

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グループであり、総合人材サービスを行うB県B市所在の会社C（以下「会社」という。）に雇用され、派遣先である同市所在の会社D（以下「派遣先」という。）において、パートタイム従業員としてレジスター業務に従事していた。

請求人によると、約1か月間の病気休暇明けの平成〇年〇月頃から上司や同僚から嫌がらせを受けていると感じるようになり、同年〇月頃から気持ちが落ち込む、心臓がドキドキする、下痢や吐き気といった症状を自覚するようになっていったとしている。

その後、請求人は、平成〇年〇月〇日上司からの別のフロアへの異動通告にショックを受け、翌日から勤務を休み、同月〇日にE病院に受診し「過敏性腸症候群」と診断され、療養を継続した。

さらに、請求人は、不眠・不安などの症状により同年〇月〇日にFクリニック、同年〇月〇日にE病院G分院にそれぞれ受診し、いずれも「適応障害」と診断された。

請求人は、上司や同僚からの嫌がらせや異動通告などが原因で精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付の請求をしたところ、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、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。）の意見書によると、請求人は平成〇年〇月上旬頃には、ICD—10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したとされているところであり、当審査会としても請求人の症状経過及び医証等に照らし、専門部会の発病日、疾病名に関する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）請求人に発病した本件疾病は認定基準の対象疾病であることは認められるが、本件疾病の発病前おおむね6か月間において、極度の長時間労働など認定基準が定める「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月間において、発病の原因として、要旨、次の4つの出来事を主張している。

ア 平成〇年〇月頃から上司や同僚から嫌がらせを受けたこと

イ 平成〇年〇月〇日、H課長から請求人が原因で退職した者がいるとされ注意を受けたが、その際のH課長の言動にショックを受けたこと

ウ 平成〇年〇月〇日にH課長からチームワークに欠けるとして、配置転換を申し渡されたこと

エ 平成〇年〇月〇日付けの文書で同年〇月〇日をもって解職する旨の予告を受けたこと

(5) 上記(4)のアの主張について、H課長及び派遣先関係者3名は、共通して、「平成〇年〇月や同年〇月を含めIさんが会社を休むまでの期間において職場で通常と異なる出来事はありませんでした。また、Iさんの様子にも通常と異なるようなところはありませんでした。」と申述しており、また、その他の本件資料からも、請求人が主張する上司や同僚からの嫌がらせを確認することはできない。

むしろ、H課長からの聴取書に添付されている「Iさんの件について」と題するH課長及びJ課長等と同僚との面談確認書や複数の同僚からの請求人の言動に関するメモからは、請求人の方が同僚達に対して、嫌がらせと受け止められることをしていたことがうかがわれる。このように複数の同僚が請求人から受けた嫌がらせについて述べていることからすれば、同僚達が請求人を避けるようになることは理解できるところであり、請求人が感じていたストレスはこのためであると推察できる。

したがって、上司及び同僚からの嫌がらせを受けていたとする請求人が主張する出来事は認められず、また、同僚との関係の悪さを出来事として捉えたとしても、それは請求人が自らの言動により招いたものであり、業務とは関連が希薄であるため、認定基準における業務による心理的負荷の評価対象とはならないものと判断する。

(6) 次に上記(4)イの請求人の主張であるが、平成〇年〇月〇日、H課長から請求人に対して、「プライベートなことを請求人に言われたのが辛くて会社を辞める人がいる。今後またそういうことがあると会社として対処せざるを得ない。」と注意したことは、H課長本人の申述等から事実として認められる。このとき

のH課長の言動について、請求人は、『今後、またそういうことがあると（両手で×を表すポーズ）だ。』と言われました。私にとっての『×』というのは、戸籍に『×』がつくこと、つまり『死亡』や『離婚』を意味するので、ショックを受けて全身の血の気が引いていくような感覚になりました。私は、解雇を言い渡されたというより『この世から消えてなくなれ。』と言われたように受け止めました。」と述べ、出勤するのが怖くなるなど強いショックを受けたと主張する。

しかし、H課長の上記申述や派遣先関係者の申述からして、この出来事は、H課長が職員から請求人の言動について相談を受けたことを契機に、請求人に対して今後、プライベートなことや身体的特徴に関する中傷を止めるよう管理者としての指導を行ったとみるのが相当である。

請求人の主張からすれば、H課長の請求人に対する上記指導は、認定基準別表1の「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」に該当するものの、H課長の指導理由は、職場を管理する上司の立場からすれば業務指導として妥当なものであるから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、請求人が上記において主張する、当時、H課長が手をクロスさせ、「×」のジェスチャーにより請求人にショックを与えたか否かについては、H課長のその行為自体を裏付ける申述や資料は認められず、評価することはできない。

(7) 上記(4)ウの配置転換の通告がショックであったとする出来事については、H課長とJ課長が請求人を事務所に呼び出し、配置転換の通告をしたことは事実として認められる。この出来事は、認定基準別表1の「配置転換があった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるものの、請求人はこの通告後、出勤しておらず、実際には配置転換は行われていない。また、配置転換の理由は上記(6)で説示したH課長の指導後も、請求人に改善が認められなかったためであり、その通告内容も時給については、当時の請求人の時給より高い1,000円を提示し、業務内容も同じレジスター業務であり、請求人の自宅からの通勤にも配慮していたことが認められる。

これらのことから、配置転換が行われていたとしても、請求人が過去に経験したことのない業務で異例なほど重い責任を負わされることはなく、これまでの経験から容易に対応できるものであったと考えられることから、この出来事

の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

- (8) 上記(4)エの出来事について、請求人は認定基準別表1の「退職を強要された」に当てはめ評価すべきと主張する。

請求人がH課長及びJ課長から配置転換の通告を受けた後、請求人は、平成〇年〇月〇日付け内容証明郵便にて会社に対して、異動通告の不満やいじめ・嫌がらせに対する職場環境の是正の要望を通知し、会社はこれを受け、同年〇月〇日付けの文書により、担当者から説明させるので、都合の良い日時を複数連絡するよう請求人に通知しているが、請求人は担当者であるH課長に問題があるとして、H課長及びJ課長以外の者との話し合いを望むとして、平成〇年〇月〇日付けの内容証明郵便によりこれを拒否する内容を会社に通知していることが認められる。

このような経緯から、会社が請求人に発した平成〇年〇月〇日付けの解雇予告通知書には、請求人の話し合い拒否という意思表示の結果のものであって、相当の理由があったと認められる。なお、会社側の説明者は担当の課長であり、会社の対応者が特に問題であるとは認められず、また、会社側の上記解雇予告通知書の内容についても違法であると解する理由は見当たらない。

したがって、この出来事を請求人の主張する「退職を強要された」とは評価できず、その経緯、手続方法からして、心理的負荷の総合評価は「弱」程度と判断する。

- (9) なお、請求人が若手のスタッフを指導していた際に、そのスタッフが反抗し口論になり、そのことを上司に告げ口されたことに納得がいかず、平成〇年〇月〇日にH課長及びJ課長に相談した旨主張していることに対し、監督署長、審査官とも「同僚とのトラブルがあった」の出来事として捉え、心理的負荷の総合評価を「中」としている。しかし、請求人は上司への告げ口により退職を強要させられるのではないかという恐怖感について述べているのであって、同僚との口論そのものではないと理解できる。このため、請求人と同僚との口論について、上司への告げ口があったかどうかについて、本件の派遣先関係者の申述や資料を精査したところ、告げ口があった事実は確認できず、業務による出来事として評価することはできないと判断する。

- (10) 以上から業務による出来事において、心理的負荷の評価対象の出来事は3つ認められるが、いずれの総合評価も「弱」であり、心理的負荷の全体評価は「弱」

と判断する。

(11) 業務以外の出来事は本件資料からは、認められない。

(12) 個体側の要因について、請求人には「抑うつ状態」と「心身症」の既往歴は認められるものの、同既往歴と本件疾病との医学的因果関係については、本件資料からは確認できない。

3 以上のおりであるので、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」に至らないことから、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ず、したがって、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。

なお、請求人のその他の再審査請求の理由についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足りるものは見いだせなかったことを付言する。

よって主文のおり裁決する。