパワハラ等の4つの出来事を主張しており、これらについて心理的負荷の強度を検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人らは、請求人の担当において、違法業務を強要させられたと主張す

る。この出来事は、認定基準別表1の「業務に関連し、違法行為を強要された」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。請求人は、パワハラノート（平成〇年から平成〇年〇月〇日まで）写において、要旨、ショックを受け、上司Dに疑問を呈するも、口頭注意を受けた、等と述べており、精神的に苦痛を感じていたことが認められる。一方、上司Dは、請求人が購入した際に「(販売) 店舗に電話をして確認した結果、明細と違うものを買っていた。本当は10個買っているが、7個しか買っていないと明細に記入していた。」旨申述しており、会社関係者Eも、「Fさんは買い出しなど喜んで対応していた。違法行為に対し、Fさんから何か進言された記憶もありません。」旨を述べ、同様に、会社関係者Gも、「請求人自身が、数を増やしておきますと言っていた」旨を申述している。

請求人及び会社関係者の申述を総合すると、平成〇年以前より会社全体として違法という認識なく行われ、請求人も、同年〇月以降、拒否する強い態度を示すことなくその業務を担当して続けていたものであり、これらのことを総合的に勘案すれば、仮に請求人の主張を加味したとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ また、請求人らは、請求人が長時間労働に従事することを強いられたとも主張するので、検討すると、この出来事は認定基準別表1の「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」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。しかしながら、当審査会として同僚等の申述やタイムカード、請求人提出のメール等を精査するも、請求人の時間外労働時間は決定書理由において説示するとおり、発病前6か月の時間外労働時間については20時間以上増加していることが認められるが、1か月当たりの時間外労働時間は、最長でも発病4か月前の42時間程度であるとみるべきであり、請求人が主張するような長時間の時間外労働があったとは認められず、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ さらに、請求人らは上司Dが請求人に対して度々大声で罵倒し、暴言を吐くなどのパワハラを行った旨主張するところ、この出来事は、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。

この出来事について、周囲の申述をみるに、上司Dは、「反抗してくるよう

になった理由は分かりません。反抗が始まった時期は平成〇年になってからだと思います。」旨述べており、同人と請求人の間で、対立があったことは認められる。しかしながら、上司Dの申述によれば、請求人に対して個別に業務上の注意を行ったことは認めているものの、暴言等については明確に否定しているところ、会社関係者Eは、「Dはすごく気を遣う方で、注意する際もみんなの前では注意しません。20年以上の付き合いがありますが、怒ったり叱りつけることや声を荒げたりすることは一度もありません。(中略)人格否定などは全くなかった。」旨述べており、会社関係者Hも、「DさんがFさんに対して叱責や罵倒するような場面を見たことは一度もありません。(中略)仕事場においては丁寧な言葉を使います。特に女性に関しては決して声を荒げたり、強い言葉は使わない。」旨明言している。

一方で、上司Dほかの会社関係者らの申述は、要旨、請求人は無断外出をする、業務指示に従わない、大声で同僚の悪口を言うなど、総じて請求人の勤務態度に疑問を呈している。これらの申述を勘案した上で請求人らの主張を検討すると、上司Dは請求人に対して業務上の注意叱責を行っていたにすぎず、その心理的負荷の総合評価は、「中」にとどまるものと判断する。

エ このほか、請求人らは上司Dによって執拗な退職強要が行われたと主張するが、決定書理由において説示するとおり、関係者の申述等からは当該出来事を確認することができず、当審査会としても、心理的負荷を検討するに当たり、評価の対象外と判断する。

オ これらのことから、請求人の精神障害発病前おおむね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「弱」のものが2つ、「中」のものが1つであることから、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、請求人らは、請求人らが会社及び上司Dを相手取って訴訟を提起し、当該訴訟経過の中で、上司Dによるパワハラがあった事実が認められている旨主張するが、本件公開審理において請求代理人が認めたとおり、具体的かつ明確に上司Dによるパワハラが行われたとする陳述書や証言等は得られていないことから、請求人らの主張は採用することができない。

(5) したがって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」に至らず、

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 以上のおりであるので、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。