

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、平成〇年〇月〇日にA事業団（以下「会社」という。）に雇用され、事務職員として勤務していたところ、無届欠勤が続いたことなどにより平成〇年〇月〇日から1か月間の停職処分になり、停職処分明け以降も無届欠勤を繰り返したため、平成〇年〇月〇日、懲戒解雇になった。

請求人は、平成〇年〇月頃、頭痛がひどく、頭がもやもやし、右足がしびれたため、同年〇月〇日、B診療所を受診したところ、ストレス症状があるとしてC病院を紹介され、平成〇年〇月〇日、同病院に受診したところ、「適応障害」と診断された。

請求人は、平成〇年〇月〇日の勤務時間中に上司2人に個室に呼び出され半強制的に事情聴取され、約2時間にわたって恫喝注意などのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、その後も30数回にわたりパワハラを受けたこと等が原因で精神障害を発病したとして、監督署長に平成〇年〇月〇日から同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、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 当審査会の実事の認定

(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、意見書において平成〇年〇月下旬に「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したとしており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等からみて、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する。

(3) 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」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は

認められない。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人は、①平成〇年〇月〇日にCとDに会議室に呼び出され、E募金の件について話し合いがもたれ、約2時間にわたり恫喝、注意、詰問を受けた、②平成〇年〇月上旬に会議室でF（同席：G、H）から給与の減額通知を手渡された、③平成〇年〇月〇日から1か月間の停職処分を受けた、④平成〇年〇月〇日に懲戒解雇になった旨主張するので、これらについて検討する。

(イ) まず、①平成〇年〇月〇日、会議室に呼び出され、約2時間にわたり恫喝、注意、詰問を受けたと主張する出来事について検討する。

この点、請求人は、「Cは、請求人が送達した内容証明郵便の写し（E募金の内部告発抗議）と私が振り込んだ現金書留の封筒を未開封のまま机に差し出し恫喝をはじめ、『なんで、こんなことするんだ。基金は正当だ。どうかしている。』と何度も大きな声を張り上げて、恫喝、注意、詰問を私にしました。」と述べている。

一方、Cは「『募金のやり方がよくないと考えるならば、同じ部内であるので、直接話をしてもらいたかった』と言いました。請求人は、なんとも言わなかったと思います。（請求人に）基金の現状を話し、基金の運営のために今後は、様々な取り組みが必要であると説明しました。私は（C）、淡々と話しましたので、大声を出すようなことも、机を叩くことも、立ち上がることもありませんでした。『今回の募金は、意図があるので受け取れない』と説明しました。」と述べている。

これらの出来事を「29（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」）に当てはめて検討しても、話し合いの内容は、E募金の趣旨と請求人が郵送した内容証明郵便の意図を確認したもので、関係者からの聴取からは常識の範囲を超えた内容とは認められないため、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 次に、②平成〇年〇月上旬に会議室でF（同席：G、H）から給与の減額通知を手渡されたと主張する出来事について検討する。

この点、請求人は、「Fが請求人に向かって『おまえの〇月分からの給

料は、ゼロだ。』と通知書を見せつけながら、言いました。他の2人は、失笑していました。」と述べている。

一方、Fは、要旨「平成〇年〇月〇日、会議室で『〇月までに欠勤届の提出をお願いしたのですが出来ていないですね』と言いました。請求人は『厳粛に受け止めます』と言いました。給料は先払いなので、翌月に欠勤控除することとなり、全く給料が出ないということはありません。私(F)は請求人に給料が全額なくなるとは言っていません。」と述べている。

これらの出来事を「24 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）にあてはめて検討しても、給与の減額は請求人の欠勤による控除であり会社の不当な処分とは認められないため、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) 次に、③平成〇年〇月〇日から1か月間の停職処分を受けたと主張する出来事について検討する。

この点、Fは、「無届け欠勤が続き、指導を行っても欠勤届を提出しなかったこと、請求人を指導しようと呼び出しを通知しても呼び出しに応じなかったこと、平成〇年〇月の給与支給日前に断りもなく銀行口座を解約し給料の受け取りを拒否したこと等、請求人の勤務に改善の余地がみられないため、懲戒の対象となった。」と述べている。

これらの出来事を「24 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめて検討しても、請求人は無届け欠勤が続き、指導を行っても欠勤届を提出せず、請求人の勤務に改善の余地がみられないための処分であり、会社の不当な処分とは認められないため、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(オ) さらに、④平成〇年〇月〇日、懲戒解雇になったと主張する出来事について検討する。

この点、Fは、「平成〇年〇月〇日、〇月〇日に請求人から、診断書のみが送付されたため、私は請求人あてに欠勤届を同封し欠勤理由と欠勤期間を記入して送付するように文書を送りました。診断書にはぜん息性気管支炎と高血圧と記載されていました。欠勤届の提出はありませんでした。

その後、停職期間後も呼び出しても請求人は応じず、断続的に出勤したり、しなかったりしていましたが無断欠勤が30日を超えたため解雇されることとなった。」と述べている。

これらの出来事を「20 退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」）に当てはめて検討しても、無届欠勤が30日を超えたため、就業規則により懲戒解雇になったものであり、会社の不当な処分とは認められないため、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

以上のことから、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における出来事は、いずれも「弱」であり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」には至らないものと判断する。

- 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。