

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、A所在の英米留学専門予備校を運営するB会社（以下「会社」という。）に雇用され、C所在のD校に留学カウンセラー見習いとして勤務していた。

請求人によると、入社後まもなく、業務について同僚から様々な注意を受けたこと、及び募集時に勤務地はEとなっていたところ採用後にF勤務となっていたことなどの理由から心身に変調を来したとし、以前にも受診したところのあるGクリニックに、平成〇年〇月に受診したところ、「躁うつ病」と診断された。

請求人は、度重なる上司のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）等により、精神的な疾病を引き起こしたと主張し、療養補償給付及び休業補償給付を監督署長に請求したところ、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 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無と発病の時期については、当審査会も、請求人の症状の推移、医証等に鑑み、決定書理由第2の2の(2)のアに説示するとおり、平成〇年〇月頃にICD-10の「F4 神経症性障害」を発病したものと判断する。

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。

(2) 請求人は、Hから、挨拶をしても請求人だけが無視される、本来複数人でやるべき業務や掃除を一人でさせられる、請求人の仕事を妨害するなどのパワハラを受けたと主張していることから、検討すると、以下のとおりである。

Hは、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「請求人は、単純作業等の事務作業をさせられることに不満があるように見受けられた。」、「〇月中旬から請求人に生徒のケアをさせたところ、それまで比較的やってくれていた掃除を余りやらなくなったので、パソコン上のカレンダーの請求人の欄に掃除をするよう書き込んだことがある。掃除は、当番制ではなく、仕事の負担が少ない新人がやるが多かったが、請求人だけの仕事というわけではなく、学生アルバイトや早く仕事が終わった社員がやることもあった。」、「模試の採点の件は、請求人が採点をアルバイトにさせていたので、請求人に仕事を覚えてもらいた

め、自分でやるよう指導したが、やらなかったので、私や他のスタッフやアルバイトがいつもやっていた。」「請求人が、『なぜ、Iさんに対する態度と私に対する態度が違うのか。』と食ってかかってきたので、『請求人とIさんでは、会社の貢献度が全然違うからである。』と言った。』と述べている。

Jは、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「請求人は、カウンセリングや校内生の前に出るような仕事など、直接的に自分のやりたい仕事や自分が評価されやすい仕事は覚えるのも早かったが、事務作業や単純作業は余り積極的ではなかった。状況を判断して率先して動くことは苦手だった。」と述べている。

K所長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「請求人に仕事を教えると最初のリアクションは良いが、頼んだ仕事を正確にやってもらえないことが多く、それを指摘すると素直に認めることができず他のことのせいにしてしまうことが多かった。」「請求人は、自分の好きな仕事を優先し、頼まれた仕事が不完全のままで遅れることが多く、遅れた理由を聞くと言い訳することがあった。」「請求人に仕事を頼んだりするとその場では『分かりました。』と言って作業をするが、再度確認に来ることはなく、よくミスをしていた。仕事も遅く不完全な状態なことが多かった。」と述べている。

以上の会社関係者の申述を総合すると、請求人が訴える業務上のトラブルの多くは、請求人自身が招来せしめたと考えざるを得ないものであり、請求人が業務に不慣れであったことを加味しても、同僚による叱責は、業務指導の範囲であり、認定基準の別表1の業務による心理的負荷評価表（以下「心理的負荷評価表」という。）の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」に該当するとみても、その評価は「弱」であると判断する。

(3) 次に、請求人が、Fでの研修終了後はEで勤務できると理解していたものであり、D校に勤務する説明は無かった旨主張していることについて検討すると、以下のとおりである。

請求人の勤務地について、L社長は、平成〇年〇月〇日付け電話聴取書において、要旨、「採用面接の際、『F圏での採用でも大丈夫か。』と質問したところ、請求人は『大丈夫です。』と答えていた。」「『D校の配属でも問題ないか。』と尋ねたところ、請求人は『問題ない。』と答えた。」と述べており、請求人の主張とは異なる申述をしている。この点、審査資料からは、採用面接の際に、会

社側が請求人に対して明確な確認をしなかった可能性は否定できないものの、一方、請求人も平成〇年〇月〇日の入社日にD校に勤務することを告げられた際、D校での勤務は全く受け入れられないとの明確な意思表示をしたとは認められない。なお、面接表には「場合によってはF勤務も可能。」と記載されている。

以上の事情を勘案すると、当審査会としては、請求人は、不本意であったとしても、F勤務を容認していたとみることが相当であると判断する。

したがって、D校に勤務することになったことについては、決定書理由第2の2の(2)のイの(イ)のbに説示するとおり、当審査会も、心理的負荷評価表の具体的出来事の「転勤をした」を類推適用するも、請求人の心理的負荷の強度は「中」とであると判断する。

(4) 以上のとおり、業務による心理的負荷の出来事は、「同僚とのトラブルがあった」(「弱」と「転勤をした」(「中」)の複数認められるが、これら二つの出来事の全体評価を「中」と判断した審査官の結論は妥当であると判断する。

(5) その余の請求人の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するものは見出すことはできなかった。

(6) 以上のことから、業務による心理的負荷の強度は「強」には至らず、請求人に発病した神経症性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。