

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遺族補償給付及び葬祭料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 請求人の亡子（以下「被災者」という。）は、○年○月○日、A所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、会社C部において、作業員として主に屋内外の通信ケーブル配線及び通信用機器の設置業務に従事していた。
- 2 被災者は、○年○月○日、自宅付近のマンションの階段踊り場から転落し死亡した。死体検案書には、「直接死因：転落死、死因の種類：自殺」と記載されている。請求人によると、被災者が自死したのは、会社の長時間労働、上司からのパワーハラスメント等の業務上の心理的負荷によるものであるという。
- 3 本件は、請求人が、被災者の精神障害の発病及び死亡は業務上の事由によるものであるとして遺族補償給付及び葬祭料を請求したところ、監督署長はこれら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30年12月25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

被災者の精神障害の発病及び死亡が、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) 被災者の精神障害の発病の時期及び疾病名について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は、○年○月○日付け意見書において、要旨、被災者は、○年○月○日頃、ICD-10診断ガイドラインにおける「F32 うつ病」（以下「本件疾病」という。）を発病していたものと判断するとの意見を述べている。

当審査会としても、専門部会の意見は妥当であり、被災者は○年○月○日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、決定書別紙(略)に記載の認定基準のとおりである。

- (3) 被災者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、①被災者の時間外労働時間は、月100時間程度あること、②○年○月頃、被災者が運転中にDからハンドルを握っていた左手を払われて叱責を受けたこと、③同年○月○日に被災者が社用車で待機中にDから強く叱責を受けたこと、④同年○月分の給与から被災者の基本給が○割カットされたことを主張しているので、以下検討する。

ア ①の出来事について

請求人は、要旨、「現場作業時の『勤務月報』が過少申告となっている事実が明確であり、内勤時も同様に自己申告の労働時間は事実と異なる蓋然性が高く、調査を行い、もし内勤について職場全体で過少申告が認められるのであれば、被災者についても同程度の時間外労働を認めるべきである。」と述べている。

この点、Eは、要旨、「被災者が在籍していた時期は、取引先の赤字の影響で現場での作業が減っていた。そのため、被災者が入社して以降、オーバ

一ワークの状態であったということではなく、内勤の場合も現場での作業の時も基本的には残業をするということはほとんどない。」と述べており、また、Fも、要旨、「内勤の場合、基本的に残業していることはなかったと思うが、急ぎで図面を作成しなければいけない時は午後6時30分くらいまで残っていたことはあるかもしれない。事務所にいる時は余程のことがない限り、午後6時頃までには退社していたと思う。」と述べている。

これら会社関係者の申述の信用性を欠くような事情も認められないことから、当審査会としては、決定書理由(略)で説示するとおり、監督署長の算定した被災者の時間外労働時間は妥当であり、請求人の主張は採用できない。

イ ②の出来事について

請求人は、要旨、「運転中ハンドルを握っている左手を払うという行為自体危険なものであって、注意指導の方法としては異常である。また、帰社後にこの件を含むそれ以前からの指導方法について被災者が抗議したとのことであるが、立場上劣位にある部下が上司の指導方法に抗議するという事態も通常の組織としては異例のことであり、よほどの怒りと覚悟がなければそのような行動に及ぶことはありえない。この出来事は、上司とのトラブルにとどまるとみても、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じたことは明らかで、また、ここまでの対立が生じた場合、翌日以降、水に流すことは通常考えられない上、○か月後に再度衝突に至っていることからすれば、この日以降、Dと被災者の関係悪化は深刻な状況に至ったとみるべきである。その後の業務に大きな支障を来したといえ、心理的負荷の強度は『強』である。」と述べている。

この点、Dは、要旨、「被災者に対し、1回のミスで叱ったりすることは無いが、同じようなミスを繰り返した場合、現場で強い口調で声を荒げて指導することはあった。被災者は経験もなく、年齢もそんなに若くないので、早く一人前になるよう人一倍努力して欲しいという思い入れがあった。○年○月頃だったと思うが、現場から帰るときに、被災者が、門が閉まっているのを確認せずに車でそのまま通過しようとしたため、車を止めるため咄嗟に『何やってるんだ。前にも言っただろう。』と言って、ハンドルを握っていた被災者の左手を払った。会社の駐車場に到着した時、被災者が『さっきの言い方はないんじゃないですか。』と言ってきて、今まで積もったこともあ

ったのか、以前のことを持ち出して抗議してきた。」と述べている。そうすると、Dが被災者の運転中にその左手を払ったことが認められるが、Dは被災者が徹底すべき確認行為を怠ったことで咄嗟に車を止めるために行ったものと認められる。Dの行為は、指導のために注意する方法としては不適切であるといわざるを得ないが、Dに被災者へのいじめ・嫌がらせの意図は認められず、業務指導の範囲内の行為であると認められるので、当該出来事は、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」）に当てはめて心理的負荷の強度を検討する。

Dは、被災者から抗議を受けた後のことについて、要旨、「『言いたいことは分かった。俺もできていない。今まで言い過ぎた部分はあったかもしれないので、その部分は改める。』と話し、被災者も『僕も言い過ぎました。すいませんでした。』と納得した様子だった。このときのやりとりはお互い大声を出し合うとかではなく、むしろ普通の話しかただったと思う。」と述べている。被災者は、Dから業務指導の範囲内で叱責を受け、その後、同叱責及びこれまでのDの指導方法について抗議をしたが、双方がこの機会に話し合いを行い、Dは双方が納得した結論に至っていると感じており、一件記録を精査しても、被災者とDとの間に深い対立が生じ、周囲からも客観的に認識されるようなことをうかがわせる証拠を見いだすことができないので、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ ③の出来事について

請求人は、当該出来事について、要旨、「被災者にとっていわば最大の業務上の支障（勤務継続不可能状態）を来したものと評価される。そして、当該出来事が『業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識出来るような大きな対立が上司との間に生じ』たと認められることも疑いないから、その心理的負荷は『強』と評価すべきである。」と述べている。

この点、Dは、要旨、「〇年〇月〇日、業務の待機中、数日前に被災者に対し、仕事のレベルアップのため工事担当者等の資格取得の勉強を勧め、被災者に期待していたが、助言が全く効いていないと思い、『何をやっているんだ。資格の勉強をすと言っただろう。（〇月に）自分に抗議をしたんだから自分もそれだけのことをしろ。』などと強く注意した。私は、注意に熱くなったので衝動的に車のダッシュボードを叩いた。密閉された狭い車内で、

○時間くらい一方的に注意したので、被災者としてもしんどかったとは思う。」と述べており、Dの被災者に対する強い指導・叱責があったことが認められる。また、注意をしている際の状況についてDは、要旨、「被災者は、反発せずに素直に聞いていた。その後、被災者に『そろそろ独り立ちを考えないといけないから、やってもらおうから。』と話すと、被災者は『分かりました。』と言ってくれた。その姿を見て、少しでも分かってくれたのかとうれしく思った。」「作業の後、会社に戻る途中も、冗談を2人で話したりした。会社に戻っても被災者はいつも以上に積極的に動いていた。翌日は被災者を自宅近くで車に乗せて出かける出張があったので、私から被災者に待ち合わせ時刻を伝えたところ、被災者は、『例のセブンイレブンでお願いします。』と答え、会社を出る際、被災者の様子がおかしいとは全く感じなかった。」と述べており、被災者は、叱責後の業務に問題なく取り組んでいたことが認められる。

そうすると、③の出来事を、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「Ⅱ」）に当てはめて心理的負荷の強度を検討すると、Dが被災者に対して、業務態度等について、車内で○時間程度、ダッシュボードを叩きながら強い叱責をしたことが認められ、叱責をする際に上司として不適切な行為があったことが認められるが、その内容は業務指導の範囲内であり、当該出来事後に、一件記録を精査しても、Dとの間に客観的に認識されるほどの対立や業務に大きな支障を来したことをうかがわせる事情が認められないことからみて、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

エ ④の出来事について

請求人は、要旨、「地震を受けての業績悪化による減給は、被災者に帰責性のない事業損失とみて、『自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた』として処理すべきである。そして、減給自体を事後対応とみて、心理的負荷は少なくとも『中』を下らないとみるべきである。」と述べている。

この点、会社関係者によれば、○年○月から業績不振のため資金繰りが追い付かないので、○か月間で元に戻すという条件で給料を社長は○割、役員は○割、他の社員は○割程度減額された事実が認められる。

この出来事を、認定基準別表1の具体的出来事「自己の関係する仕事で多

額の損失等が生じた」（平均的心理的負荷の強度「Ⅱ」）に類推し当てはめてみても、給料減額の原因が業績不振によるものであって、役員を含め会社の従業員全員が対象であること、期間が○か月間と限定されたものであることを考慮すれば、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(4) 以上のとおり、請求人が主張する被災者の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、「弱」となる出来事が2つであり、恒常的な長時間労働が認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

したがって、被災者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。