

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、平成〇年〇月〇日からは会社B工場において、また、同年〇月〇日からはC所在の会社D工場において、物流関係の業務に従事していた。

請求人によると、会社のB工場及びD工場にて物流・資財の事務をしているときに、特定の上司から「去れ」、「あなたの職場はない」、「ラストチャンスとはどういう意味だ」などと言われ続け、精神疾患を発病したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し、「大うつ病」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、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、これら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) 請求人の精神障害の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、F医師による平成〇年〇月〇日付け意見書及びG医師による平成〇年〇月〇日付け意見書を踏まえた上で、請求人は、平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインにおける「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨述べている。当審査会としても、請求人の症状等の経過に照らすと、専門部会の意見は妥当であると判断する。

なお、再審査請求代理人（以下「請求代理人」という。）は、平成〇年〇月〇日及び同年〇月〇日にそれぞれ〇日分、〇日分の「H」を処方されていることを根拠に請求人の発病日を平成〇年〇月と主張するが、請求人は、社内診療所において同年〇月、〇月にも1回ずつ受診しているものの薬の処方を受けておらず、その後も通常どおり勤務を継続していることから、請求代理人の主張は採用できない。

(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（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」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) 請求人の評価期間における「特別な出来事以外の出来事」として、請求代理人は、請求人は、①上司からの執拗なパワハラ、②密室での退職強要、によって本件疾病を発病した旨主張するので、以下、検討する。

ア 上司からの執拗なパワハラとは、I、J、Kらが請求人に対して行った面談及び言動を指すものである。

(ア) まず、請求人に対する面談とは、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日の間に、上記3名が行ったものであり、その間、請求人に対して反省文等の作成・書き直し及び提出を求めている事実が認められる。

(イ) 面談の目的について、Jは、要旨、「請求人は、日常業務で必要な報告がされない、言われたことをきちんとやらない、請求人がD工場の資材に来てから、何が問題なのか、集中力を欠いているのか、請求人自身の問題なのかを知りたく面談した」と述べている。

また、面談の背景について、Iは、要旨、「請求人が平成〇年〇月にB工場に移動したあと、数か月でいくつかの部署を異動しているが、それぞれの部署で仕事を任せられないという声が上がった」、「とにかくミスがあったら相手に謝る、指導してもらったらお礼を言う、そういうことをわかってもらわないとどこの部署にも行かせられないと思った」と述べ、Kは、要旨、「請求人を指導してもあまりうまくいかないようだという話を聞き、〇部以外、製造現場等も含めて移動先を探すため人事も入った」と述べている。

(ウ) 請求人の日常業務の遂行状況について、Lは、要旨、「B工場に来てからの請求人は、お客様への出荷を担当していたのですが、毎日書くことになっている『日報』を1か月くらい溜めてしまって、その結果在庫の数量が合わなくなったり、お客様への納品が正しくされていたのかチェックできなくなった。」と述べ、Mは、要旨、「私の後任になってもらうため、請求人に仕事を教えたが、言われているときにはメモを取っているが、やらせてみると教えた内容ができないということで、私の後任は無理という

判断になり、出荷関係のファックスやコピーをさせていた」と述べている。

(エ) 請求人は、上記一連の面談を受け、反省文において、請求人の日常業務遂行状況に関し、「言われたことをきちんとしない」、「同じミスを繰り返す」など具体的な出来事から4項目について記載している。

(オ) 上記のとおり、面談を行った3名の申述は、請求人の職務遂行に係る問題点を指摘しているところ、その内容には具体性があり、信憑性は高いと判断し得るものである。当審査会としては、請求人に対して行われた一連の面談は、請求人の問題のある業務処理に対して、これを是正する目的で行なわれたものと判断できることから、これをパワハラと認定することはできない。指導の態様についても、人格や人間性を否定するような申述は認められないものであり、認定基準別表1の具体的な出来事の「(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。

イ 次に、密室で退職強要を受けたとは、上記一連の面談の中で、Jが「与えられた仕事をいわれたとおりでできなければ退職届を書くしかない」との発言をしたことを指すものである。

この点、Jは上記発言を認めた上で、要旨、「それは請求人が仕事をできるようにしてくれることを期待してのことですし、上記発言以外にも『請求人にはこんな良い部分がある』ということも言い、怒鳴ったりせずに普通に話していた。」、「請求人がIから『ラストチャンスと言われた』と言っていたので、その意味は『決められたことをする、与えられたことをこなす、ということで、それができなければ仕事を辞めることになるぞ』と言った記憶がある。」、「辞めたくないなら仕事についてどうするつもりなのか考えてもらいたい、という意味のやりとりであったが、個人的には、請求人には時間の期限の緩い作業などをやってもらうしかないのかなと思っていた」と述べている。

一方、Kは、要旨、「請求人がどこの部署であればうまく働けるかを確かめるため配置換えを行なった。」、「本件交付文書には請求人の仕事の様子や、職場での問題などが書かれておりそれに対する改善を促すような内容となっておりましたが、解雇するということを念頭に置いてなく、請求人に話してもおきませんでした。」と述べている。当審査会としては、J及びKによる具体的な申述内容からみて、Jの言動が、認定基準別表1の具体的な出来

事の「退職を強要された」に該当するとは認められないものであると判断する。もっとも、請求人は、Jらの発言により心理的な負荷を感じていたことが認められることから、認定基準別表1の具体的出来事の「業務をめぐる方針等において上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルと言えないものを含む）」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するものとみて検討するも、その心理的負荷の強度は、「中」の判断例示である「上司から業務指導の範囲内である強い指導叱責を受けた」に該当するものであると判断する。

(5) 以上のとおり、請求代理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、当審査会としても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と判断する。

3 以上のとおりであるので、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、これら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。