

## 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。）に雇用され、営業職として就労していた。
- 2 請求人によると、請求人は同月〇日にC診療所を受診し、「過敏性腸症群、アレルギー性鼻炎」と診断され、さらに、同年〇月〇日にD医院を受診し、「抗うつ神経症」と診断された。

会社では連日の長時間労働があったことに加え、社長から日常的に机を蹴って怒鳴られたりするなどパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、同年〇月〇日には、社長がすさまじい怒号を請求人に浴びせかけ、激昂のあまりに蹴った段ボール箱が請求人に当たり、打撲傷を負ったという。

- 3 本件は、請求人が、精神障害の発病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、平成〇年〇月下旬頃に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、Eから日常的に机を蹴って怒鳴られたりするなどパワハラを受けていたことに加え、会社では連日の長時間労働があったと主張していることから、以下、検討する。

#### ア Eからパワハラを受けたとする主張について

(ア) 審査請求理由書添付の勤務状況の録音反訳及び録音データテープ起こしの記載内容並びに音声データファイルの内容をみると、Eが請求人に対して叱責等を行っている場面は、①Eや顧客に対して請求人が礼を失した態度をとっていることについて叱責し、また営業マンとしての心構えを説いているとき（平成〇年〇月〇日）、②予約受付のような簡単な業務に多大な時間を要したり、切符の管理が杜撰だったりするなど請求人が基本的な業務をできていないことについて叱責したとき（同月〇日）、③社会人としての心構えを説いているとき（同月〇日）、④Eに対する挨拶がきちんとできていないこと及び会社に対する不平不満ばかり言っているとして叱責したとき（同月〇日）であったと認められる。上記のうち①から③まで

のEの発言内容は、請求人の社会人としての行動について、業務指導の範囲で厳しく指導・叱責をしたものと認められるものであるが、④については、Eは大声で請求人を叱責し、激昂のあまり段ボール箱を蹴るなどしており、請求人に至らない点があるにしても、業務指導の範囲を逸脱したものと認められることから、以上のEによる指導・叱責等は、業務による心理的負荷が認められる出来事として評価することが相当である。

(イ) また、同僚のFが、無資格でケーブルカーの運転を強要されそうになるなどしたとして、Eとの種々のトラブルで会社を退職することを決意し、同年〇月〇日に会社に対し離職関係書類の交付を求めたところ、EはFを大声で叱責し、請求人がこの叱責を近くで聞いたことについては、心理的負荷が一定程度あったものと推察される。

(ウ) しかしながら、請求人が会社に出勤したのは平成〇年〇月〇日から同月〇日までの休日〇日間を除く〇日間であったところ、上記の音声データファイルによれば、Eが請求人に対して業務指導の範囲を逸脱した発言をしたと認められる時間は数分程度であって、継続されたものとはいえず、同データファイルに記録されているEの発言の大部分は、社会人としての心構えを厳しく述べるものであったと認められる。

(エ) 以上を踏まえると、請求人がEから厳しい業務指導を受けるなどしていた上記出来事については、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」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」)に当てはめるも、決定書理由に説示するとおり、上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した言動があったが、これが継続していないとみることが適当であり、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とどまるものと評価する。

#### イ 請求人の労働時間について

請求人の労働時間については、請求人の陳述書に記載の労働時間に関する主張に照らし合わせても、決定書理由に説示する時間外労働時間数はおおむね妥当であり、請求人の主張するとおり、請求人が会社に勤務していた期間においては連日の時間外労働があったことは認められるが、上記ア(ウ)にみたとおり、請求人が会社に出勤したのは〇日間であり、恒常的な長時間労働があったとは認められない。

(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「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「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は棄却することとして、主文のとおり裁決する。