

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社B営業所に配属されたが、平成〇年〇月〇日に同営業所が廃止されたため、同年〇月〇日からC所在の会社D営業所（以下「事業場」という。）に配属されて、太陽光発電パネルの発電診断等のフォローアップを担当するカスタマー・サポートサービス業務に従事していた。

請求人によれば、事業場に異動した平成〇年〇月以降、過労と上司等からのパワーハラスメントにより、体調を壊したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、E医院に受診し、「自律神経失調症」と診断された。その後、同年〇月〇日、F病院に転医し、「過労によるストレス反応、適応障害」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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害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等専門部会（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、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成〇年〇月頃としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、当審査会としても、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) そこで、「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、①上司からいじめや嫌がらせを受けたこと、具体的には、(a)漢字ができず能力に欠け

るので、カスタマーという仕事は向いていないと周囲に聞こえる大声で怒鳴られたこと、(b)パソコンの電源が入ったままになっていたことやストーブの火がつけっぱなしになっていたことについて、事業場職員の前で謝罪させられたこと、(c)変更されたパソコンの入力の仕方を教えてもらえなかったこと、(d)顧客訪問の途上、「テメー、このやろう」と怒鳴られ、顧客先を1日に7、8件回れないカスタマーはいらないと言われたこと、②同僚からいじめや嫌がらせを受けたこと、具体的には、(a)机に置いてあった物品を移動させたことについて、関係者に謝罪するよう怒鳴りつけられたこと、(b)顧客に渡すパンフレットを作成しようとしたところ、仕事がちゃんとできるようになってからにするように言われたこと、(c)備品のクリアファイルを5、6枚持っていったところ、私物ではないので返すように、にらみつけながら言われたこと、(d)請求人は悪臭のする香水をつけているという話を会社本社にしたこと、(e)変更されたパソコンの入力の仕方を、事業場全体に聞こえるような大声で得意げに教えられたこと、(f)ごみ箱のごみを指差して捨てるように命じられたこと、③仕事が過重であったこと、を主張している。

(5) 上記①の出来事についてみると、次のとおりである。

ア 当審査会として、上司、同僚からの聴取内容を始め本件一件記録を精査したが、(a)及び(b)の出来事について、請求人がGチーフから事業場の応接室に呼ばれ話をされたことは認められるものの、大声で怒鳴られたり謝罪させられたとする請求人の主張に則した事実があったことを裏付ける証拠は認められなかったことから、客観的にこれらを認定基準別表1の具体的出来事に示される「嫌がらせ、いじめ」に該当するものとみることはできない。

したがって、これらの出来事は、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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するものとみるのが妥当であるが、Gチーフとの間に客観的に認識されるような対立が生じたものとも認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とどまるものと判断する。

イ (c)の出来事について、これを事実と認めるに足りる証拠はないことから、業務による出来事として評価することはできないと判断する。

ウ (d)の出来事は、平成〇年〇月〇日、顧客宅の訪問を終えた帰途、請求人によれば、同行していたHマネージャーが独り言をつぶやくので、どうしたの

か尋ねると、同人がしばらくしてから急に「テメー、このやろういいかげんにしろ」と大声を出し、その後、「明日迄に1日に七、八件廻れるのかどうか考えてこい。それが出来ないカスタマーはいらない。」等と言ったとされるものである。

この点、Hマネージャーは、前回同行したときと同じように道を間違えたことを指摘したところ、請求人が反論したことからイライラして、「オマエ、いい加減にしろ。」と怒鳴った旨認めている。一方、顧客訪問の件数については、請求人から、「1日4～5件の訪問は無理。1日3件しかできません。」との話があり、「今は無理でも今後、月に80件ぐらいにやっていけるように力をつけましょう。やりたいのに出来ないんだったら教えます。やらないのなら教えても無駄なので、私はエリアマネージャーを降ります。1週間ぐらいで答えをください。」と伝え、請求人から「将来的に1日4～5件行けるようになる。」という回答を期待していた旨述べている。

顧客訪問件数の目標に係る請求人とHマネージャーとの申述内容は異なるところ、I統括、Jマネージャー及びK所長の申述を踏まえると、会社において顧客の顧客訪問件数は、1日当たり4、5件とみるのが妥当であって、請求人がHマネージャーから示された旨述べる7、8件という数値は、目標として現実的なものとは認められない。したがって、請求人の申述は信憑性を欠くと判断せざるを得ないのに対し、Hマネージャーの申述には一定の合理性が認められる。

なお、Hマネージャーが怒鳴った際に発した言葉のニュアンスについては、両当事者の申述に差異があり、正確には不明とせざるを得ないものの、仮に、請求人の主張どおりとしても、人格や人間性を否定するものとまでは認められず、また、多少強い調子であったにせよ業務指導の範囲を逸脱したものとまではいえないと判断する。

以上の点から、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事に示される「嫌がらせ、いじめ」に該当するものとみることはできず、「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」）に該当するものとみるのが妥当である。そうすると、言葉遣いの問題があったとしても同僚等の前で叱責されたものではなく、上記双方の申述に基づき請求人とHマネージャーとの会話内容等に鑑みると、強い指導・叱責を受けたものとは認められな

いことから、(a)及び(b)の出来事と併せても、「上司とのトラブルがあった」の心理的負荷の総合評価は「弱」とどまるものと判断する。

(6) 上記②の出来事についてみると、次のとおりである。

ア (a)から(c)までと(e)及び(f)の出来事については、それぞれLとのやり取りがあったことは認められるものの、怒鳴りつけられた等請求人の主張に則した事実があったことを裏付ける証拠は認められなかったことから、客観的にこれらを、認定基準別表1の具体的出来事に示される「嫌がらせ、いじめ」に該当するものとみることはできない。

したがって、これらの出来事は、認定基準別表1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」）に該当するものとみるのが妥当であるが、本件一件記録を精査しても、当該同僚との間に客観的に認識されるような対立が生じたものとも認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とどまるものと判断する。

イ (d)の出来事については、Lによれば、業務部門の担当者が会社本社に連絡したとされるどころ、請求人を貶めるないしは請求人に嫌がらせをする目的をもって事実無根の話を広めたものとみるべき状況は認められず、請求人がつけていた香水ないしは車の芳香剤の移り香が、周囲の者にとって許容範囲を超える程度にきつく感じられた事実があり、業務部門の担当者ないしは他の同僚が当該状況を会社本社に連絡したものと推認するのが妥当である。

当該経緯から勘案するに、この出来事は、いわば請求人の身だしなみに関することで請求人の業務とは直接関係ない内容であることから、同僚とのトラブル等業務による出来事として評価することはできないものと判断する。

なお、仮に、この出来事を職場環境に関わるものとみなし、上記アの「同僚とのトラブルがあった」に含めて評価したとしても、客観的にはトラブルとはいえないことから、「弱」の総合評価を修正するには至らないと判断する。

(7) 上記③の出来事についてみると、当審査会としても、請求人のタイムカードを基に監督署長の認定した請求人の時間外労働時間数は妥当であると思料するところ、これによると、発病前1か月前は約45時間であるが、発病2か月前及び3か月前は、それぞれ80時間以上であり、異動前と比較しておおむね20時間以上増加していると認められる。そうすると、請求人の異動後の就労は、

認定基準別表1の具体的出来事「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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当し、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

なお、平成〇年〇月〇日の始業時刻を請求人の主張どおり午前9時2分と修正した上で、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間における時間外労働時間が、仮に再審査請求代理人の主張どおり認められるとしても、認定基準別表1の具体的出来事に示された心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例と同等の負荷があったものとみることはできず、その心理的負荷の総合評価は「強」には至らないと判断する。

- (8) 上記①及び②に加えて、請求人にはB営業所の廃止に伴う事業場への異動が確認できるところ、これは、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当する。

請求人は、所属していたB営業所の廃止に伴い、自らカスタマーとして事業場への配置転換を希望したものであることや、カスタマーの業務について、上司等が同行して相応の業務研修が行われていることを勘案すると、その心理的負荷の総合評価は、「弱」ととどまるものと判断する。

なお、通勤時間の増加を業務による出来事として評価することはできず、請求人のその余の主張も、前記判断を左右しない。

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

- (10) 以上を総合すると、上記（5）ないし（8）のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価が「中」の出来事が1つと「弱」の出来事が3つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「中」ととどまり「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。

よって主文のとおり裁決する。