

平成26年労第171号

## 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事務所（以下「事業場」という。）に事務職員として雇用され勤務していた。請求人によれば、事業場において先輩の事務職員から叱責、業務妨害及び度重なる嫌がらせを受け、更に事業主から不当な理由による解雇を強要されたことから、同月〇日に同事業場を退職した。その後、抑うつ気分、不眠、不安などの症状が生じたため、同年〇月〇日Bクリニックに受診し「適応障害、恐怖症性不安障害」と診断された。

請求人は、事業場からの嫌がらせや解雇の強要等によって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 当審査会の事実の認定

(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等専門部会（以下「専門部会」という。）作成の意見書によれば、請求人は、平成〇年〇月上旬頃、ICD-10診断ガイドラインの「F41 他の不安障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したとされており、請求人の症状の経過及び医証等に照らし、当審査会としても、専門部会の意見は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。）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るので、以下、認定基準に基づいて、検討する。
- (3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷について検討すると、次のとおりである。
- ア 認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「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」は認められない。
- イ 次に、「特別な出来事」以外の業務による出来事の心理的負荷について検討する。
- 請求人は、先輩職員のCから仕事について怒ったような口調で指示されたり、業務指導とは思えない叱責を受け、また、請求人の後ろにあるロッカーの扉を閉めるとき椅子を蹴ってきた等の出来事があったと申述している。
- 一方、Dは、Cから請求人に対する叱責について、「業務の指導範囲内で

の叱責はあったと思うが、これは必要なものであったと思う。事務所には訴訟を抱えたお客様が来られるので、事務所の対応でのミスは事務所の信用にも関わるため、ミスがあれば指導は必要なものであり、Cの請求人に対する言葉使いは、です、まず口調で乱暴な言葉は使っておらず、人格を否定するような発言はしていなかった。」と述べている。

また、Cは、「請求人に対して嫌がらせをしたつもりはない。請求人の電話対応や来客対応について、伝えていることが反映されていないので繰り返し説明せざるを得ない状況だったと思う。尋問的、威圧的な口調であったつもりはないが、返事が曖昧であったり、一度伝えたことができないので、結果的にそのように取られてしまうことになった可能性はある。また、椅子を蹴ったことについては、全く身に覚えがないが、もし、そういうことがあったのであれば、事務所は非常に狭いので後ろを通る際に椅子に足が当たることはあり得ることだと思う。」と述べている。

以上を総合すると、請求人の主張するCとの間の出来事は、認定基準別表1の具体的出来事のうち、「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。Cの請求人に対する言動は一定程度強い口調であったと認められるものの、事業場の特性を踏まえた業務指導の範囲と理解するのが相当であり、また、椅子を蹴られたとする出来事自体も確認できない。請求人は、採用後10日程度で退職していることからして、上記トラブルの期間は短く執拗にあったとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても「中」と判断する。

ウ 請求人が退職を強要されたとする出来事については、平成〇年〇月〇日付け報告書からすると、事業主は、法律事務所の特殊性に請求人の能力を合致させるには相当な努力と時間を要すると考え、請求人と顧客との関わりを完全に回避することは不可能であることから、顧客へ不利益を与えた場合には、甚大な損害が生じることが懸念される等を請求人に説明し、そのうえで請求人の意向を聞いたところ、退職の意向が示され退職届を受理したとしている。

そうすると、請求人が主張する退職強要については、認定基準別表1の具体的出来事のうち、「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」であるが、事業主が請求人に退職を勧奨した理由は、請求人が事業場の業務に適していなかったためであり、請求人に理由を説明し意

向を確認したうえで、退職届を受理したもので、退職を勧奨したこと自体は妥当性を欠くものとは認められない。また、退職勧奨は採用後10日後の1回のみのものであり、執拗に退職強要があったとは認められない。

以上のことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は、当審査会としても「弱」と判断する。

エ 以上にみたとおり、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「上司とのトラブルがあった」が「中」、「退職を強要された」が「弱」となることから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断する。したがって、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ない。

3 以上のとおりであるから、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。