

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及び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、平成〇年〇月〇日にA県B市所在のC協会（以下「協会」という。）に採用され、同協会が運営するD（以下「D」という。）及び併設のE（以下「E」という。）の事務員として勤務し、平成〇年〇月〇日からは事務課長心得として総務・経理事務に従事していた。

請求人は、平成〇年〇月〇日、施設長から同年〇月末付けをもって解雇する旨を通告されたため、労働審判を申し立て、同年〇月〇日に調停が成立し解雇が撤回され、同年〇月〇日に復職した。請求人は、復職後、事務課長心得からD課長心得に配置換えとなり、担当業務も施設利用者の通院や外出の補助等に変更になった。

請求人によれば、解雇通告された平成〇年〇月〇日以降、不眠、イライラ感が出現し、復職以降には、息苦しさ、不眠がひどくなったとして、同年〇月〇日、Fクリニックに受診し、「適応障害」と診断された。

請求人は、解雇、復職後の処遇、待遇等が原因で精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付及び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、これら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、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 当審査会的事実の認定

(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、請求人を診察した医師の所見及び請求人の自覚症状等を踏まえ、平成○年○月上旬頃に「F 4 3. 2 適応障害」を発病したと判断しており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等から見て、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日付け基発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) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

#### ア 「特別な出来事」について

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」または「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人は、精神障害の発病原因について、要旨、①平成〇年〇月〇日に施設長、副施設長から、同年平〇月〇日をもって解雇する旨を通告されたことが「退職を強要された」に当たること、②解雇無効についての労働審判における調停成立後、平成〇年〇月〇日に職場復帰したが、復帰後のポジションが配置転換による左遷であったこと、③配置転換後、仕事を与えられないなどのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）や嫌がらせ・いじめを受けたことを主張している。

(イ) 上記（ア）①の解雇通告を受けた出来事については、認定基準別表1の「退職を強要された」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

しかしながら、協会が請求人の解雇通告を行った経過や強要の程度をみると、当該通告以前に請求人は退職する意思を施設長だけでなく、会議の際に職員の前で述べていることが認められ、このことは施設長及び副施設長の申述とも符合する。さらに、平成〇年〇月〇日に事務職として新規採用となったGは、請求人が解雇通告を受けたとする平成〇年〇月〇日より前に入社し、請求人から業務の引き継ぎを受け、銀行や業者の人に請求人の後任であると紹介されていたと述べている。こうしたことからすれば、請求人が協会を退職することは、請求人自身が発言していることであって、また、請求人の退職は協会内では既成の事実として人事が進められ、請求人も後任の募集手続に関わったことが認められる。

また、平成〇年〇月〇日に施設長及び副施設長が、請求人が退職の予告をしていたことを踏まえ、後任者であるGへの引き継ぎの目処がついたことや年度末を区切りとするといった理由により、同年〇月末での退職勧奨を行ったこと、及び同日、請求人が退職の意思を翻したため、解雇せざるを得ない旨の話になったことは、両名の申述から事実であると認められる。

以上のことを鑑みると、退職勧奨のきっかけは、請求人自身の公然とした退職発言が招いたものであり、後任者も決定し、引き継ぎも行われていたことを併せ考えれば、退職勧奨が行われたことには理由があり、また、

請求人が退職の意思を翻したことにより、その後解雇手続に至ったことについても、協会が執拗に退職を迫ったとか、恐怖心を抱かせる方法を用いたとうかがわせる事実は本件の関係資料からは認められないことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 上記 (ア) ②の解雇が撤回され、平成〇年〇月の配置転換による職場復帰が左遷であるとの主張は、認定基準別表1の「配置転換があった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

しかしながら、請求人の配置転換後の業務分掌は、利用者の通院補助に関することなどであり、配置転換前の担当業務と比べても、特段負担が増したという業務内容ではなく、配置転換後の請求人の出勤状況をみても、平成〇年〇月においては、勤務日は16日（内半日勤務が5日）であり、時間外労働はなく、全日の有給休暇は4日、夏季休暇を含む休日は11日取得されており、配置転換後の業務が過重であり、請求人にとって負担であったとは到底認められない。

したがって、配置転換後の業務の負荷は軽微であり、一般的にいわれる左遷とも認められないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は、「弱」と判断する。

なお、当該配置転換については、請求人から仮処分命令申立事件が提起されており、平成〇年〇月〇日付けで地方裁判所が却下決定しているが、その際の却下理由は当審査会も妥当なものであると考える。

(エ) 上記 (ア) ③の配置転換後、仕事を与えられず、執務室は隔離部屋、プリンターが別室であり、印刷した文書を監視されていたと感じたなど、縷々パワハラや嫌がらせ・いじめに関する出来事を述べ、ストレスを受けたとの主張は、認定基準別表1の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

しかしながら、本件の関係資料を精査しても、協会やD及び併設のEの関係職員が請求人に対して、パワハラや嫌がらせ、いじめを行っていたという事実は確認できない。

一方、職場復帰後の平成〇年〇月から同年〇月に請求人が実際に終日勤務した日は、〇月が11日、〇月は5日、〇月は4日であり、この間の有給休暇取得日は39日に及ぶ。

さらに、職場復帰後の請求人の報告書や協会会長や事務部門あてのメールの内容をみても、復帰直後から協会会長及び施設長ほか職員への批判に終始し、攻撃的で不満や憤りや争う意思は理解できるものの、パワハラやいじめを受けた者特有の不安や抑うつ気分については、うかがうことはできない。

むしろ、報告書やメールからは、協会から制止されることなく、節電名目等で請求人の自由な意思により有給休暇を取得していることが認められ、少なくともパワハラ等によりやむを得ず、有給休暇取得により休養しているような請求人の姿を見い出すことはできない。

そうすると、配置転換後に請求人が仕事を全く与えられず、パワハラ等を受けたとする主張は、請求人の自由過ぎるとも言える勤務態度や職場復帰当初から協会と争う姿勢があったことからみて、復帰前の担当業務と異なることへの不満や個々の出来事をパワハラや嫌がらせ等に関連付けて主張しているとみるのが相当であり、具体的な裏付けがない以上、客観的に嫌がらせ、いじめがあったとは認められないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(オ) 以上のとおり、請求人の精神障害発病前おおむね6か月間における業務における心理的負荷が認められる出来事は3つであり、いずれの総合評価も「弱」であることから、全体評価も「弱」と判断する。

ウ 業務以外の心理的負荷や個体側要因については、本件資料からは特に評価すべき要因は確認できない。

3 以上のとおりであるから、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ず、したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これら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。