

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市所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、〇部に配属となり、ネットショップ用のホームページ運営業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月頃から〇部のリーダーによるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、同年〇月にはうつ病を発病し、同月〇日から休業を余儀なくされたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、C医院に受診し「うつ状態」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは会社におけるパワハラなどが原因であり、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) 請求人に発病した精神障害及び発病の時期について、D医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、平成〇年〇月上旬頃、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。）を発病していたとするのが妥当と考えるとの意見を述べており、当審査会としても、請求人の症状経過等に鑑み、同医師の意見は妥当なものであると判断する。

(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日基発1226第1号）」（以下「認定基準」という。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）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か月における業務による出来事に係る心理的負荷について検討すると、以下のとおりである。

#### 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」に該当する出来事は認められない。

#### イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人らは、Eから事あるごとに威圧的な恫喝を受け、見せしめのための単純作業をさせられたり、仕事自体を取り上げられたりして、強いストレスを感じ、極度の不安感が募ったことが原因でうつ病を発病した、これ

は、業務指導の範囲を超えたパワハラであり、「ひどい嫌がらせ・いじめ・又は暴行を受けた」に該当すると主張する。当審査会は、改めて一件書類を精査したが、請求人に対するEの指示命令が業務指導の範囲を逸脱するものであったとするに足る客観的な申述等は確認できないことから、本件出来事は、「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）に該当するものと判断する。

この出来事について、代表取締役Fの申述及び同僚Gの申述から、Eは他の部下に対しても請求人と同様の指導をしている状況が見て取れるが、請求人にミスが多いことから、請求人に対するEの指導も度重なったものであり、通常の業務指導の範囲を著しく超えるものとは認め難く、当審査会としても、決定書理由第2の2の（2）の（ウ）aに説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) 請求人らは、平成〇年〇月〇日、Eから「このまま社長室に行ってHさんをクビにしてくれって言いに行こうと思う。」等と言われたことは、退職強要に当たると主張する。Eは、平成〇年〇月〇日作成の聴取書において、上記発言については否定しているものの、請求人に対し、「この仕事は向いていない。」等発言したことを認めており、これらの発言により請求人に心理的負荷があったものと認められることから、請求人が主張する出来事は、「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度Ⅲ）に該当するものと判断する。

この出来事について、Eには人事権はなく、また、会社から正式な退職勧奨があったとする事実は認められないことから、当審査会としても、決定書理由第2の2の（2）の（ウ）bに説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は、「弱」と判断する。

(ウ) 請求人らは時間外労働として、終業時刻の午後6時を超え30分ほど日報を作成するために毎日のように残業しており、また、毎週火曜日ないし水曜日には請求人宅において、WEBショップブログの更新を行っていたと主張するが、仮にこれらを請求人の労働時間として加えたとしても、請求人の本件疾病発病前6か月における時間外労働時間数は、最も多い月でも1か月当たり80時間には至らない程度であり、請求人が恒常的な長時間労働に従事していたものとは認められない。

(エ) そのほか、請求人らは、「達成困難なノルマが課された」、「会社で起きた事件・事故について、責任を問われた」に該当する出来事があり、それらの心理的負荷の総合評価は「強」であると主張するが、当審査会としても、決定書理由第2の2の(2)の(ウ) eに説示するとおり、請求人らが主張するこれらの出来事は、心理的負荷の評価の対象とはならない出来事であると判断する。

(4) 以上のとおり、請求人の業務による出来事として、心理的負荷の総合評価が、「弱」の出来事が二つ認められるものの、心理的負荷の全体評価は「弱」であって「強」には至らず、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。

4 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。