

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）による療養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、昭和〇年〇月にAに採用となり、B内のCに勤務していた。平成〇年〇月にはDに転勤となり、3か月のE業務を担当した後、同年〇月〇日にはF所在のG会社（以下「会社」という。）Hに課長代理として赴任した。

請求人は、Hに勤務した当初から、Hの長から業務に係る強い指導を受けており、また、Hの長から「しゃべり方がおかしい。何か障害があるのではないか。」と言われたなどとして、平成〇年〇月〇日に会社のメンタルヘルスコールセンターに相談し、さらに、同日、Hの長の発言がパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に当たるとして、会社のパワハラコールセンターにも相談した。

請求人は、メンタルヘルスコールセンターに相談した際、専門病院への受診を勧められ、平成〇年〇月〇日に、気力の低下、頭痛、腰痛、胃痛を主訴として、I病院に受診したところ「適応障害、うつ状態」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは、上司（Hの長）からのいじめ、パワハラが原因であるとして、監督署長に対し、療養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、さらに、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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

請求人は、Jからのパワハラにより精神障害を発病した旨主張している。

(1) 請求人に発病した疾病について、当審査会は、同人の症状の推移、主治医であるK医師の所見及び労働局地方労災医員協議会精神部会（以下「精神部会」という。）の医学的意見に鑑み、決定書理由に説示するとおり、ICD-10診断ガイドラインの「F41.2 混合性不安抑うつ障害」を平成〇年〇月頃に発病したとする精神部会の所見は妥当であると判断する。

(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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）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) 請求人は、Jより、Hに転勤後、ほぼ毎日のように、主として顧客と接する窓口業務の応接に関する注意や指導を受けていたとし、その発言をパワハラである旨主張していることから検討すると、以下のとおりである。

Jの指導等の仕方に係る請求人及び会社関係者の申述をみると、要旨、次のとおりである。

ア 請求人は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「請求人が精神疾患に罹患したのは、Jの業務の指導の範囲を超えるようなひどい発言や、名誉を毀損するような発言が日常的に繰り返されたことによるものであり、今まで勤務した中で、このような厳しい、きつい発言をしたのはJが初めてである。」旨、また、同年〇月〇日付け面談聴取書において、「Jは、請求人とL主任には命令口調、M課長代理には丁寧な感じ、非常勤職員には気を遣っている感じで話す。」旨述べている。

イ Jは、同年〇月〇日付け聴取書において、「(請求人に対しては)業務の範囲内での指導やアドバイスであって、時には強い口調となったこともあるかもしれないが、人権を侵害するようなことは言っていない。」旨、同年〇月〇日付け面談聴取書において、「請求人だけでなく、他の職員に対しても指導のときは普通に話しているつもりである。ただ、興奮したり、ここで言うておかなければならないと思ったときには、厳しい口調になっているかもしれない。」旨述べている。

ウ M課長代理は、同年〇月〇日付け聴取書において、「請求人とJの関係については、上司と部下ということで業務に関連して注意、指導をしていたと思う。注意や指導は、顧客から見えない所や応接に座って請求人を呼んで話をしていて、Jは大きな声や声を荒げるということにはなかったと思う。20分～30分くらい話しているので注意されていたことは知っているが、声は聞こえないので内容や口調等は分からない。」「Jの指導の際の話し方は紋切り調で結論を先に言って説明がないので、それが(仕事の)できない人にとっては辛いと思う。逃げ道を作らないところがある。」旨述べている。

エ L主任は、同年〇月〇日付け聴取書において、「請求人とJの関係については、上司と部下ということでJが請求人をよく注意や指導をしていた。内容は分からないが、請求人の表情から怒られているのは分かった。私も呼ばれて指導されるが、請求人は多かった。」「Jの注意や指導の仕方は、今は柔らかくなっているが、以前は詰問される感じで、言い訳ができず、逃げ道がない感じであった。まともに聞いていたら憂うつになる。」「Jは、自分の思ったとおりに仕事をしないと気に入らないので、口を出す、注意をするという感じである。」旨述べている。

オ N部長とO副部長は、同年〇月〇日付け面談聴取書において、「Jの指導に

については、請求人だけということではなく、他の職員にも指導しているが、請求人にミスが多いため頻度が高いと思う。指導内容は主として窓口業務に対するものと思われるが、日々の業務のため、ほぼ毎日 J から何か言われていると感じるのではないかと思う。」旨述べている。

- (4) 上記の各申述及び J 自身も注意や指導に際して強い口調になったりしたことがあるかもしれない旨述べていること、さらに、M課長代理及びL主任が上記各聴取書において、「請求人の前任者の主任が体調不良になり転勤した。課長代理の人が精神障害を発病して入院して転勤した。」旨述べていることに鑑みると、Jの注意や指導には相当に厳しい側面があったことが認められる。しかし、会社関係者の各申述を総合すると、その内容は業務の範囲内での注意や指導であり、名誉を毀損するような発言等が日常的に繰り返されたとの請求人の主張を裏付ける客観的な証拠は認められない。
- (5) 請求人が J から厳しい注意や指導を受けたという出来事は、認定基準の別表 1 の「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。心理的負荷の総合評価の視点に基づいて評価すると、Jの請求人に対する注意や指導は上述したように業務指導の範囲内であると認められ、心理的負荷の強度の判断の具体例に照らすと、「強」と判断される例である「業務をめぐる方針等において、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、その後の業務に大きな支障を来した」には該当せず、「中」と判断される例である「上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた」に該当する程度であると判断することが相当である。
- (6) 以上から、請求人は、認定基準の対象疾病である精神障害を発病していると認められるが、発病前おおむね 6 か月間における業務による出来事の心理的負荷の強度は「強」には至らないことから、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。
- 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療養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。