

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。以下「労災保険法」という。）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、家庭電化製品販売業を営む会社F（以下「会社」という。）に平成〇年〇月〇日に入社しG店、H本店、I店（以下「I店」という。）での勤務を経て、平成〇年〇月〇日にJ店（以下「J店」という。）に異動し、営業職として映像・オーディオ製品の販売業務に従事していた。

請求人によると、請求人は、J店に異動後、副店長K（以下「K副店長」という。）及び主任L（以下「L主任」という。）からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けるようになった。特に、平成〇年〇月〇日、顧客の住所と名前が書いてある領取書と配送伝票（以下「顧客伝票」という。）をカウンターに放置したとしてL主任から叱責された際、営業職はさせられない、外掃除、倉庫、ヘルパーの三つから即答で選べと言われ、土下座を3回したが許されず、カウンターを叩いたり、椅子を蹴ったりしながら選べないなら辞表を出せと約1時間に及び迫られ、放心状態となり、翌〇日家族の勧めでMクリニックに受診したところ「適応障害、抑うつ状態」と診断されたとしている。

請求人は、上司からのパワハラにより精神障害を発病したとして、監督署長に休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人の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、平成〇年〇月〇日付けで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、審査請求をした日から3か月を経過しても審査官の決定がないことから、労災保険法第38条第2項の規定に基づき、審査官の決定を経ないで、同年〇月〇日付けで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、請求人の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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 専門部会作成の意見書によると、請求人は、平成〇年〇月〇日頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」を発病したとされている。請求人の発病に至る経緯に照らすと、当審査会としても専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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ことから、以下、認定基準に基づき検討する。

### (3) 恒常的長時間労働について

請求人は、発病前1か月間及び応援で出張したときは、ほとんど毎日3時間くらい残業をしていた旨主張する。

この点、当審査会において、勤務記録簿、F退店許可管理表等の関係資料を

再度精査したが、請求人の当該主張を裏付ける客観的資料は確認されず、L主任は、要旨、請求人に残業を頼むことはあまりなかったと思うと述べ、上司A及び同僚Bも、要旨、請求人が今年〇月か〇月に毎日3時間も残業していたということはあると述べている。さらに、応援で出張したときは、業務終了時にL主任又は上司Aに連絡を入れることになっているところ、L主任及び上司Aは、要旨、請求人からの連絡が毎日遅い時間だったということはないと述べていることから、請求人の当該主張は採用できない。

監督署長が認定した請求人の時間外労働時間数はおおむね妥当であると認められるので、発病前おおむね6か月間において、請求人に月100時間程度となる時間外労働（恒常的長時間労働）があったとは認められない。

#### (4) 業務要因について

ア 請求人の発病前おおむね6か月間において、業務による心理的負荷評価表の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

イ 請求人は、平成〇年〇月〇日付けでI店からJ店に異動しており、当該出来事は、業務による心理的負荷評価表の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）の項目に該当する。請求人は当該異動によりオーディオ関係を初めて担当することになったが、電気製品の販売業務という基本的な業務内容には変更がないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 平成〇年〇月〇日、K副店長は請求人など4名に対し「あたり前で簡単なことすら出来ない社員 出来ないなら即 辞表を持って来い」との社内メールを送信したことが認められる。K副店長は何度か注意した後に送信したと主張するが、請求人は理由を聞いたが「君とは話したくない」と言われ追い返されたと主張し、その詳細な経緯は確認できない。しかし、当時、請求人に対し「辞表を持って来い」というほどの重大なミス等があったとは認められず、表現も穏当でないことから、当該メールは、業務指導の範囲を明らかに逸脱しており、業務による心理的負荷評価表の「(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Ⅲ）の項目に該当するものと判断する。ただし、同じメールを受信した同僚Wは、要旨、自分に思い当たる原因があるので、そんなにひどい内容とは思わないと述べており、当該メールは、退職勧奨ではなく、主に注意を促す趣旨であったと考えられ

ることから、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

エ 請求人は、要旨、L主任から毎日、「くず社員」、「くそ社員」、「早く身を引け」などと言われていたが我慢していた。本当はL主任のことが嫌いだったが気にしていないように振る舞っていたと主張する。しかし、L主任はそれを否定し、上司A、同僚B、同僚C及び同僚Eは、要旨、請求人とL主任は二人で笑って話をしていることが多かったので、仲がよいと思っていた。陰悪なムードだと感じたことはない。請求人はL主任のことを「好きだ」、「いい人だ」と何度も言っていたと申述していることから、L主任に請求人が主張するような発言があったとは確認できず、請求人の当該主張は採用できない。

オ 平成〇年〇月〇日、L主任は、請求人が顧客伝票をカウンターに再三放置することから、請求人に営業職はさせられない、外掃除、倉庫、ヘルパーの三つから選べと言ひ、請求人が許してほしいと土下座するのをやめさせることなく、さらに選べと約1時間に及び迫り、請求人が席を立った数分後、逃げるように立ち去ろうとする請求人を追いかけて、さらに選択を迫ったことが認められる。

なお、請求人は、L主任はカウンターを拳骨で強くたたいたり、椅子を足で蹴飛ばしたり、選べないなら辞表を書けと言ったと主張するが、L主任はそれらを否定しており、請求人の土下座を目撃したという上司A及び同僚Cの申述からも当該出来事は確認できない。

以上から、L主任が請求人に対し、土下座をやめさせることなく、約1時間に及び執拗に職種変更の選択を迫り、その後、逃げる請求人を追いかけてまで選択を迫ったことは、業務指導の範囲を逸脱しており、業務による心理的負荷評価表の「(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Ⅲ)の項目に該当するものと判断する。ただし、人格や人間性を否定するような言動は確認されないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

カ 以上のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は、「弱」、「中」、「中」であり、それらの出来事は関連なく生じていることから、全体評価は「中」と判断する。したがって、「強」と評価すべき強い心理的負荷を伴う業務による出来事は認められない。

(5) 業務以外の要因について

請求人の発病前おおむね6か月間において、業務以外の心理的負荷評価表の対象となる出来事は認められない。

また、個体側要因については、請求人は、平成〇年頃に抑うつ状態となり、クリニックに数回通院していたことが認められる。

- 3 以上のおりであるから、請求人の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。

よって主文のおり裁決する。