

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○年○月○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○年○月○日、Aに雇用され、Bに所在し、C（以下「事業場」という。）のDに配属され、事務処理業務等に従事していた。

請求人によれば、平成○年○月○日、Dの上司の交替があり、新上司から度重なる退職勧告を受け、DからEへ異動したことを契機に、同上司の部下による説明なき労働調査、無償残業、転職を妨げられるなどの嫌がらせ、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を平成○年○月○日まで受け続けたという。

請求人は、平成○年○月○日、Fクリニックに受診し、「パーソナリティ障害」と診断された。その後、請求人は、平成○年○月○日、Gクリニックに転医し、同年○月○日には、Hクリニックに転医し、「遷延性抑うつ反応」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を請求したところ、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○年○月○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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成○年○月○日付け意見書において、主治医の所見や請求人の主訴を考慮し、請求人は、平成○年○月下旬頃に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。）を発病したと判断する旨述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(2) ところで、精神障害に係る業務起因性の判断については、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日付け基発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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（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、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められない。

そこで、「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、①配置

転換があった、②上司からパワハラを受けた、③仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった旨を主張していることから、以下、検討する。

ア ①の配置転換があったとの主張は、請求人は、平成○年○月○日に配置転換となり、過剰な職務内容により、混乱状態に陥ったというものである。

この点、確かに、請求人は、Iからの言動が契機となって、Eへ異動となったことが確認できる。

もともと、請求人は、高い語学力を求められる秘書的業務から、自ら希望してルーチンワーク中心の業務を担当していたJの後任を希望したものであるところ、豊富な管理事務経験を有し、前任のJから十分な引継ぎトレーニングを受けていることが認められる。

そうすると、請求人の主張を認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめて評価するも、配置転換後の業務に多大な労力を要したとまではいえず、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

イ ②の上司からパワハラを受けたとの主張は、上司であるKが、請求人の業務について故意にサポートをせず、結果的に、ミスが発生し、請求人が責任を取るようになったというものである。

この点、Kは、「請求人の仕事量は軽減されていたが、仕事のペースが遅く成果物も満足できず、自分や他の従業員が請求人の作成書類の確認作業をしていた」旨述べ、Lは、「請求人の業務量は定時で上がれる業務量であり、Kが請求人と月末一緒にチェックしている姿は多く見かけた」旨述べているところ、請求人も、「平成○年○月、○月には、K、Mが見直しに手をかしてくれました」と述べている。これら申述によると、Kは、請求人の業務について一定の支援を行っており、故意にサポートしなかったとは認められず、また、本件の一件記録を精査するも、Kには請求人に対する業務指導の範囲を逸脱した発言や人格を否定するような言動は認められない。

そうすると、上記主張は「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」）に該当するとして評価することが適当と思料するところ、Kがチェックをしたにもかかわらず、請求人の業務にミスが生じたことは事実であるから、双方の間で業務をめぐる方針等において考え方の相違が生じたものであるとみるのが相当であり、その心理的負荷の総合評価は

「弱」であると判断する。

このほか、請求人は、要旨、「平成〇年〇月下旬に、採用を希望したNからの問い合わせに対し、Kから採用に悪影響のある情報を意図的に流すと言われた。」とも述べているが、Kが問い合わせに対し伝えた内容が請求人にとって不本意なものであったとしても、請求人には業務上のミスが実際発生しており、上司が部下の勤務状況をありのまま伝えたにすぎないことから、悪意があったものとは認められず、出来事として評価することはできない。

ウ ③の仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があったとの主張は、請求人は、配置転換により2人分の仕事をJから引き継ぐことになり、サービス残業を行ったというものであるところ、確かに、請求人は、Oの業務を併せて行っていたJの業務を引き継いだことが認められる。

この点、Pは、「請求人の業務量が単純に増えたのではなく、その他の仕事をやらなくなった結果、担当する人数が増えただけです。」と述べ、Lは、給与担当部署の業務量に対して2席は多いという判断から、席が統合され1席となったが、請求人が特段多くの残業をしていた印象はない旨述べていることから、配置転換により請求人の業務が著しく増加したとまではいえず、仮に請求人の主張する、〇月中は朝1時間早く、帰りは1時間遅く働き、約26時間残業し、以後月10時間ほど残業したとしても、時間外労働時間数は1月当たりおおむね45時間以上までには至らない。

そうすると、上記主張を認定基準別表1の「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」）にあてはめるも、担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、仕事量の大きな変化（時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど）が生じたとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

（4）以上のことから、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は、「配置転換があった」が「中」、「上司とのトラブルがあった」が「弱」、「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」が「弱」であり、また、恒常的長時間労働は認められないことから、その全体評価は「中」と判断することが妥当である。

（5）請求人らは、「Iから辛辣な批判を口頭で受け、（中略）一方的な異動命令

を引き受けることになりました。」とも主張するが、I とのやりとりは、平成〇年〇月のことであり、改めて一件記録を精査するも、請求人の発病前6か月以内の期間まで継続していたことを認め得る資料はないから、この出来事は評価の対象とはならない。

また、請求人らは、平成〇年〇月の職場復帰後のパワハラなど発病後の出来事を主張するも、「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、発病後の特別な出来事は見受けられない。

(6) 評価期間における業務以外の出来事は、確認できない。

請求人の既往歴について、昭和〇年頃Q病院へ約1年間受診していたこと、平成〇年〇月〇日にRクリニックで「パーソナリティ障害疑い」と診断されていることが認められる。

(7) 請求人らは、人事課等の窓口への不満、相談センターの設置希望などを縷々主張するが、本件で審理の対象とするのは、請求人に発病した本件疾病が業務上の事由によるか否かの問題であるから、請求人らの当該主張は、当審査会の本件審査の対象とするところではない。

また、請求人らは、監督署の調査の客観性には疑問があり、客観的立場の証言無しでは不正なパワハラは暴けない旨主張しているところ、当審査会においては、事業場関係者の申述については、その信憑性や矛盾の有無について精査し、その採否を決定していることを付言する。

3 以上のとおりであるから、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ず、したがって、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。