

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所在の宗教法人B（以下「事業場」という。）に雇用され、参拝客の受付、誘導、改札等の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月頃から直属の上司による請求人への個人攻撃があり、平成〇年〇月頃からはその状況が日を追って酷くなって、聞くに堪えない暴言、就労妨害等の暴力があり、さらには、見せしめのような業務行為の強要がなされ、同年〇月、任免権者である責任者に相談するも、解決に至らなかったため、就労困難な状況に陥ったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診し、「うつ病」と診断され、その後、同年〇月〇日、D医院に転医し、「軽症うつ病エピソード」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) 請求人の精神障害発病の有無及び発病時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F32.0 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成〇年〇月中旬頃としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、当審査会としても、E医師の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害の業務起因性の判断については、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であると考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）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」に該当する出来事は認められない。

(4) そこで、評価期間における「特別な出来事」以外の出来事についてみると、請求人は、平成〇年〇月頃からFによる個人攻撃があり、平成〇年〇月からは、個人攻撃が毎日のように執拗に繰り返された旨主張し、具体的な出来事を縷々

述べている。また、G前事務長からも、○回始末書を書かされるという嫌がらせ等があった旨主張している。

(5) 上記(4)の請求人の主張を踏まえ検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人が主張するFからの個人攻撃に関し、当審査会として、事業場関係者からの聴取内容等本件一件記録を精査したが、全く身に覚えのない言いがかりをつけられたり、嫌がらせや中傷をされたとする請求人の主張に則した事実があったことを裏付けるものは認められない。

他方、参道への散水や外国人参拝客への外国語の使用に関し、Fから指導、叱責を受けたものと認められる。

請求人とFの間には、業務をめぐる方針や考え方に相違があったものと推認されるが、事業場関係者からの聴取内容等を総合すると、Fは事業場の方針を踏まえ請求人に必要な指導を繰り返し行っていたものとみるのが妥当であるところ、請求人に対し業務指導の範囲を逸脱した言動があったとは認められず、また、強い指導・叱責を行ったものとも認められない。そうすると、これらを「嫌がらせ、いじめ」とみることはできず、認定基準別表1の具体的出来事「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」）に該当するものとみるのが妥当であるところ、上記のとおり、客観的にみて請求人が強い指導・叱責を受けたものとも認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるものと判断する。

イ 請求人が主張するG前事務長からの嫌がらせについてみるに、平成○年○月にG前事務長の指示により始末書を提出した等の事実が認められる。

当該始末書の提出に至る経緯として、G前事務長は、事業場における祝いの場に提供された弁当の汁物を入れる椀を、請求人が自宅に持ち帰ったのは、通常考えられない行為であることから、今後同様のことがないようにするためである旨述べている。

この点、請求人は、自宅から弁当を持参していたので、提供された弁当は帰宅してから自宅で食べようとして器ごと持ち帰り、器の返却がもれてしまったものであるところ、G前事務長から「お前は泥棒か」と罵倒され、後にロッカーや私物の鞆を開けさせられ、財布の中身までチェックされた旨主張しているが、G前事務長は、「泥棒か」とは言っていないし、鞆の中までは見ていないとしており、「泥棒か」との発言の有無や鞆等の確認の有無は不

明であるといわざるを得ない。

もつとも、請求人が腕を自宅に持ち帰ったことについて、複数の同僚も考え難い行為であるとしており、社会常識に照らして非難されるべき行為をした者に対し、相応の指導、叱責を行うことは対外的な信用を重視する組織として当然であることから、いずれにせよ、当審査会としては、G前事務長の言動が業務指導の範囲を逸脱したものであったとはいえ、さらには、請求人のロッカーを確認し、始末書を提出させたことが、強い指導、叱責に該当するとみるには至らないと判断する。

そうすると、上記出来事を「嫌がらせ、いじめ」とみることはできず、認定基準別表1の具体的出来事「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」）に該当するものとみるのが妥当であるところ、上記のとおり、客観的にみて請求人が強い指導・叱責を受けたものとも認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とどまるものと判断する。

ウ 請求人が提出したCDに記録されている事業場関係者とのやり取りについては、請求人の本件疾病発病後のものであることから、これらを本件疾病の発病に影響したと考えられる出来事として評価することはできない。

(6) 以上を総合すると、上記(5)のA及びイのとおり、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が2つ認められるが、その全体評価は「弱」であって「強」には至らないものと判断する。

(7) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因について、特記すべき事項は認められない。

(8) 請求人及び再審査請求代理人（請求人及び再審査請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、認定基準に基づくことなく、休職前と同じ部署に復職させられたこと等長期間にわたる出来事を連続して評価すべきである旨主張するが、当審査会は、認定基準の取扱いを妥当なものであると考えるので、請求人らの主張は採用することができない。

また、請求人の主張する関係者の聴取の必要性は、一件記録に照らし認めることができない。さらに、請求人が提出したCDに記録されている事業場関係者とのやり取りについても精査したが、上記結論を左右するに足りるものではなく、そのほかの請求人らの主張についても同様である。

3 以上のとおりであるから、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、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。

よって主文のとおり裁決する。