

平成27年労第46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県B市所在の会社C（以下「会社」という。）に採用され、販売職としてD県のE店における1年間の店頭勤務を経て、平成〇年〇月から会社F運営部に配属され、平成〇年〇月〇日に休職するまで、店頭販売スタッフを対象とした研修等の企画・立案、実施、及び講師として教育業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年頃から会社の上位の役職者からの威圧や脅しをきっかけに職務の剥奪が理由もなく次々に行われるなど、長期にわたりパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、平成〇年〇月には親会社である会社Gのコンプライアンス委員会に対してパワハラについて申告したが、何も対処されなかったという。その後、同月〇日の本社勤務から店舗・販売職への人事異動発表を受けて、将来への失望と不安で精神的ショックを受け、微熱や不眠、吐き気などの症状が出現したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Hクリニックに受診し、「不安障害」と診断され、同年〇月〇日には、I神経科クリニックに受診し、「適応障害」と診断された。

請求人は、長年にわたり、上司からパワハラを受け続けたことが原因で精神障害を発病したとして、監督署長に対し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、更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 当審査会的事実の認定

（略）

### 2 当審査会の判断

（1）請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、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、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は、平成〇年〇月〇日には、ICD-10の診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたものと考えられるとしている。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、専門部会の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月〇日頃に本件疾病を発病したものと判断する。

（2）ところで、本件疾病を含む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り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）請求人は、本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）

よりも前の出来事として、J社長及びK部長から請求人に対するいじめが継続して行われた旨主張し、平成〇年〇月〇日付け労働保険再審査請求書別紙中の①から⑫の出来事を列挙している。

これら評価期間外の出来事についてみると、いずれの出来事についても請求人の人格を直接否定する言動があったとは認められず、業務指導の中で発せられた発言であったり、会社での業務見直しに伴う請求人の職務変更に伴うトラブルであったと考えられることから、当審査会としては、これらの出来事は認定基準別表1「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」には該当しないものと判断する。

(4) 評価期間における請求人の主張に係る業務による出来事を検討すると以下のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

評価期間における出来事について、認定基準別表1に定める「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」又は「極度の長時間労働」は見受けられない。

イ 「特別な出来事以外」について

請求人らは、評価期間における出来事について、要旨、以下のとおり主張する。

- ① 平成〇年〇月、J社長と請求人との面談において、J社長が請求人に対し「お前も40代か、今後の将来について考えないとあかんで」、「この会社でいつまでも働けると思うなよ、ほんまやで」というパワハラ発言をしたこと。
- ② 同年〇月〇日、会社が、来期研修の打ち合わせを直前まで請求人に告げずに開催し、かつ、会議では請求人でなくK部長に司会進行をさせたこと。
- ③ 同年〇月〇日、J社長が請求人を突然呼び出し「店頭にやど!」、「会社がいやなら辞めたらいい!」などと発言したこと。
- ④ 同日、J社長は、同僚Pに「(請求人は)会社の化石みたいなもんや」と悪口を言ったこと。
- ⑤ 同年〇月〇日、社内教育研修に関する会議の出席メンバーから請求人が除外されたこと。

⑥ 同月〇日、K部長が請求人を呼び出し、請求人を「感情のない植物」と称して侮辱し、机を叩きながら請求人の考えを否定したこと。

⑦ 同月〇日、会社の忘年会において、K部長が請求人を含む同僚を怒鳴りつけたこと。

⑧ 平成〇年〇月〇日、会社は、長年総合職として本社勤務をしていた請求人を店頭勤務させたが、当該配置転換は降格人事であること。

(ア) 請求人がパワハラと主張する上記①に関する出来事についてみると、会社作成の答弁書から、J社長が、請求人に対しキャリアプランをしっかりと持って仕事に取り組んでもらいたい旨の指示をしたことはいかがえるが、同社長が請求人を脅したことまでは認められないことから、「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」）」に該当するとみたとしても、客観的にトラブルとまでは言えないため、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) 上記②及び⑤の主張は、いずれも研修に関する主張であり、その趣旨は請求人が研修業務について、K部長から疎んじられた取扱いを受けたことにあると考えられる。

もともと、上記②及び⑤の主張における研修の会議とは、社員教育研修のうち、本社が実施せずに他の企業に委託し、実施される研修（以下「外部委託研修」という。）に関する会議であるが、請求人は平成〇年〇月〇日に外部委託研修の任務を解かれている。

そうすると、この出来事は、請求人とK部長との間に生じた研修をめぐる意見の対立とみると認定基準別表1「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」）」に該当するものの、既に外部委託研修の担当から外れた請求人が、当該研修に関する会議のメンバーから外れること、同会議の司会をK部長が行うことに問題があるとは言えず、客観的にはトラブルとまでは言えない出来事であることから、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 上記③の主張を、出来事として認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「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。

しかしながら、会社作成の答弁書によれば、J社長は請求人と面談し「そ

んなにいやなら辞めたらいい！」と発言したことは認めているものの、この発言は、J社長が会社や社員を非難する言動をしていた請求人を注意した際の発言であったことがわかる。

また、同僚Lは、請求人は日常的に会社の悪口を言っていた旨述べており、Mも「請求人と一緒に昼食をとったりする下の子たちからは、K部長や社内の人達のことを悪く言う請求人と一緒にいるのはしんどいという話をよく聞いていた。」と述べている。

これらの申述を踏まえると、J社長が、請求人に対して上記のような発言をしたことは、上司の部下に対する指導の中での発言であると考えられ、退職を強要したとまでは認められないことから、当審査会としては、この出来事に関する心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) 上記④の主張に関する出来事について、平成〇年〇月〇日分の録音反訳には「N店頭に出ていないのに、わからへんやろ、何を分析して出来るねん。」等と記載があり、同僚Pが親会社のコンプライアンス委員会に提出した書面には、J社長が請求人の悪口を言った旨が記載されている。

これらの資料からは、J社長が同僚Pとの面談の中で、請求人の仕事を否定した様子が見えるものの、あくまでもJ社長の発言は同僚Pとの間の業務に関する面談の流れの中でのものであり、請求人が直接J社長から言われたものではない。また、上記録音反訳の内容も請求人にとっては「化石」等の不快と思われる表現ぶりがあったとは思われるが、J社長は、店頭の売上げや店頭スタッフの現状を把握することが重要である旨述べてるとともに、請求人が店頭に出ようとしない態度が問題である旨述べており、当審査会としては、J社長と請求人との業務をめぐる意見の対立があったことが、同面談のJ社長の発言につながったものと理解できることから、出来事としては「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り、同社長の面談中の発言内容も請求人に対する業務指導の範囲内である叱責・指導を超えるものでないと判断できることから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(オ) 上記⑥の主張に関する出来事についてみると、平成〇年〇月〇日分の録音反訳どおりのK部長の発言があったとしても、K部長は同日請求人に対し「感情のない植物」とは発言しておらず、植物に関する発言としては「植

物的にはそうだろうね」と発言していることが認められるだけであり、この発言が直ちに請求人の人格を否定したとは言えない。

したがって、この出来事は「(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」)」ではなく、面談中に請求人とK部長との間の意見対立があったとみて「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相当であるが、業務指導の範囲内ではあるものの強い指導・叱責をしたと評価するのが妥当であり、当審査会としてはこの出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

(カ) 上記⑦の主張については、本件の一件記録からは、請求人の主張以外にK部長が請求人に向けた具体的な発言内容を確認できず、当該出来事を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめて評価することはできない。

(キ) 上記⑧の主張を、出来事として認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「配置転換があった(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)」に該当する。

請求人が店頭勤務したのは過去に1年であり、その後の10年間は全て本社で採用・教育業務に従事していたことからすれば、当該人事異動が請求人にとって希望とは異なるものであって、不満であったと考えられるが、Mが会社本社から店頭異動する例もある旨述べているように、請求人の人事異動は決して異例なものとは認められない。

また、勤務報告書をもても、この人事異動前後で請求人の業務量に大きな変化があったとは認められず、時間外労働時間についても変化があったとは言えない。

さらに、会社の昇格・降格運用規程によれば、「降格とは、現に在級する等級に求められる職務遂行能力の発揮が一定期間認められず、改善の可能性が低いものと判断された場合に、職能資格制度上の下位の等級に格付けすることをいう。」と定義されており、人事経歴書によれば、請求人の等級は、人事異動前後で変更されてはいないことから、店頭への異動を降格人事とみることはできない。

したがって、請求人は、配置転換後の業務を以前に経験しており、業務量の変化も認められず、異例な人事異動でもなければ、降格人事とも認め

られないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(5) 以上から、請求人の評価期間における出来事は、総合評価「弱」の出来事が5つ、同「中」の出来事が1つであるから、全体評価は「中」であって、「強」に至らないものと判断する。

(6) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因については、特に評価すべき要因は認められない。

3 以上のとおりであるので、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ず、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。