

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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が○年○月○日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、C業務に従事していた。
- 2 請求人は、○年○月○日、D医療機関に受診し、「適応障害」と診断され、同年○月○日、「外傷後ストレス障害」と診断を変更された。請求人によると、複数の上司によるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）、人事担当者からの退職勧奨及び長時間労働により、心身の変調が出現し、次第に症状が増悪したという。
- 3 本件は、請求人が、同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療養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○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) 請求人に発病した精神障害の疾病名及び発病時期について、E医師は、○年○月○日付け意見書において、○年○月頃に「F4 神経症性障害」を発病したと意見しており、請求人が同時期から入眠困難等の症状が出現し、その後に症状が増悪したことにより、同年○月○日、D医療機関に受診した経緯等に照らすと、当審査会としても、E医師の意見が妥当であると判断する。

なお、請求人は、同人に発病した精神障害の発病時期について、○年○月頃に発病した旨主張しているが、医学上の根拠がないため採用できない。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、「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。）のとおりであり、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）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、上司からパワハラを受けた、長時間労働があったなどと主張しているため、以下検討する。

ア 上司からパワハラを受けたとの主張について

請求人は、○年○月頃以降、Fから、日常的に怒鳴る、意図的に仕事を与えない、顔が気に入らないとの発言、罵倒中に机を蹴る、有給休暇の申請を拒否、無視される等のパワハラを受けたと主張している。

この点について、Fは、要旨、「請求人の業務は大きなお金を動かす仕事で責任も重大であり、勝手な行動が大きな損失になってしまうので、請求人へは小さなミスでもその都度指摘、注意しながら改善を図っていた。このような指摘、注意は特に厳しいものではなかった。請求人が繰り返しミスを行っても、怒鳴ったり、机を蹴ったり、暴言を吐いたことはない。」と述べており、会社関係者は、要旨、「G部長がFさんにヒアリングを行い、職場関係者にも調査を行ったが、Fさんが請求人にパワハラを行った事実は確認さ

れなかった。」と述べている。

当審査会において、改めて一件記録を精査したが、Fに請求人の人格を否定するような言動はなく、請求人を貶めるないし侮辱する意図を持っていたとの事情はうかがえず、業務指導の範囲を逸脱したとは認められないことから、請求人が主張するパワハラ的事实は認められないと判断する。しかし、請求人が、Fの業務指導を心理的負荷と受け止めていることから、同出来事を認定基準別表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は「Ⅱ」）に該当するとみて評価するのが相当であるところ、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

イ 長時間労働があったとの主張について

- (ア) 請求人は、会社から時間外労働時間を月25時間程度(半期150時間)とするよう指示されていたので、会社の労働時間資料には業務の実態が反映されていないと主張しているが、請求人は、自席のパソコンからイントラネット上の勤務時間記録ページを開き、自分自身で始業時刻と終業時刻を自己申告し、上司がシステム上で承認手続きを行っていたこと、会社関係者は、要旨、「残業時間は月25時間以内に抑えるよう会社から指示されていたが、月25時間を超えても叱責や処分の対象になることはない。」と申述していること、会社から請求人に対し不適切な入力を強要した事実は認められないことから、当審査会としても、会社の労働時間資料の始業時刻、終業時刻及び実労働時間により、請求人の労働時間を算定するのが相当であると判断する。
- (イ) なお、監督署長及び審査官が認定した労働時間集計表には、○年○月○日から同月○日までの期間の労働時間に集計漏れが認められ、また、発注時刻一覧により、○年○月○日（発注時刻：午後○時○分）及び○年○月○日（発注時刻：○時○分）に請求人が退館・退室の時刻以降に発注業務を行ったことが確認できることから、当該時刻により終業時刻を特定すべきであり、当審査会において、改めて、請求人の労働時間を集計したところ、別紙2（略）の労働時間集計表のとおりとなる。
- (ウ) 上記労働時間集計表（別紙2）（略）によると、発病前5か月から発病前4か月にかけて請求人の時間外労働時間がおおむね20時間以上増加し

ていることから、同出来事は「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は「Ⅱ」）に該当するが、請求人の時間外労働時間は、最大でも本件疾病の発病前4か月が〇時間〇分であり、45時間未満であったことから、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ 請求人は、上記主張のほか、複数の会社関係者から〇年〇月以降にパワハラを受けた、人事担当者の同年〇月〇日の発言等が退職勧奨に当たるなどと主張しているが、いずれも本件疾病の発病後のことであり評価期間外の出来事であるから、評価できない。

(4) 上記(3)のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が2つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であることから、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。

(5) なお、請求人のその他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、主文のとおり裁決する。