

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、平成〇年〇月〇日会社A（以下「会社」という。）に入社し、B営業所で平成〇年〇月〇日に退職するまで一般事務の業務に従事していた。

請求人によれば、会社を退職後、退職強要があったとして個別労働紛争解決制度のあっせん申請、民事訴訟を行い、和解により合意退職となったが、その後再就職後も自身が受けたいじめ、嫌がらせが思い浮かんで仕事にならず平成〇年〇月〇日Cクリニックに受診し「抑うつ状態」と診断されたものの、家から外に出るのが苦痛でその後受診しなかった。その後、外にも徐々に出られるようになったため、平成〇年〇月〇日Dクリニックに受診し「気分障害」と診断され通院加療し、平成〇年〇月〇日にはEクリニックに転医し、「双極性感情障害、統合失調症」と診断され通院加療した。

請求人は、平成〇年〇月〇日付けF本部への人事異動による退職強要、上司及び同僚からの嫌がらせ、いじめにより精神障害を発病したとして、監督署長に療養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) 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、請求人は、平成〇年〇月上旬には、ICD-10診断ガイドラインの「F25.2 統合失調感情障害 混合型」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと意見している。請求人の申述、医証及び本件の経緯等からみて、当審査会は、専門部会の当該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は、「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を認定基準に照らして検討すると、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」は認められない。

イ「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人によると、請求人は平成〇年〇月以降それまで行っていた経理業務を取り上げられ、事務所の掃除及び電話番に業務を制限されたことは請求人に対するいじめ、嫌がらせにあたりと述べ、請求人が抑うつ状態に陥る要因となった旨主張する。

この点、職場関係者の申述をみると、上司Gは、請求人が嫌がらせを受けたと主張しているのは請求人の考えすぎで事実ではないと述べ、また同僚Hも、セクハラ・パワハラ発言をしたことはないし上司もしていないと述べ、両者とも職場でいじめ、嫌がらせを受けたとする請求人の主張を否定している。また、当審査会において、改めて一件記録の資料を精査するも、請求人が会社でいじめ、嫌がらせを受けていたと認めるに足る事実は確認できなかった。

なお、職場の作業分担表から、請求人には、平成〇年〇月〇日以降担当業務が減少した事実自体は認められるが、本件疾病発病前おおむね6か月の間に生じた出来事ではなく、認定基準別表1に該当する出来事として評価できない。

(イ) 請求人は、平成〇年〇月〇日に同年〇月〇日付けでF本部への転勤の内示を受けた件について、当該内示の際上司から一切説明はなく、請求人が過去に介護休暇を取得していた経緯などを考慮されなかったことから、これを退職強要として受けとった旨主張している。

この点、請求人が過去に介護休暇を取得した経緯を踏まえると、会社は、請求人に対し、あらかじめ転居を伴う異動が可能かどうかについて確認を行うとともに、内示の際は異動理由等について丁寧な説明を行うなど、十分な配慮を行うべきであったと考えられるものの、会社から請求人に退職を強要するような命令・通告がされた事実はなく、請求人は自らの意思で平成〇年〇月〇日、退職届を会社に提出した事実があることなどの本件経緯を総合的に考えると、当該出来事を認定基準別表1「退職を強要された」に当てはめるのは妥当ではなく、「上司とのトラブルがあった」（平均的心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当と判断する。

また、請求人は、Fへの転勤はできないと申し出を行った際、上司から強い調子で叱責されたことから、当該出来事は業務指導範囲内の強い指導・叱責を伴うものではあったが、その後の業務に強い影響を与えるほど

の大きな対立であったとは認められないため、当審査会は、当該出来事の心理的負荷の総合評価を「中」と判断する。

(ウ) なお、同僚Hは、請求人が業務中に居眠りをしていたため、強く注意したことがあったと述べている。この出来事が発生した時期は不明であるが、念のため、仮に本件疾病発病前おおむね6か月間の出来事であったとして検討すると、以下のとおりとなる。

当該出来事は認定基準別表1「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するも、請求人に対する同僚の注意は、客観的にはトラブルとは言えない程度のものであるので、当該出来事の心理的負荷の総合評価を「弱」と判断する。

(4) 以上を総合すると、請求人の心理的負荷の全体評価は「中」程度となり、「強」には至らず、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。