

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 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というにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A県B市所在のC会社（以下「会社」という。）に雇用され、事務員として主に運行管理及び点呼業務を担当していた。

請求人は、平成〇年〇月〇日をもって会社から解雇されたが、労働審判を申し立て、同年〇月〇日に調停が成立し、同年〇月〇日から復職した。

請求人によれば、会社入社以降、会社社長から「首にするぞ」という度々の脅迫的な発言を受け、復職後もパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたという。

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。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、本件再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争点

本件の争点は、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否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害及び発病の時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、「うつ病エピソードについては請求人の発言から同年〇月〇日頃に発病したと考えられる。」と述べており、F医師及びG医師も、それぞれ同年〇月〇日付け意見書及び同年〇月〇日付け意見書において、「F 3 2 うつ病エピソード」を同年〇月〇日頃に発病したとの意見を述べている。

当審査会としては、請求人の症状出現の経過等に鑑み、上記各医師の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月〇日頃にICD-10診断ガイドラインの「F 3 2 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) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が「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日基発1226第1号。以下「認定基準」という。）を策定しており、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(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出来事についてみると、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の「特別な出来事」に該当する出来事及び恒常的な長

時間労働は認められない。

- (4) 「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、「解雇後の労働審判における負担」、「復職後のバス清掃業務への変更」、「パソコンの使用制限」及び「H社長からのパワハラ」の各出来事について、心理的に負荷となった旨主張しているため、検討する。

ア 解雇後の労働審判における負担について

請求人は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「当時、労働審判を利用するのは初めてで、法律的なことも詳しくなく、金銭面でも追い込まれ、このまま職場復帰ができなければどうなるのだろうという強い不安感にとらわれ、審判に提出する書類作成等において、不当解雇に至る数々の出来事がフラッシュバックでよみがえり、まともな精神状態ではなかった。」と主張している。しかしながら、職場復帰を目指して労働審判を提起したのは請求人であり、解雇後の同審判における種々の負担を含む生活不安は業務上の出来事とは言い難いものであるから、心理的負荷の評価の対象とはならない。

イ 復職後のバス清掃業務への変更について

請求人は、上記聴取書において、要旨、「職場復帰後、業務内容が、以前の運行管理及び点呼業務から清掃業務及び点呼業務に勝手に変更された。他の企業の事務員で担当する者は1人もいないバスの清掃業務を強要されたのは明らかに左遷である。」と主張し、また、前記第2の再審査請求の理由において、要旨、「復職時において、本来は入社時ないし雇用契約締結時に交付すべき労働契約書を請求人に対して一方的に手渡すとともに、その中に業務内容の1つとして清掃業務を記載し、少なくとも午前中は清掃業務を請求人に押し付けてきた。」と主張している。当該出来事について、心理的負荷評価表の具体的出来事に当てはめると、「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。H社長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「入社後半年した頃から、請求人の勤務態度に対する非難の声が乗務員からあり、本人も認めたため、指導の上、減給処分をしたにもかかわらず、その後も改善されなかったため、解雇することとした。請求人は前任者と比べても仕事は半分以下の出来であった。会社としても長い目で見ていたが、事務所

には3人しかいない小さな会社であり、余分な人員を抱えるのは難しい状態であったことから、このような選択をした。復職後の労働条件については、請求人を解雇した後にI部長が従前請求人の担当していた仕事をしていたこと及び請求人の勤務態度に問題もあったことから、簡単な作業をしてもらいながら少しずつ仕事を増やしていくような気持ちでいたが、人数的に余剰であったので、すぐに元の仕事に復帰というわけにはいかなかった。仕事内容については、バスの掃除と乗務員の点呼の仕事をメインにやってもらうことにした。」と述べ、また、同月〇日付けの聴取書において、要旨、「請求人は以前の事務作業でミス等も多く、また、担当させるべき事務作業が余りないことから、できる作業から少しずつ慣れてもらうようにとの判断であり、意図的に仕事をさせないということではない。」と述べている。当審査会としては、請求人のバス清掃業務への変更は、請求人が作成して提出した平成〇年〇月〇日付け誓約書にもあるとおり、職場復帰前の事務作業において問題が多かったこと、請求人が職場に復帰した際は人員が余剰になったこと、乗務員からの信頼の回復を図る必要があったことなどの要因があったものと推認できるところであり、また、会社としては、請求人の勤務の状態を見た上で他の仕事を担当させることも予定していたものと思料され、当該仕事の内容の変更には一定の合理的な理由があったものと言わざるを得ず、業務量が増大したという事情も認められないことから、当該出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ パソコンの使用制限について

請求人は、上記聴取書において、要旨、「平成〇年〇月初旬頃、突然、会社のパソコンを使用できないようにされた。事務員の中で、請求人だけパソコンのパスワードを教えてもらえず、バス清掃業務を強いられることよりも精神的苦痛は大きかった。」と主張している。H社長は、上記聴取書において、要旨、「パソコンのロックについては、点呼の業務に入った時に請求人は時間が少しでも空くとゲームをしていることがあり、パソコンを使用したゲームはしないという誓約が守られていなかったため、業者を呼んでロックしてもらった。請求人の仕事はパソコンがなければできないということはなく、何ら支障はない。パソコンのロックについては、請求人の態度を見て解除も考えているが、すぐに解除することは難しい。ゲームだけの問題ではな

く、社内の機密情報も含まれているため、従業員であっても不必要に見られるのも問題で、情報管理の観点からも必要であると考えている。」と述べている。当該出来事について、請求人の主張に基づいて心理的負荷評価表の具体的出来事に当てはめると、「(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は「Ⅲ」)に該当することになると思料されるが、請求人にパソコンのパスワードを教えないことに係る上記H社長の申述には合理性があり、請求人への嫌がらせやいじめの意図があったとは認められない。当審査会としては、以上のような事情とともに、請求人がパソコンを使用できないことによる仕事上の支障は一切認められないものであることから、当該出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ H社長からのパワハラについて

請求人は、上記聴取書において、要旨、「H社長は、職場復帰後、解雇することをほのめかしたり、請求人の人間性を否定するようなあからさまな言動は意図的に避けていたようであるが、請求人を嫌い、嫌がらせをしたいという気持ちが第一にあり、請求人に対する言動には明らかな悪意があった。お前は掃除だけやっとならばいいという高圧的な態度で一貫していた。」と主張している。請求人の主張に基づく限り、当該出来事について、心理的負荷評価表の具体的出来事に当てはめると、「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「Ⅲ」)に該当する。しかし、本件における一件資料を精査するも、H社長の請求人に対する言動は、請求人の清掃業務に対するものがほとんどであると認められ、業務指導の範囲内であると判断でき、当審査会としては、請求人にとって、H社長の言動が威圧的に感じられたことがあったかもしれないが、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が生じて業務に大きな支障を来したというようなことは認められないことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

オ 以上のおり、業務による心理的負荷の総合評価は、「弱」となる出来事が2つ、「中」となる出来事が1つであり、その全体評価は「中」と判断され、「強」には至らないものであることから、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。

なお、請求人は、会社が平成〇年〇月〇日付けの解雇通知書を請求人に対

して送ってきたのはパワハラ行為であるとの主張もするが、当該出来事は、発病後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。

(5) その他、請求人の主張等について改めて子細に検討したが、上記判断を左右するものは見いだすことができなかった。

(6) 請求人は専門部会の意見を聴取せずに判断しているのは、手続上の問題がある旨主張している。しかしながら、認定基準の第6の3において、専門部会の意見を求める必要がある場合の要件が定められているが、本件はいずれの要件にも該当しないというべきであるから、監督署長の手続につき、認定基準に違背した違法はない。

3 以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対してした休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。