

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○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、広報関連業務に従事していた。

請求人によれば、平成○年○月○日、同僚から暴言を受け、同月○日にも再び同じ同僚から非難され、更に会社及び関連会社の社員数十人に囲まれた状況で社長から叱責されたこと、また、同月○日にも社長から叱責を受けたことにより、体調を崩したという。

請求人は、平成○年○月○日、Cクリニックに受診し「外傷後ストレス障害」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○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、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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、D医師は、平成○年○月○日付け意見書において、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、I C D－1 0 診断ガイドラインに照らし、「F 4 神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成○年○月○日以降としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、当審査会としても、D医師の意見は妥当であって、請求人は、平成○年○月○日頃、本件疾病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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間において、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」に該当する出来事は認められない。

(4) 再審査請求代理人（以下「請求代理人」という。）は、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による出来事として、①会社に就職後、広報用WEB構築等の新規事業の担当になったこと、②平成○年○月○日及び○

日に同僚からいわれのない非難を受けたこと、③同月〇日、多数の社員に囲まれた状況で、社長から１時間１５分以上人格否定を含む詰問・非難を受けたこと及びその間請求人のすぐ隣にいたEが他の社員から殴られそうになったことなどを挙げ、①の出来事は、認定基準別表１の具体的出来事「新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」に該当し、また、②及び③の出来事は、それぞれ「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するところ、出来事の心理的負荷の強度はいずれも「強」である旨主張する。

- (５) 上記(４)①の出来事についてみるに、請求人は、会社に入社後、WEBサイト構築に関わる業務やフェイスブック・ツイッター等を用いた広報活動を行う部署(社長室広報)の所属となったが、当該部署は、請求人の直属の上司であるEと請求人の入社により設置されたもので、請求人が行う業務内容も会社としては新規に実施するものであったと認められる。したがって、この出来事は、請求人及び請求代理人(請求人及び請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。)も主張するように認定基準別表１の具体的出来事「新規事業の担当になった、会社の立て直しの担当になった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当すると判断する。

しかしながら、請求人は、会社入社以前、他の企業において、WEBサイトの編集・管理、フリーマガジンの編集、販売促進等の業務を行った経験があるところ、これらの経験を踏まえWEBサイトの構築と広報業務を担うべく会社に入社したものであり、時間外労働時間数等からみて業務量が多いとはいえず、また、Eと共に業務を実施する立場であることを併せ勘案すれば、仮に他の従業員から担当する業務内容を理解されていなかったとの請求代理人の主張を事実とみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるとみるのが相当であると判断する。

- (６) 上記(４)②の出来事についてみるに、請求代理人が主張するところの非難とは、平成〇年〇月〇日、請求人がFから「先輩である私に新年の挨拶もないのは、会社の社員としてあまりにかけ離れた行動である。あり得ないことだ。」などと言われたことや社長の指示どおり進めていたH社への業務の発注について、当該業務と関係のないF、Gから突如叱責を受けたこと、また、同月〇日、Fから「〇月〇日に会長が亡くなったのをすぐに知らされなかったのは普段から他の社員とコミュニケーションがないからだ。」、「会長が亡くなられたと

きに悲しみの一言もないのか。」、「ハートがないんじゃないか。」などと言われたことをいうものである。

ア 平成○年○月○日の請求人とF、Gとのやり取りについては、同年○月○日付け申立書添付の請求人作成による「（○月○日の出来事についての報告書）」と題する書面に記載された内容を信憑性に欠けるとすべき事情は認められないことから、当該内容をおおむね事実であると判断する。これによれば、H社への業務の発注について社長の了解を得ている旨の請求人の説明に対し、最終的にGから再度社長に確認するよう指示のあったことが見て取れるが、その他の事項も含め、F、Gの指摘に対して、請求人が自身の見解等を述べたり、了解の返事をしており、F、Gが一方的に請求人を叱責したものとはいえず、また、請求人の人格や人間性を否定する言動が含まれていたとも認められない。

したがって、上記やり取りについては、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」に該当するとみて評価を行うことは妥当ではなく、当審査会としては、同表の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するものとして評価すべきであって、請求人とF、Gの認識・見解には相違があると考えられるものの、これによって対立が生じたとみることはできないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

なお、Fから新年の挨拶がないことに関する非難を受けたことについては、請求代理人も主張するように、業務とは関係のない私的な事項であることから、業務による出来事に含めて評価することはできないと判断する。

イ 平成○年○月○日にFから「○月○日に会長が亡くなったのをすぐに知らされなかったのは普段から他の社員とコミュニケーションがないからだ。」等と言われたことについては、同年○月○日付け申立書添付の録音反訳（以下「録音反訳」という。）によれば、社長が、請求人らに対し自らの指示でFを請求人のところに話をしに行かせた旨述べていることから、上記（4）③の出来事と一体的に評価すべきものと判断する。

（7）上記（4）③の出来事は、具体的には、平成○年○月○日、請求人及び上司であるEが社長から呼び出され、6階フロアにおいて常務、I、G、Jらが周囲に立ち並びその他の社員が自席で通常業務を行う中、社長から、会長が亡く

なってなぜお悔やみの言葉を常務に述べないのかから始まる一連の叱責を受けたもので、途中、請求人らの主張によれば、IがEに殴りかかろうとする場面があり、立ったまま一連の叱責を受けていた時間は、1時間15分余りに及ぶというものである。請求人は、上司や同僚らが周囲に立ち並びその他の社員も見聞きできる中で、相当の時間にわたり指導・叱責を受けていることから、この出来事は、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」に該当すると判断する。

この際の請求人及びEと社長とのやり取りは、おおむね録音反訳に記されたとおりであると認められることから、当審査会として、当該内容を精査した。

請求代理人も主張するように、そもそも常務や社長にお悔やみを述べる、述べないということ自体は、業務とは関係のない私的な事項であることから、それに伴うやり取りを業務による出来事を含めて評価することはできない。当該内容以外の休暇報告、Kに係る業務報告、仮払いの件等については、業務に関する事項であるが、社長からの問い詰めに対して矢面に立っているのは専らEであって、請求人は社長から時々問われた際等にEの返答について補足を行っているにすぎず、また、請求代理人が主張するように「詭弁じゃないんですか?」、「卑怯ですよ。」、「稚拙じゃない?」との社長の発言が認められるものの、これらはいずれもEに向けられたものであって、直接請求人の人格や人間性を否定する言動があったとも認められない。さらに、Eの発言を受け、Iが強い調子でEを非難していることが認められるものの、IがEに殴りかかろうとしたかは定かでなく、仮に殴りかかろうとしたとしても、未遂に終わっていることと併せ考察すれば、直接の対象でない請求人の心理的負荷の強度に多大な影響をもたらすものと評価することはできない。

以上のことから、上記(6)イを併せ勘案しても、当審査会としては、この出来事による心的負荷の総合評価は「中」と判断する。

- (8) 上記(5)ないし(7)のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が2つと「中」の出来事が1つ認められるが、出来事の全体評価は「中」であり「強」には至らないことから、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 以上のとおりであるから、請求人に発症した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ず、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。