

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、A市所在のB局（以下「局」という。）に非常勤職員として採用され、総務関係の業務に従事していた。

その後、局における人事異動により、平成〇年〇月に新課長、同年〇月には新課長代理がそれぞれ着任した。

請求人によれば、新課長代理が着任した頃から、新課長及び新課長代理から無理難題を課せられ、責任を追及されるといったパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が始まり、平成〇年〇月初旬から翌年〇月初旬にかけては、執拗な退職強要があったという。また、請求人に対して、平成〇年〇月〇日には同月〇日の職場離脱を理由としての訓戒処分も行われた。

このような中、平成〇年〇月〇日、現金外切手の過剰金発生があり、請求人は、新課長代理と事後対応のやりとりの最中に、意識がもうろうとして局内で倒れ、同日、Cクリニックに受診したところ「心因反応、抑うつ状態」と診断された。

請求人は精神障害を発病したのは上司からのパワハラや退職強要が原因であるとして、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○年○月○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 当審査会的事実の認定

(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。）の意見書によると、請求人は平成○年○月下旬頃 ICD-10 診断ガイドラインの「F43 重度ストレス反応[重度ストレスへの反応]及び適応障害」（以下「本件疾病という。）を発病したと所見されている。本件の経緯及び請求人の申述等から、当審査会としても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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、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」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

(4) 請求人らは、請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月における業務による出来事として、要旨、①平成○年○月○日の日締処理でのトラブル、同月○日

の職場離脱及び同月〇日の休暇取得の件で上司から叱責や始末書の提出命令を受け、同月〇日には訓戒処分を受けたこと、②平成〇年〇月中旬、同月〇日及び平成〇年〇月〇日の計3回、上司から退職勧奨を受けたことなどを改めて強く主張しているため、以下に検討する。

ア 請求人らによると、①の上司からの叱責は、上司による一方的な決めつけによってなされたものであり、業務指導の範囲外とみて認定基準別表1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は「Ⅲ」)に該当すると判断すべき旨主張する。しかし、事業場関係者の申述をみると、Dは、「請求人は、E課長代理やF課長に繰り返し注意を受けていたのに、従っていませんでした。誰に対してもそのような感じはありませんでした。(中略)F課長やE課長代理は当時、普通の仕事として指導をしている感じでした。いわゆるパワハラという感じは私には感じられませんでした。」と申述し、Gも、「(E課長代理の指導は)一般的な指導です。担当として当たり前のことをするようにということです。怒鳴るようなこともなく、淡々と行っていました。」と述べており、上司が請求人に業務指導の範囲を逸脱するような言動を行ったとは認められない。また、平成〇年〇月〇日に9分間職場離脱をしたことを理由に訓告処分を受けた件について、請求人らは、1度の、かつ、9分間の職場離脱であったにもかかわらず当該処分を下すことは、社会通念上許された業務指導の範囲を逸脱したものであると強く主張するが、Dは、「日頃から請求人は離席が多く、どこにいったのかわからなくなることがありました。何をしていたかはわかりません。」と申述しており、また、当該処分の内容・程度からからみても業務指導の範囲を逸脱したとまでは認められない。

したがって、請求人らの主張は採用できず、①の出来事は認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するとみるのが妥当であると判断する。

また、①のトラブルは、具体的な内容、程度から考えて、請求人のその後の業務に大きな支障を与えるほどのものとは認められないものである一方で、上記訓戒処分は、職場離脱の際の状況や離席時間及び請求人が既に始末書を提出している事実などからみて、請求人に相応の心理的負荷を与えたものと推認する。

したがって、当審査会は、①の出来事の業務による心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ 次に、②の退職勧奨については、決定書理由第2の2の(2)のイの(イ)の②に記載のとおりであり、F課長及びE課長代理が請求人に対し、少なくとも2度にわたって退職勧奨ともとれる言動をしていたことが確認されていることからみて、当該出来事は、認定基準別表1の「退職を強要された」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当する。しかし、両名とも請求人に対し退職を強要したり、執拗に迫った事実はなく、65歳定年を間近に控えた請求人に対し、今後の進路を決める相談・確認の意味合いでなされたものとみるのが妥当である。また、請求人は、平成〇年〇月以降コールセンターへの異動が決まっており、上司に請求人を退職に追い込む意図があったとも認められない。

したがって、②の出来事の業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(5) さらに、請求人らは、発病後の出来事として、平成〇年〇月〇日に受けたコールセンターへの異動命令、同月〇日のスキル評価時の「C」ランクの示唆、同月〇日の過剰金トラブルの叱責を受けた件などを検討すべきである旨主張する。そこで、当審査会において改めて検討を行ったが、請求人らが発病後の出来事として挙げる上記主張のなかに、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(6) したがって、本件疾病発病前おおむね6か月間における出来事の心理的負荷は「中」と「弱」であって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」に至らず、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ので、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。