

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○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。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成○年○月○日、A所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、同年○月○日から、ディレクターとして就労していた。
- 2 請求人によると、請求人は入社以来、明らかに業務過多な状況を強いられ、また、ルームシェアの相手であった上司から、私生活の中でも仕事を強いられ、休日出勤、深夜残業も迫られ、請求人の人格を否定され続けたなどの出来事があり、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、「睡眠障害」と診断され、同年○月○日、自宅マンション○階から飛び降り、D医療センターに搬送され、「精神病症状を伴わない重症うつ病エピソード」と診断された。
- 3 本件は、請求人が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○年○月○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、請求人の症状の経過等に照らして、平成○年○月頃に I C D - 1 0 診断ガイドラインにおける「F 3 2 うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病したものであると当審査会としても判断する。

(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検討すると、次のとおりである。

ア 請求人は、①平成○年○月○日、アルバイトから正社員に登用されたこと、②同年○月からの第○四半期における過重な売上目標が課せられたこと、③同月の会社の組織変更に伴って新規業務を担当することになったこと及び同年○月中旬に開催されたEに向けた対応のために業務量が増加したこと、④同年○月○日にあった「ざけんなよ。この大事なアポで遅れるとか。」で始まるメッセージのようにFから、業務上のミスについて、SNS上で、厳しく荒い言葉を使い、請求人の人格を否定する内容で叱責されるなどの「いじめ、嫌がらせ」を受けたこと等の出来事があり、これらによる心理的負荷が原因となって本件疾病を発病した旨主張しているので、以下検討する。

イ 上記アの①の主張について

一件記録によれば、請求人は、正社員に登用されて以降、所属部署や業務内容に変更はなく、責任が課せられるなどの事実も認められないことから、当該出来事を認定基準別表 1 の具体的出来事「自分の昇格・昇進があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅰ」）に当てはめて検討するものの、決定書理由に説示するとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 上記アの②の主張について

一件記録によれば、請求人には、請求人個人及びチーム全体として、売上目標が課せられた事実は認められるものの、会社は、当該目標を会社の成長率や社会情勢等の周辺事情を汲む観点から設定し、現実的に達成を求めるに至らない一般的な業績目標の範ちゅうにとどめており、特段、未達成であっても、何らペナルティを課されることもないことから、当該出来事を認定基準別表 1 の具体的出来事「達成困難なノルマが課せられた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて検討するが、決定書理由に説示するとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 上記アの③の主張について

一件記録によれば、請求人主張のとおり、新規業務を担当するなどの事情から業務量の増加が認められるところ、請求人の労働時間についてみると、審査官は、決定書理由に説示のとおり、各日の勤務状況を精査した上で、請求人の労働時間を算定しており、当審査会としても、当該算定時間は妥当なものであると判断する。これによれば、本件疾病の発病前 2 か月から 1 か月にかけて、請求人の時間外労働時間は 20 時間以上増加し、1 月当たり 41 時間 24 分に上っている。

当審査会としても、当該出来事を「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、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「弱」とであると判断する。

オ 上記アの④の主張について

SNS のメッセージ記録をみると、確かに F の請求人に対する言葉遣いは、

一般に上司が部下に対して使うものとしては、馴れ馴れしく、時には荒く厳しい表現が散見され、人格を否定されたと受け止められてもやむを得ない内容が含まれているところ、一方の請求人のFに対する言葉遣いについても、部下が上司に対して使うものとしては、一般的とは受け取れないものが散見される上、両者のやり取りには業務とは関係のない私生活上の内容も含まれている。

その背景として、請求人は、両者は請求人の会社入社前の平成〇年〇月から交友関係にあり、平成〇年〇月中旬頃からは二人でルームシェアを始める関係であった旨述べており、この点、Fは、要旨、「請求人とは、友人の紹介で知り合って以降、互いに親友と言える関係だった。請求人は、Fの私生活上のことを心配して励ましてくれた。」と述べ、同僚らも、両者は仲の良い関係であった旨述べており、両者の単なる職場上での関係にとどまらない私生活上での交友関係の存在がうかがわれるものである。

そうすると、Fの当該メッセージ内容については、請求人に対する過度の親近感から私生活上の人間関係との区別を十分に踏まえず、正に業務指導の範囲を逸脱した、友人に対する感情のままの表現を使用したものと言わざるを得ず、当該出来事を「（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」）に該当するとみて検討したところ、Fの発言が嫌がらせ等を企図した悪意のあるものとまでは認められず、また、複数の会社関係者の申述を始めとする一件記録からは、当該メッセージの外にFが請求人に対して通常を超えようような強い指導、叱責を行っていた事実等も認められない事情を併せ鑑みると、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。

（４）以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、その総合評価が「弱」となる出来事が３つ、「中」となる出来事が１つであるから、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らず、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である。

（５）このほか、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 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、主文のとおりに裁決する。