

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に入社したが、〇か月間はアルバイトとして、会社の代表取締役が代表を務める同所所在のC会社の業務を手伝った後、正社員として会社の経理業務に従事していた。
- 2 請求人によると、平成〇年頃から教育指導係を命じられ、新入社員だけでなく、部長や役員を指導する業務にも従事することとなったが、指導の成果が出なかった時には、社長から叱責を受けたため、平成〇年〇月頃から、吐き気や呼吸困難などを感じるようになったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「パニック障害」と診断された。

- 3 本件は、請求人が請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして休業補償給付を請求したところ、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、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 4 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、審査官が平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人
(略)

2 原処分庁

(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 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書理由に説示するとおり、平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F41.0 パニック障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「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。)のとおりである。

(3) 請求人の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心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①社内での経歴が浅いにもかかわらず、E社長の命令で先輩である上司の指導にも当たることとなったが、その指導の成果が出なかったことに対し、E社長から叱責を受け、「給料泥棒」などといった人格否定の言葉が加えられたこと、②請求人は、終業時間後、E社長が居酒屋に行くのに付き合わされ、業務について指導や叱責を受けたりしたほか、昼の休憩時間も経理事務処理のため20分程度しか取れなかったことから、1か月100時間を超える時間外労働に従事しており、恒常的な長時間労働があったことを主張しているので、以下検討する。

ア E社長の命令で指導業務にも従事することとなり、指導結果によってはE社長から叱責を受けたとする主張について

(ア) 請求人は、要旨、平成〇年頃から、辞令を受けたわけではないが、指導係をやるようになったと述べているところ、E社長は、要旨、正式に指導係に任命したのではないと述べているが、F取締役、G及びHの各申述内容からすると、請求人は、勉強会を開くなど、専務や部長を含む社員に

対して、指導を行っていたことが認められる。

(イ) 請求人は、要旨、E社長から、「お前の指導が悪いからや。」「給料泥棒」、「仕事を辞めるか。」などと叱責されたと述べているが、E社長は、要旨、指導が悪いと請求人を叱責したことはなく、「給料泥棒」などという言葉が発したこともないと述べており、両者の申述には相違が認められる。

この点について、Gは、要旨、請求人がE社長に呼ばれ、「指導がなっていない。」などと叱責されていたと述べ、Hも、要旨、請求人はE社長から応接室に呼ばれ、「お前の指導がなっていないから、上手くいかない。」などと叱責を受けていたと述べていることからすると、E社長は、請求人に対し、社員教育に関し、業務指導の範囲において、指導や叱責を行ったものと認められる。しかしながら、「給料泥棒」などという発言を聞いた者はいないことから、請求人の人格や人間性を否定するような言動が含まれていたものとは認められず、その指導や叱責の程度は殊更強いものであったとは判断し得ない。また、その後の業務の運営に大きな支障が生じたものとも認められない。

そうすると、当該出来事は、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相当であり、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

イ 恒常的長時間労働に当たるとする主張について

請求人は、要旨、E社長に同行を余儀なくされた居酒屋での仕事に係る指導時間や研修への参加時間のほか、短時間の休憩しか取れなかった労働実態を評価すれば、1か月100時間を超える恒常的な長時間労働が認められると主張している。しかしながら、居酒屋においてE社長から指導を受けたことは、決定書理由に説示するとおり、業務であるとまでは判断し得ず、当該時間を労働時間と認めることはできない。また、研修に要する時間は、教育指導係としてE社長に随行していたものであるから、労働時間とみるのが相当であるが、これを加算した労働時間数をも、1か月100時間程度の時間外労働に従事していたものとは認められない。さらに、請求人の休憩時間についても、Gが、要旨、請求人は休憩をちゃんと取っていたと述べているほか、一件記録を精査しても、短時間の休憩しか取れなかったことを裏付

ける客観的な資料は見いだせないことから、その主張を採用することはできない。

したがって、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人は、恒常的な長時間労働に従事していたものとは認められないものと判断する。

(4) 以上からすると、請求人の業務による心理的負荷は、その総合評価が「中」となる出来事が1つであって、恒常的な長時間労働も認められないことから、「中」と判断することが妥当であり、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。

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ものは見いだせなかった。

3 結 論

以上のとおり、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から、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。