

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県B市所在の会社C（以下「会社」という。）に雇用され、不動産業務に従事していた。

請求人によれば、会社在籍中にパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたという。請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「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、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、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において、平成〇年〇月上旬に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、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間における業務による心理的負荷を認定基準に照らして検討すると、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「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」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、①E社長から、〇手帳を使用していないことについて叱責を受けた、②E社長から、公証人の委任状に実印を押印するか否かについて叱責を受けた、③E社長から、統括責任者の解職と会社Fへの異動を命じ

られた、④退職の申し出を撤回した際、E社長やG人事課長から罵詈雑言を浴びせられた等の理由から、本件疾病を発病したと主張する。

(イ) まず、①E社長から、○手帳を使用していないことについて叱責を受けたと主張する点についてみると、請求人は、平成○年○月○日付け聴取書において、要旨、「E社長考案の手帳を使わないことをひどく怒られ」、「平成○年○月○日には、○会議の中で、『うちの会社の手帳を使わない馬鹿な幹部』などと60名ほどの前で名指しで批判され」、さらに、「その日の忘年会では、1時間以上正座をさせられ、E社長から『一から出直せ』などと激しく叱責されました。」と述べている。

これに対し、E社長は、「○手帳は、全社員に使うように言っているが、叱責するようなことではないと思っています。」と申述し、請求人が主張する叱責等についてその事実を否定しており、また、G人事課長は、要旨、「請求人が名指しで批判されたようなことや、その日の夜の飲み会で、請求人が正座をさせられ、叱責されたというようなことは聞いたことがありません。」と述べている。

この点、請求人は、平成○年○月○日付けの「追加資料」と題する文書及び資料において、E社長が社員の個人名を挙げて叱責した事例があったこと等をパソコンに保管していたメール記録として当審査会に提出した。当審査会においては、同資料について慎重に精査したが、同記録においても、請求人が○手帳を使っていなかったことについて、指導・叱責を受けた等の事実は確認できなかった。当審査会としては、請求人の主張が具体的であることから、○手帳の不使用について、請求人がE社長から何らかの叱責を受けた可能性があることは否定されないと判断するものの、確証を得られる何らの証言及び記録もなく、また、請求人の主張にはやや誇張があるとの印象もぬぐえないことから、請求人が主張するような厳しい叱責であったとまでは認めることができない。さらに、そもそも○手帳の使用については、会社の幹部職員にとって当然視されていたという事情を鑑みると、社長及び上司からの指導は、理不尽なことであったとは言えず、業務指導の範囲内であったと判断することが相当である。したがって、同出来事を認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブル」に該当すると認めたとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」である。

(ウ) 次に、②E社長から、公証人の委任状に実印を押印するか否かについて叱責を受けたと主張する点は、請求人がその必要性を説明したところ、1時間近く怒鳴られ続けたというものである。この点、E社長は、上記聴取書において、「正直覚えていません。」と述べており、その真偽は不明である。もっとも、この点も請求人の申述内容は具体的であり、E社長による何らかの叱責があったものと推認されるが、同出来事があったと主張する翌日又は翌々日に記載された請求人の業務日報（平成〇年〇月〇日）には、「私の責任の重さについて昨日、ご指導いただきました。自分の責任の重さを改めて痛感しました。」等と書かれており、理由なく一方的に叱責されるような事態であったとは認め難い。また、請求人は、同年〇月〇日から〇月〇日までには休暇を取得していることが認められることから、請求人の記憶自体も曖昧なものである可能性もあり、いずれにしても、業務指導の範囲を超えるがごとき指導・叱責を受けたものとは認められないものであり、認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブル」に該当すると認めたとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」である。

(エ) ③E社長から、統括責任者の解職と会社Fへの異動を命じられた件について、E社長は、上記聴取書において、「Hについては、黒字だったことがなかったため、会社Fに出向を命じました。請求人の給料は、歩合制でしたので、賞与も出して、待遇を従来より具体的には収入が増えるようにしました。平成〇年〇月頃かと思いますが、その内容に不満を持って、請求人が大きな声で怒鳴りながら自分を雇ってくれる会社がある（具体名を言っていました、覚えていません）と言って去って行きました。」と述べており、さらに、同異動が命じられた後である平成〇年〇月〇日の請求人の業務日報には、「温かいご配慮ありがとうございました。〇月末まで全力を尽くします。」と記載されている。また、請求人は、同異動について「役職も給与等の雇用条件もそのまま、会社Fはグループの中核ですから、その担当者になるのは光栄なように表向きはなります。」とも述べており、少なくとも当初は会社Fへの異動について不満を持ってはいなかったものと推認される。したがって、同異動をもって業務により心理的な負荷をもたらす出来事とは認められないものであるが、仮にこれを認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」の具体例「業務をめぐる方針等

において上司との考え方の相違が生じた」に該当すると認めたとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」である。

(オ) 最後に、④退職の撤回に関してE社長やG人事課長に暴言を浴びせられたという主張については、請求人は、上記聴取書において、「平成〇年〇月〇日に、E社長に会い、辞意の撤回を報告したところ、E社長は『退職すると言ったのだから、退職しろ。もし残留したいのなら謝罪しろ』と言われ、謝罪もしました。」、「平成〇年〇月〇日、幹部級会議で、E社長から、1時間以上罵詈雑言を浴びせられました。『私はまだ請求人の残留を認めたわけではない。懲戒処分も免れないだろう』と言われました。会議の最後には、15名ほどの幹部の前で『やめろ一、甘ったれた顔しやがって一。』と大声で叫ばれ、精神的ショックが大きかったです。平成〇年〇月末には、G人事課長から、E社長に土下座して謝罪するように強要されました。私は、『今でも自分が悪いとは思っていないので、それはできない』と言いました。」という事情であったと述べている。

これに対し、E社長は、上記聴取書において、「私は、もうこの時期には、請求人とは会っていません。直接会うこともないのでG人事課長との会話であろうと思われます。」、「平成〇年〇月〇日は、請求人の評価をする日であろうと思います。(中略) 評価会議というのは、全体で2時間程度の会議で何人もの評価をするので、請求人一人に1時間をかけるというのはありません。」と申述している。一方、G人事課長は、平成〇年〇月〇日付けの聴取書において、「平成〇年〇月〇日に、請求人がE社長に会い、退職の意思を撤回したということはあったと思いますが、その場に、私はいないのでどのように言ったとかまではわかりません。」、「平成〇年〇月〇日、幹部以上の〇会議については、私は、出席していると思いますが、請求人に対してE社長が1時間以上、繰り返し、怒鳴るようなことを言ったという認識はありません。大声で請求人に何か叫んだということも覚えていません。」と述べている。両名の申述から、請求人が退職の撤回をする意思をE社長に対して行ったことは事実であると推認されるが、その際、請求人が主張するような暴言を浴びせられたか否かは確認できない。この点、請求人が退職の撤回を社長に申し立てたとする平成〇年〇月〇日の業務日報には、売上実績のみが記載されており、さらに、幹部級会議があった同年〇

月○日の業務日報には、「I課長、J課長、E社長様々御配慮いただき本当にありがとうございます。不肖、請求人本当に心から感謝申し上げます。○に参加しました。E社長の御話は後記いたします。」と記載されているにとどまっており、請求人の主張が事実であることを推認させ得る記述を見いだすことはできない。

以上のことから検討すると、請求人がE社長に退職の撤回を申し出た際に、厳しい言葉を浴びせられたこと、及び少なくとも当時においては関係が良好であったG人事課長から、解雇の撤回についてE社長に謝罪するようアドバイスを受けたことなどは、請求人に対して業務指導が行われたものとみることが相当であり、認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」にあてはめて評価したとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」である。

(カ) 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「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

3 以上のとおりであるので、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。