

平成28年労第76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及び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、平成〇年〇月〇日、A所在のBに雇用され、C（以下「事業場」という。）において調理師として就労していた。

請求人によると、平成〇年頃から職場の人間関係に悩み、平成〇年になって上司によるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が酷くなったため、不眠、動悸、不安感などの症状が悪化したという。

請求人は、同年〇月〇日、Dに受診し、「中等症うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは、業務上の事由によるものであるとして、監督署長に療養補償給付及び休業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、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。）の平成〇年〇月〇日付け意見書によると、請求人は、平成〇年〇月〇日からEクリニックに約3か月間通院した履歴があるも、その後、再受診は〇年後の平成〇年〇月であることから、当初の精神障害は、一旦寛解していたと考えることが妥当であるとし、Dを受診した時期にあたる平成〇年〇月中旬に「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断している。当審査会も専門部会の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月中旬頃に本件疾病を発病したものと判断する。
- (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」又は「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) 本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、上司らが、①大声で怒鳴る、②無視をする、③退

職を強要するなどの行為を行った旨を主張していることから、以下、検討する。

ア 大声で怒鳴られたとの主張は、調理作業の際、上司であるFから請求人だけひどい叱責を受けたというものであるが、F自身は、請求人に対しても他の従業員と平等に接しており、注意指導の際も、丁寧に指導していたと述べており、同僚のGは、請求人の作業は雑であったため、Fから「丁寧にしなさい。」と頻繁に言われていたように記憶していると述べている。

この点、カウンセリング記録によると、請求人の度重なる仕事上のミスが記載されており、請求人は上司から注意される機会が多かったものと推認される。当審査会としては、請求人がFから厳しい指導を受けた可能性はあるも、その背景や経緯を鑑みると、業務指導の範囲を逸脱するとは認められないものと判断する。

イ 無視されたとの主張は、上司が請求人に対して仕事の話をしないうことで精神的に追い込んだというものであるが、H、F兩名とも、請求人を無視したことはないと述べており、Gは、請求人が上司に反抗的な態度をとることから、上司から直接ではなく、Gを通して指示を受けるようになったこともあったと述べている。

この点、HとFが請求人との無用なトラブルを避けるため、Gを通して間接的に指示を出していたこともあったと推認される。当審査会としては、上司が請求人に苦手意識を有していたとしても、上記アで記載したとおり、必要な指導は行っており、間接的な指示をもって請求人の人格や人間性を否定したわけでもないことから、これがいじめや嫌がらせに該当するとは認められないものと判断する。

ウ 退職を強要されたとの主張は、同僚が相次いで退職している状況下で、上司から「出すものがあるだろう」と言われたことが、退職を強要されたに該当するというものである。この点、Fは、有給休暇の手続ルールについて注意喚起しただけであると述べているが、当審査会としては、前後の事情からして、単に有給休暇の手続ルールにかかる注意喚起であったとは判断し難く、請求人が、退職勧奨されたと考え、不安感を抱いたことは理解し得るも、Fには請求人に対する人事権はなく、執拗に退職を求めてもいないことから、退職を強要したとは認められないものと判断する。

エ 以上のとおり、上記アからウの出来事についてみると、上司が請求人を叱責する際に業務指導の範囲を逸脱した発言や人格を否定するような言動は認められず、具体的に退職勧奨を行った事実も認められないことから、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」)及び「退職を強要された」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)には該当せず、「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)に該当するとみることが相当である。そこで、その程度及び内容についてみると、上記のとおり、上司から業務指導の範囲内である厳しい指導を受け、業務をめぐる方針等において考え方の相違が生じたものであるとみることが相当であり、その心理的負荷の強度は「中」であると判断する。

(5) さらに、請求人らは、上司のパワハラにより適応障害を発症したものであると主張し、その証拠として、積年にわたる上司のパワハラにより退職した旨のIの証言書面を提出している。この点、当審査会において一件記録を精査するも、請求人の申し立てに基づき実施された○回にわたる事業場による調査の結果においては、事業場におけるパワハラの存在は確認されておらず、また、請求人が主張する関係者の言動についても逐一検討したが、パワハラといえるような一方的な言動がなされていたとは認められないものと判断する。

(6) 以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、「中」の出来事が1つであり、その全体評価は「中」と判断することが妥当であり、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ものである。

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及び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。

よって主文のとおり裁決する。