

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ことにある。

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。）に採用され、テレビ番組制作プロデューサーとして就労していた。

請求人によると、入社以来、長時間労働や不規則勤務の連続で、仕事上の強いストレスが長期間にわたり継続していたところ、平成○年○月に社長が代わってから、月給を減らされた上、部下であった社員を派遣に出され番組制作に支障が生じ、さらには退職強要もあったことから、ストレス・疲労により倒れたという。請求人は、平成○年からCクリニックに通院していたが、平成○年○月○日には、D医療センターに受診し「倦怠感」と診断され、同年○月○日には、Eクリニックに受診して「うつ病エピソード」と診断された。以後、複数の医療機関を受診し、平成○年○月○日、Fクリニックにおいて、「適応障害、慢性疲労症候群、線維筋痛症」と診断された。

本件は、請求人が休業補償給付の請求をしたところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。

請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成○年○月○日付けでこれを棄却したことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

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

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。

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) 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。
- (2) 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、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○年○月○日付け意見書において、平成○年○月頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F4 神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、専門部会の同意見は妥当なものであると判断する。
- (3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね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」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見受けられない。
- (4) 本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による出来事として、請求人は、新しく就任したG社長から様々な嫌がらせを受けたこと、達成困難なノルマを課せられたこと及び平成○年○月以降、H放送局の企画募集で採択された業務（以下「H放送局案件」という。）により多忙となり、長時間の時間外労働を余儀なくされたこと等を主張している。

ア G社長から嫌がらせを受けたとの主張について検討すると、以下のとおりである。

(ア) 請求人が主張する嫌がらせの具体的内容とは、①平成〇年〇月〇日の個人面談中に退職強要を受けた、②同個人面談中に「あなたに払っている給料はドブに捨てるようなものだ。あなたには期待していない。」等の暴言を吐かれた、③無視された及び④減給されたといったものである。

このうち、①と②の出来事については、請求人の主張内容が具体的であることから、当審査会においては、その経緯について特に慎重に検討した。平成〇年〇月〇日の出来事について、G社長は、「人生設計を考えてみよう。」との趣旨の発言はしたものの、退職強要をしたことはないとしている。

当審査会としては、当事者だけの個人面談の際のやり取りであり、客観的な事実を解明することは困難であるも、その具体的な主張内容からみて、請求人にとって大きなストレスとなる何らかの言葉が投げかけられたことは事実であったと推認する。しかしながら、請求人は会社の経営の一端を担う重要な任務に携わるプロデューサーという立場であり、また、当該面談に至るまでの請求人の言動を含めた経緯を加味すると、③の出来事を含め、ある程度厳しい指導が行われていたとしても、「いじめ・嫌がらせ」であると捉えることは相当ではない。さらに、その後においても、請求人は重要な業務に携わっていることからみて、同時点で退職強要が行われたとも判断しにくい。

次に、④については、賃金台帳をみると、確かに請求人の平成〇年度〇月期の賞与額及び同年〇月以降の基本給について、減額がなされた事実が確認できる。もっとも、この点、G社長は、給与の減額は景気によるものであって、請求人だけが減額となったわけではなく、また、賞与額を減額したのは、請求人が賞与算定期間において番組を制作していないことによるものであると述べている。当審査会において、一件記録を精査すると、確かに、経歴説明書には、この時期に番組制作を行った記録はなく、また、本件公開審理における請求人の陳述においても、請求人は、平成〇年度は番組制作に携わっていないと述べている。請求人の仕事はかなり特殊であり、出来高的な側面があったことも否定し得ないことから、同時期におけ

る賃金等の減額が同社長の嫌がらせによるものであったと解することはできない。

以上のとおり、請求人が嫌がらせであると主張する上記①ないし④の各出来事は、いずれも認定基準別表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」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当するとみることとはできないものである。

(イ) しかしながら、請求人は、G社長との人間関係においてストレスを感じている旨を強く主張しており、また、同社長も請求人に対し、「様々な場で頑張って企画を通してくださいといった話は当然しています。」等とも述べていることから、当審査会としては、両者の間に行き違いがあったことは事実であると判断し、同主張を認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するとみて検討した。

同社長との関係について、Iは、請求人に対し「体調はいかがですか。社長交代でお互い辛い目にあってしまいましたね。」とのメールを送っており、同社長のもとで会社の状況が変化したことは事実であると推認し得る。もっとも、J常務及びK部長は、同社長の社員に対する言動は通常の業務指導の範囲内であった旨を述べており、当審査会としては、両名の申述からみて、請求人に対してだけ特に厳しく指導をしたものとは認め難く、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ 次に、達成困難なノルマを課せられたとの主張についてみると、G社長は、「請求人に対してノルマは特に設けておりません。」と述べているところ、K部長は、バラエティー部門については一人〇円程度の受注金額が目標金額であったと述べており、厳格な意味でのノルマであったか否かは定かではないものの、一定の基準は存在したものと考えられる。

そこで、認定基準別表1の具体的出来事「ノルマが達成できなかった」(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も、請求人が当該受注金額を達成できなかったことについて、ペナルティ等が課された事実を確認することはできず、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ 請求人は、H放送局案件を担当する以前は、営業・企画業務に従事してい

たものであり、同案件を担当したことを契機として多忙になったと主張する。同主張は「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」)に該当するとみて検討すると、以下のとおりである。

請求人らは、スケジュール報告書を基に、時間外労働時間は、発病前1か月(平成○年○月○日から平成○年○月○日)において200時間を超えるものになっていた旨を主張する。

しかしながら、同主張を裏付ける客観的資料は存在しておらず、当審査会としては、請求人提出の資料及び会社関係者の申述内容から、請求人がH放送局案件を担当した一時期、一定程度長時間労働を余儀なくされていたことは事実であると推認するも、その他の時期を含めて恒常的な長時間労働があったとは判断し得ず、同出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

エ 以上のように、請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間の業務による心理的負荷の総合評価は、「弱」の出来事が2つ、「中」の出来事が1つであることから、全体評価は「中」と判断することが相当であり、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ものと判断するものである。

なお、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるので、本件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。