

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、平成〇年〇月からは会社B店（以下「事業場」という。）において、貸付け、集金、入金処理、振込等の消費者金融業務に従事していた。

請求人によれば、長年にわたり直属の上司よりパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け続け、精神的にボロボロになったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診し「気分障害」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 当審査会の実事の認定

(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、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（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、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインの「F34 持続性気分（感情）障害」（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上旬頃としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、当審査会としても、専門部会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、「特別な出来事」以外の出来事についてみると、次のとおりである。

ア 請求人は、D店長代理から毎日のようにパワハラともいえる嫌みを言われていた旨主張し、具体的には、①平成〇年〇月中旬頃、足を痛めていたことから、銀行へ振込みに行く用務に自身の車を使用してよいか尋ねたところ、D店長代理から「何で車で行かなきゃいけないんだ」と舌打ち混じりに言わ

れたこと、②平成〇年〇月、顧客情報をコンピュータへ誤入力し、その後の集金業務を終えて帰社したのが午後〇時を過ぎたことから、食事代を受け取ったところ、D店長代理から「自分の仕事のミスで遅くなったのに金もらうのか」と罵声を浴びせられ、翌日以降朝1時間早く出勤しろと言われたこと、③平成〇年〇月〇日、前日首を痛めたことから、仕事を休んで病院に行こうとしてD店長代理の携帯電話に連絡したところ、「人がいなくて忙しい時に休むのか、来なくていいから明日から仕事に出てくるな」と言われたことを挙げている。

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、上記①及び②の出来事について、請求人とD店長代理との間でやり取りがあったものと認められるものの、罵声を浴びせられた等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証拠はない。また、上記③の出来事について、D店長代理は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、請求人に「出てこなくていい」と返事をして電話を切ったが、電話を受けたのが出社間際に忙しく、「病院に行くなら出てこなくていい」ときちんと伝えなかったため、請求人が「仕事に出てくるな」と誤解をしたのではないかと考える旨や、請求人に対し、出社するな、仕事をやめろ等の発言はしていない旨を述べている。

この点、請求人は、D店長代理を含む会社関係者は虚偽の申述をしており、D店長代理によるパワハラがあったことをE副ブロック長が認めている旨主張するが、会社関係者の申述を虚偽とみなすに足る客観的な証拠はなく、また、E副ブロック長及びF店長からの電話聴取書の内容によってもD店長代理によるパワハラがあった事実は認められず、業務指導の範囲内の指導をしていたことが認められるにすぎないものであり、ほかに、D店長代理によるパワハラがあったとする請求人の主張を裏付ける証拠はない。

したがって、当審査会としては、D店長代理による業務指導の範囲を逸脱した言動や強い叱責が行われた事実は認められないことから、客観的にこれらの出来事を請求人に対する「いじめ・嫌がらせ」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「Ⅱ」）に該当するものとみるのが妥当であるところ、上記諸点に照らし、その心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまるものと判断する。

なお、請求人は、上記①ないし③以外にも、D店長代理からのパワハラともいえる嫌み等として、具体的に出来事を主張するが、それらについても、客観的に「いじめ・嫌がらせ」に該当するものとみるべき証拠は認められず、本件疾病発病前おおむね6か月間より以前の出来事ないしは発病後の出来事であることから、評価の対象とはならない。

イ 請求人は、上司からの退職を強要するような発言があったとして、具体的には、平成〇年〇月頃以降、D店長代理から「お前を辞めさせる権限をEさんとFさんから与えられている」などの発言を繰り返し受けた旨主張している。

この点、D店長代理は、上記聴取書において、E副ブロック長やF店長から請求人を退職させる権限を受けてはいないし、そのような言葉を使って請求人に対して退職を強要するようなことは一度もしたことがない旨述べている。また、D店長代理は、請求人については仕事でのミスが多く、銀行や店員の女性に対してしつこく付きまとっている旨の苦情を外部の者から受けたことがあったため、「素行不良と仕事の怠慢さが加われば退職せざるを得なくなるよ」といったニュアンスで請求人を注意したことがあり、請求人がこれを退職の強要と言っている可能性がある旨述べている。

当審査会として、本件一件記録を精査したが、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確認できない。

以上のほかにも、請求人は、上司からの退職を強要するような発言として、具体的には、①平成〇年〇月、E副ブロック長から「辞めろと言っているわけじゃないけど、他にも働くところがあるんじゃないの？」と遠回しに退職を促す発言を受けたこと、②平成〇年〇月の復職に際し、会社側から提出を求められた誓約書に記載された文言の一部の削除を求めたところ、誓約書を提出しないなら退職しろと言われたこと、③平成〇年〇月、復職したときに、F店長から、「お前の席はない」、「空いている机を使え」と言われ、今までやっていた仕事もさせてもらえなかったことを主張するが、いずれの主張も、本件疾病発病後の出来事であることから、評価の対象とはならない。

(5) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因について、請求人は、平成〇年〇月、Gクリニックにおいて「神経症」との診断を受けているほかは、特記すべき事項は認められない。

(6) 以上のことからすると、当審査会としては、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1つ認められ、その全体評価も「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

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であるとは認められず、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。

よって主文のとおり裁決する。