

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、平成〇年〇月〇日からは、B所在の会社C支店（以下「事業場」という。）において、営業担当として就業していた。

なお、請求人は、平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間についても会社に雇用されていた。

2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「うつ病」と診断された。請求人によると、同年〇月の人事異動発表直後から上司にパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け続け、同年〇月ないし〇月頃から頭痛、不眠、集中力の低下等の症状が出現したという。

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、決定書理由に説示のとおり、平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（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) 請求人が、本件疾病の発病前おおむね6か月間に、業務による心理的負荷があったと主張している出来事についてみると、次のとおりである。

ア 請求人は、①配置転換があったこと、②E支店長からパワハラを受けたこと、③2週間以上にわたって連続勤務をさせられたこと等を挙げている。

(ア) ①の主張についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日、会社F支店から事業場に配置転換があった事実があり、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）として評価すると、同配置転換により請求人の業務量は増加したと認められるものの、請求人は過去にCに勤務していた経験があり、業務内容にも大きな変化があったとはいえないことから、その心理的負荷の強度は「中」と判断する。

(イ) ②の主張の具体的な内容は、決定書理由に記載されているところであるが、特に請求人が強調する出来事についてみると、以下のとおりである。

請求人は、パワハラを受けた例として、要旨、平成〇年〇月か〇月頃、チームミーティングで、E支店長から、「お前の代わりに店を回ってやる

から電話番号をしとけ、お前、俺の部下が何人辞めているか知っているだろう。」と言われたことを挙げている。

この点、E支店長はこうした発言をしたことを否認しているものの、事業場関係者は、ミーティングの際に請求人に対して同趣旨の発言があったことを認めており、更に「E支店長は、怒るときの表現の仕方はかなりきつく、ずっと何回もねちねち怒り、1時間以上、過去の話を引き張り出して怒ることもあった。」と述べていることから、請求人に対して度々厳しい態度で臨むことがあったものと推認し得る。

もともと、事業場関係者は、E支店長が請求人に対して厳しい態度を示すことについては、要旨、「注意している内容は正当なもので、請求人が怒られることも当然である。」とも述べており、E支店長による請求人に対する叱責には相応の理由があったものと判断するのが相当である。

当審査会としては、E支店長による請求人への叱責は、その表現等において適切さを欠く場合があったものと考えるも、E支店長の発言において、請求人を貶めるないし侮蔑する意図をもっていたとの事情はうかがえず、それが業務指導の範囲を超えたものとは認められないと判断することから、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は「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、その心理的負荷の強度は「中」にとどまるものであると判断する。

また、請求人は、面談の録音記録を提出し、同面談の中で、GがE支店長のパワハラ発言を認めた旨を主張するが、同面談は、請求人を復帰させる目的で行われたものであり、その内容からみてE支店長のパワハラ発言を認めることはできず、上記判断を覆すものではない。

なお、（その他の出来事についても精査したが、決定書理由で説示のとおり、いずれもその心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

(ウ) ③の主張についてみると、請求人は、休日である平成〇年〇月〇日（土曜日）に業務をし、同月〇日～同年〇月〇日まで連続勤務をした旨主張している。請求人は、同年〇月〇日（金曜日）昼に、E支店長から、同年〇月〇日（月曜日）の朝までに〇月の「〇法人別計画」の提出を求められ、同月〇日（日曜日）午後9時〇分に同計画をメールで送信していることから、同年〇月〇日（土曜日）も業務を行っていることは明らかであると主

張しているが、一件記録よると、請求人は、同月〇日（金曜日）は所定労働時刻の午後5時まで、同年〇月〇日（日曜日）は午前8時〇分から午後10時〇分まで労働していることが認められるも、同年〇月〇日（土曜日）に労働していたことを証する記録ないし証言はなく、請求人の主張は採用できない。

また、仮に請求人が主張する12日間の連続勤務について、認定基準別表1の具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみても、決定書理由で説示のとおり、日常業務では対応できない業務量のため休日労働を行ったものまでとはいえないことから、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

イ 以上を総合すると、本件疾病に関して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、上記①及び②をそれぞれ「中」とであると判断するも、その余はすべて「弱」で、「中」の出来事が2つであり、それぞれの出来事の内容、時間的な近接の程度を考慮すると、その心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが相当であり、恒常的長時間労働も認められないので、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ない。

このほか、請求人のその余の主張についても一件記録を子細に検討したが、上記の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、主文のとおり裁決する。