

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。）に入社し、会社がDに設立したE（以下「E支店」という。）の現地デザインスタッフにパチンコ店のチラシの制作を依頼し出来上がった作品をチェックする業務、現地スタッフとの通訳業務、人事等の業務に従事していた。

請求人によると、E支店の給料計算業務を現地に移すため、平成〇年〇月から同年〇月まで会社取締役F（以下「F取締役」という。）とE支店マネージャーG（以下「G」という。）との業務引継ぎの通訳を行ったところ、Gは何度も作業をやり直すよう言われ怒ってしまい、請求人とGとの関係がこじれた。Gは、同年〇月、Dに渡った会社常務取締役H（以下「H常務」という。）に請求人の悪口を報告したり、E支店のスタッフに言わせたりした。その後、請求人は、H常務からE支店の「責任者から外す」と言われ、Gとの接触はなくなった。

平成〇年〇月〇日に請求人は、会社会計担当者Iから依頼され、H常務からG宛の手紙を翻訳したところ、後日、Gがその手紙を読んでパソコンを投げ出し大暴れしたことから、同年〇月〇日に請求人は、E支店の担当から外され、J所在の子会社「K」（以下「K支店」という。）の担当になった。請求人は全てについてやる気がなくなり、同年〇月〇日にL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、監督署長に平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間の休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人の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、請求人の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

(1) 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。）作成の意見書によると、請求人は平成〇年〇月中旬に I C D - 1 0 診断ガイドラインの「F 4 3 . 2 適応障害」を発病したとされている。請求人の発病に至る経緯に照らすと、当審査会としても専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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、認定基準に基づき検討する。

- (3) 請求人の発病前おおむね6か月間において、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。
- (4) 請求人は、業務による心理的負荷について、「Gによるパワハラ」、「E支店の担当から外されたこと」などを主張しているので、以下、検討する。

ア 「Gによるパワハラ」について

請求人は、Gが請求人の名誉を毀損する悪口をE支店内に広めたりH常務に報告させたりするなどの嫌がらせをし続けたことがパワハラに該当すると主張している。

この点、平成〇年〇月〇日に請求人がH常務からG宛の手紙を翻訳したところ、後日、Gがその手紙を読んで激怒したという出来事が認められる。しかしながら、請求人とGは所属法人が異なり上司と部下の関係にはなく、また、請求人がE支店の責任者を外された平成〇年〇月以降は、請求人とGとの直接の接触はなくなっていたと認められることなどから、業務による心理的負荷評価表の「同僚とのトラブルがあった」に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 「E支店の担当から外されたこと」について

平成〇年〇月、H常務は、請求人とGの関係修復は不可能と思い、請求人をE支店の担当から外し、K支店の担当に変更していることが認められる。

これらの出来事を業務による心理的負荷評価表に当てはめると、請求人をE支店の担当から外したことは、請求人がH常務に「なぜ私が外されるのか」と抗議していることから、「上司とのトラブルがあった」、E支店の担当からK支店の担当に変更されたことは「配置換えがあった」に該当し、請求人に一定の心理的負荷を与えることとなったことが認められる。しかし、当該措置は、GがE支店でマネージャー格としてそれなりの役割を果たしていたことから、会社側がE支店の運営に影響しないよう配慮した結果であり、H常務から請求人に対して「あなたは悪くない。でもEチームから外す。」と説明されていたことが認められる。しかも、請求人がK支店の担当になっても業務内容はE支店の担当当時と同様であったと認められ、恒常的長時間労働も認められないことから、上記のいずれの出来事も、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ その他の主張について

- ① 請求人は、平成〇年〇月に給料を自分だけ下げられたと主張しているが、F取締役は、当時の賃金カットの理由について、「業績悪化です。」と述べており、実際に、社員56名中30名が減額となっていたことから、請求人が責任を問われるなどしたものとは認められず、業務による心理的負荷の評価の対象とすることは妥当ではない。
- ② 請求人は、会社の狙いは、Gが作成する偽造領収書で利益を得るために請求人を孤立させ辞職させることだった旨主張しているが、当該主張を根拠付ける客観的資料は認められず、事実とは認められない。

エ 全体評価について

上記ア及びイのとおり、業務による心理的負荷の総合評価はいずれも「弱」であることから、全体評価も「弱」であり、「強」と評価すべき強い心理的負荷を伴う業務による出来事は認められない。

なお、請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見出せなかった。

- 3 以上のとおりであるので、請求人の精神障害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。