

## 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に所在し、会社B（以下「会社」という。）に雇用され、営業及びマネジメント業務に従事していた。

2 請求人は、平成〇年〇月〇日、C病院に受診し「不眠症、うつ病」と診断された後、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し「適応障害」と診断された。

請求人によると、同年〇月以降、休日がない連続勤務、発病に至るまで1か月100時間を超える時間外労働のほか、会社からの不当な金銭要求、社長からの暴言や暴行等があったという。

3 本件は、請求人が、上記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) E医師は、平成○年○月○日付け意見書において、要旨、請求人は、平成○年○月頃から、不眠、意欲低下、易疲労感、抑うつ気分等の症状が出現し、同月○日に受診に至った経緯からすると、同月頃に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。）を発病したと判断し得る旨の意見を述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等からみて、E医師の意見は妥当であり、請求人は平成○年○月頃に本件疾病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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は見受けられない。

(4) 請求人は、本件疾病の発病原因となった業務による出来事として、①長時間に及ぶ過重な労働に従事していたこと、②会社から不当な金銭要求を受けたこと、③平成○年○月か○月頃、営業活動の一環として関係者に話を持ちかけていた企画を取り下げるようにF社長から強く指示され、関係者への謝罪を強要されたこと、④F社長から暴言や暴行を受けたことなどを主張しているため、以下検討する。

##### ア ①の出来事について

(ア) 請求人は、申立書において、発病前1か月間の時間外労働時間は205時間程度、評価期間内における1か月当たりの時間外労働時間は、最大で245時間程度、最小でも186時間程度もあり、休日はなかつ

たと記載している。この点、請求人は、それぞれの日の勤務状況について、詳細を証明する手立てはないものの、F社長やGスタッフ等との無料通話アプリやメールのやり取りからある程度は確認できるとし、平成〇年〇月末頃からは、毎日、午前7時に出勤し午後9時頃に退勤していたと述べている。

請求人の労働時間について、Gスタッフは、要旨、会社には出勤簿やタイムカードがないため、具体的な労働時間がどの程度あったかは不明であるが、極端な長時間労働はなく、早出をしたり、事務所に遅くまで残っていたことがあるものの、具体的に何をしていたかは分からないと述べ、また、請求人が無料通話アプリで業務報告をしてることがあったが、いつ、どこからメッセージを送信しているか分からず、額面どおりの労働時間があったとは思えないと述べている。この点、H取締役も、要旨、営業での成果を考えると、請求人に早出や残業があったと考えるのは難しいし、無料通話アプリでのやり取りは行っていたが、請求人から具体的な打合せ場所や内容を送信してくることはほとんどなかったとしている。

以上のように、請求人の勤務状況を明らかにする資料は乏しく、請求人が主張する労働時間数を裏付ける客観的な資料を見いだすことはできなかった。請求人はGスタッフ等に対して送信した無料通話アプリのメッセージ等をもって労働時間を推認すべきであると主張するが、メールの送信をもって業務に従事していたとは判断し得ないことや、請求人自身、要旨、どこで誰とどのような仕事をしていたかを明確に記憶しておらず、また、事務所で待機することも多いなどと述べていることからみて、業務への従事状況は曖昧であったといわざるを得ない。さらに、請求人が従事していた業務は、実質的には相当程度本人の裁量に任された事業場外労働といえるものであって、労働密度は極めて低かったとみるのが相当であり、仮に請求人がある程度の長時間労働に従事していたとしても、過重な労働であったと認めることはできない。

なお、請求人は、要旨、会社が請求人の未払残業代等を計算するのに用いた労働時間数をもって、請求人の労働時間とすべきであると主張するが、当該労働時間数は、請求人と会社との間で生じた未払の残業代等

をめぐる紛争を解決するために会社が和解案として提示したものにすぎず、請求人の就労実態を真に反映したとはいえないものであり、同時間数をもって請求人の労働時間数であるとすることはできない。

(イ) 労働時間数については上記のとおりであるが、無料通話アプリによるメッセージの送受信記録によると、請求人は、評価期間内において、ほぼ毎日、何らかの業務に従事していたことは確認し得るものであり、かかる出来事は、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「Ⅱ」）に該当するといえる。

もともと、同期間において継続して業務に従事していたといえるかという点、請求人自身が、要旨、出先での仕事が早く終わったとしても、社長車が事務所に戻るまでは帰れず、事務所で待機していたと述べており、実作業に従事していた時間が長かったとは判断できない。この点、Gスタッフは、要旨、土日は、請求人がやりたい仕事で事務所に来たりしていたと述べており、同期間についても仕事に追われる状況にあったとは考えにくい。

以上の事実からみると、2週間以上の連続勤務があったことは認められるものの、その心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまるものと判断する。

イ ②の出来事について

請求人は、要旨、平成〇年〇月までの間、F社長から多額の金銭を要求され、無理やり支払わされた上、念書や誓約書に署名や押印を強要させられたと主張している。

この点について、Gスタッフは、要旨、請求人の引っ越し費用として、F社長、H取締役、自分の3名で〇円ずつ合計〇円を貸したことはあるが、倍にして返すように強要したことはなく、念書などの書面を強制的に作成させたことはないし、会社として、請求人に強制的に金銭の負担をさせたことは一切ないと述べ、H取締役も同旨のことを述べている。

当審査会においては、請求人の主張が具体的であり、また、誓約書と称する文書等もねつ造されたものとは考えにくいことから、請求人とF社長ら会社関係者との間において、金銭問題があったことは事実であり、その際に請求人が不当な要求をされた可能性は否定できないものとする。

かしながら、同金銭トラブルに至った経緯についてみると、請求人が金銭管理にルーズであったことが原因になっていると合理的に推認し得るところ、会社関係者が請求人の状態を察して金銭を貸し付けたことに端を發したものであり、さらに、会社関係者が強引かつ執ように返金を迫ったとも認められないことから、同出来事について、仮に認定基準別表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」）に該当するとみても、その心理的負荷は「弱」と判断する。

ウ ③の出来事について

当該出来事は、平成〇年〇月又は同年〇月頃の出来事であり、評価期間前の出来事であるから、心理的負荷の評価の対象とはならない。

エ ④の出来事について

請求人は、要旨、思い出せるだけでも、入社1年後に進めていた案件がうまく決まらなかったため、F社長から背中を傘でたたかれたり、蹴られたり、髪の毛を引っ張られたりしたほか、平成〇年〇月には、映画の撮影現場でF社長から何度も蹴られ続けたとし、さらに、F社長は、「馬鹿野郎」、「このクズ」、「嘘つき野郎」など人格を否定するような暴言を吐くことがよくあったと述べている。

F社長が請求人に対して罵声を浴びせながら、蹴ったり、首をつかんだりしていたことについては、Iが、要旨、一度確認したことがあると述べていることからみて、こうした出来事がその他の場所でも発生していた可能性は否定できないものとする。

したがって、同出来事は、認定基準別表1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」）に該当すると判断し得るが、少なくとも請求人が具体的に申述する平成〇年〇月〇日の出来事においては、請求人の被害は治療を要する程度のもではなく、その他の日の出来事についても、請求人の主張は、日時、場所等についての具体性を欠いており、さらに、そもそもこうした叱責を受けることとなった背景において、請求人の業務への取組み姿勢に問題があったことも否定できず、少人数の組織において的確に遂行されなければ成り立たないマネジメント業務という特殊性を勘案すると、その心理的負荷の総合評価は「中」

にとどまるものと判断する。

なお、請求人が入社1年後に受けたとする暴行は、評価期間前の出来事であって、評価期間にも継続しているわけではないから、心理的負荷の評価の対象とはならない。

オ 以上からすると、請求人の業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ及び「弱」となる出来事が2つあるものの、上記ア（ア）でみたとおり、請求人は恒常的な長時間労働に従事していたものとまでは判断できないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが妥当である。

(5) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(6) 以上みたとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」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。