

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）による遺族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

請求人の亡子（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C支店（以下「事業場」という。）において、技術営業職として就労していた。

被災者は、平成〇年〇月〇日から会社に出勤せず、同年〇月〇日、D市内の駐車場において練炭自殺しているところを発見された。死体検案書には、「死亡したとき：平成〇年〇月〇日早朝（推定）、直接死因：窒息、窒息の原因：酸素欠乏、酸素欠乏の原因：一酸化炭素中毒の疑い、一酸化炭素中毒の原因：練炭ガス、死因の種類：自殺」と記載されている。

請求人は、被災者の精神障害の発病及び死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付を請求したところ、監督署長は、被災者の精神障害の発病及び死亡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、被災者の精神障害の発病及び死亡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) 被災者の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、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、平成〇年〇月〇日頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨述べている。当審査会としても、被災者の症状経過及び医学的見解等に照らし、専門部会の上記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、認定基準に基づき検討する。

(3) 「特別な出来事」について

被災者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。）に定める「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。

(4) 「特別な出来事以外の出来事」について

請求人及び再審査請求代理人（請求人及び再審査請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）の業務による出来事に係る主張について、検討し判断

すると、以下のとおりである。

ア E会社案件、F会社案件及びG会社案件（3つの案件を併せて、以下「本件3案件」という。）の業務負荷が過重であるとの主張について

（ア）請求人らは、被災者が本件3案件を遂行するに際し、会社側の支援もなく、新入社員である被災者にとっては過重な負荷であった旨主張しており、同主張は、認定基準別表1「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて、検討する。

（イ）被災者の家族、友人及び会社関係者の申述並びに「H」を始めとする本件の一件記録を精査すると、確かに、被災者が本件3案件に関する悩みを抱えていたことが認められる。

（ウ）しかしながら、会社関係者の申述、「被災者の関わった案件の業務スケジュール」、「被災者が受講した研修一覧」及び「H」を精査すると、①新入社員には、指導員が必ず付いていること、②新入社員の抱える仕事や人間関係等の悩みへの助言等が行われていること、③各案件については、新入社員一人で行うわけではなく、必ず誰かが補助・同行していること、及び④平成〇年〇月から同年〇月までの間に〇回もの研修が行われていることなどの事実が認められ、これらを総合的に勘案すると、会社側の支援体制がなかったとの請求人らの主張は採用できない。

また、「被災者と同種の業務に従事した同期社員の担当案件の件数等について」みると、被災者が同期入社社員の担当件数と比較して多くの案件を担当していた事実を確認することはできず、この点、被災者と同期入社したIは、「被災者が受け持っていた案件が、同人が関わった案件の業務スケジュールのものだとすれば、新入社員にとっては、通常の業務量だと思います。これだと何件も同人に主担当の業務を行っている訳ではないので、フォロー体制があれば、同人の業務は当たり前のことだと思います。」と述べていることも考慮すると、他の新入社員と比べて、被災者の業務量が特に過重であったり、業務の難易度が高いものであったとは認められない。

さらに、一件記録からは、被災者が本件3案件を遂行するに際し、不十分な点があったり、ミスがあったりしても、ペナルティが科せられたといった事実も認められない。

(エ) よって、被災者に課せられた本件3案件の業務負担については、上記のとおりであることから、当審査会としては、この出来事の総合評価は「弱」とであると判断する。

(オ) ところで、請求人らは、会社OB〇名が作成した陳述書を提出するとともに、被災者の担当した業務は、被災者のこれまでの経歴や新入社員という立場に照らし、困難を極めるものであった旨主張している。

しかし、同陳述書を見ると、その内容は、会社OBの過去の業務経験から、被災者の担当業務をみて、その業務負荷について一般論を述べたものにすぎず、このことをもって、被災者自身の業務による心理的負荷を直ちに判断することはできない。また、Iが、「最初は何でも初めてなので、苦勞しましたし、残業もしたと思います。」と述べているように、新入社員が大学等で専攻したことが必ずしも業務に直結するものではなく、業務に関する知識を十分持たないまま手探りで、あるいは、上司や同僚らと相談しながら業務を遂行していくことは一般的に考えられるところ、同陳述書記載の主張は直ちに採用できないものであり、上記(エ)の判断を左右しない。

イ J課長からパワハラを受けたとの主張について

(ア) 請求人らは、被災者がJ課長から、「おまえが悪い。おまえのせい。おまえなんていらん。」など、誹謗中傷するといったパワハラ発言を受けた旨主張している。

(イ) この点、J課長が被災者の上司として業務指導を行っていた事実が認められることから、請求人らの上記(ア)の主張について、認定基準別表1「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」）に該当するとみて、検討する。

(ウ) J課長の業務指導の態様についてみると、被災者の入社当時の指導員であったK主任は、要旨、「被災者が入社して私が転勤するまでの間、職場内でのパワハラ等はありませんでした。こう断言できるのは、私が直接目撃したり、他人から聞いたことがないからです。私自身パワハラをされたこともありません。」「私が転勤後も、被災者の所属チームにおいてパワハラがあったとは聞いていません。J課長は仕事には厳しいですが、感情的になることはなく、上司の立場としての的確なアドバイスをされる方で

す。」と述べ、同じく被災者の指導員であったL主任は、要旨、「被災者に直接指示をしていたのは私で、J課長から、その都度直接指示されることはありません。J課長へ被災者の仕事の進め方について報告した際、被災者はJ課長から『何を悩んでいるの』と言われましたが、口調は強いものではなく、いつもと変わりませんでした。」「職場内でパワハラ、いじめはありません。それは、自分自身がされたことはないし、したこともないからです。そのような現場を見たことや聞いたこともありません。社内には全職員を対象とした人権に対する研修があり、職員の認識は高いと思います。」と述べている。

また、所属部署の同僚であるM指導員は、要旨、「グループ内で被災者に対して誰かが罵倒するようなきついことを言っているのを聞いたことがありません。」と述べ、N課長補佐は、要旨、「J課長の性格は、自分に厳しく、他人にも厳しいという印象があり、私自身も厳しい指導を受けたことがあります。肉体的や精神的な攻撃をするような言動のパワハラを受けたことはありません。他の人に対しても同様にパワハラと思うような言動はなかったと思います。」と述べている。

(エ) 以上の関係労働者の申述から、J課長の指導は業務指導の範囲内であり、周囲から客観的に認識されるような対立が生じていたものとも認められないことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(オ) なお、請求人らは、被災者の友人らが、被災者から、「J課長に『計算ミス、お前が悪い。おまえのせい。おまえなんていらん、ひとりでやれ』と怒鳴られた。」旨の話を聞いたとの証言を重視すべき旨主張するが、被災者が友人らに対し、J課長の業務指導を誇張して相談していた可能性も否定できず、友人らの申述をもって直ちにJ課長のパワハラ発言を認めることはできない。仮に上記J課長の発言があったとしても、被災者が実際に退職を強要されたといった事実等も見受けられないことからすれば、上記(ウ)の判断を左右しない。

ウ 親しい先輩の人事異動について

平成〇年〇月の人事異動により、先輩（相談相手）が異動したという出来事は、認定基準別表1「理解してくれていた人の異動があった」（平均的な

心理的負荷の強度「I」)に該当するとみるのが相当であり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 時間外労働時間について

(ア) 被災者の時間外労働時間についてみると、本件疾病発病前6か月間のうち、最長でも発病前1か月の3時間15分である。

(イ) この点、請求人らは、①被災者は、寮でCADを使って製図をしており、それを深夜に会社のパソコンに送信していた、②O論文(P主催)を自宅で書いていたこと等から、いわゆる「持ち帰り残業」があった旨主張するので検討する。

(ウ) まず、被災者が会社の寮でCADを使って製図をしていたことについては、会社にCADがないことからすれば、そのような行為を業務後ないし帰宅後に行う必要性については疑念があると言わざるを得ず、また、請求人らが述べるように、被災者のCADの使用時間は、平成〇年〇月においてせいぜい20時間程度であるとすれば、被災者の帰宅後の時間外労働時間は、本件再審査請求の判断を左右するものではない。

次に、O論文については、社内通知によると、「目的：論文を書くことを通じ、『文章力』、『考える力』、『情報感覚』を養う」、「論文コンクールへの参加は任意です。直属長は、論文コンクール以外の文書力向上施策(Hの活用、通信教育(中略)の受講等)も考慮し、部下育成の一環として新入社員に参加させるかどうか、新入社員、所属長等とご相談のうえ、決定してください。」とされていることから、O論文の提出については、任意であると認められる。なお、平成〇年に入社したQが、「私の場合は、指導の一環として書くように言われたと思います。勤務時間中に作成したと思います。」と述べていることを考慮し、仮にO論文の作成に業務性を認めたとしても、①O論文の分量は全部で13ページ程度であること、②Qも「それほど負担になった記憶はありません。」と述べていることからすれば、これをいわゆる「持ち帰り残業」として評価したとして、平成〇年〇月～〇月の時間外労働が月間100時間を超えるようなものは到底認め難く、よって、O論文作成に係る負担についても、本件再審査請求における判断を左右するものではない。

(5) したがって、請求人らが主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、

「弱」の出来事が3つであり、その全体評価も「弱」であることから、「強」に至らないものと判断される。

なお、請求人らのその余の主張についても、子細に検討したが、上記結論を左右するものに足るものは見いだせなかった。

(6) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因について

ア 業務以外の心理的負荷について

(ア) まず、平成〇年〇月にそれまで交際していた異性と別れていることから、認定基準による「業務以外の心理的負荷評価表（別表2）」（以下「認定基準別表2」という。）に示された具体的出来事に当てはめると、「失恋、異性関係のもつれがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当する。

(イ) 次に、同年〇月に、実家から会社の寮へ入寮していることから、これは認定基準別表2「引越した」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当する。

イ 個体側の要因について

個体側の要因については、特に評価すべきものは見受けられなかった。

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、監督署長が請求人に対してした遺族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。