

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会社に雇用され、B会社（以下「派遣先事業場」という。）に派遣され、派遣社員として営業等の業務に従事していた。

請求人によると、派遣先事業場での仕事開始以来、C部DグループのグループリーダーEから、無視されたり叱責される等のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、平成〇年〇月初旬、ゴルフコンペの案内状の件で大声で叱責を受けたことからメンタル不調になったという。請求人は、同月〇日、Fクリニックに受診し、「適応障害（うつ状態）」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 原処分長の意見

(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。）の平成〇年〇月〇日付け意見書によると、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、同年〇月上旬にICD-10診断ガイドラインにおける「F43.2 適応障害」（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、被災者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。

(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) 「特別な出来事」について

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) 「特別な出来事以外の出来事」について

請求人は、評価期間における「特別な出来事以外の出来事」として、①上司であるEからパワハラを受けたこと、②同僚であるHから差別的な発言を受けたこと、等を主張するので、以下検討する。

ア 上司からパワハラを受けたことについて

(ア) 請求人は、Eが請求人に対して、日常的に挨拶や電話の返事を無視した旨主張する。

この点、Iは、要旨、「Eも人間ですから、仕事に没頭していれば、返事をしてくれないところがありますが、それは誰も集中しているときならあることでしょうし、Eが請求人の挨拶や声掛けだけを無視したりするようなことはありません。」と述べ、Jは、要旨、「Eは、午前〇時頃には既に仕事に取り掛かっており、挨拶しても聞こえないような小さな声で挨拶をしているのかもしれませんが。」と述べている。また、Kリーダーは、要旨、「Eは、朝から仕事に集中しているのか、朝、挨拶しても目線も合わせずに返事をしたり、声に出していわないとか、何も返事がないことがあります。ただ、それを故意にやっているとはまでは言えず、誰に対しても同じような対応です。」と述べている。そして、Eは、要旨、「請求人を意図的に無視したような覚えはありません。朝〇時〇分に出社し、請求人の始業時刻までの間、仕事に没頭していて返事ができないことはあったかもしれませんが。私としても、意図的に無視をしてギクシャクしても何の得もありませんし、そんな子供じみたことはやりません。」と述べている。

一方、Kは、要旨、「請求人がEへ電話の取次ぎをすると返事をしませんが、Hが電話の取次ぎをすると丁寧に返事をしており、請求人に対する態度がHと明らかに違うと思った。」と述べているが、この点について、Eは、要旨、「請求人とHとでは態度が違うといわれても、古い付き合いの仲でのあうんの呼吸もありますし、請求人にだけ特別冷たくしたという意識は全くありません。」と述べている。さらに、Hも、要旨、「Eは、私が挨拶しても気づかないことがあったり、電話の取次ぎの際に返事をしなかったり、口調が厳しいときがあり、請求人だけに厳しいということではなく、私に対してだけ特に優しく声掛けがあるわけでもないと思います。」

と述べている。

以上の各申述からは、Eが、請求人の挨拶や電話の取り次ぎ等に対して、返事をしないことがあった可能性は否定できないものの、請求人だけを意図的に無視していたとまでは認められないものであり、業務において心理的負荷をもたらす出来事であるとみることはできない。

(イ) 次に、請求人は、日常的に、Eから仕事上のやり取りにおいて高圧的な態度を取られていた旨主張する。

この点、Iは、要旨、「Eは仕事に厳しいところがあります。担当者が仕事を放置していたような時には、厳しいことを言いますが、部下や若手の社員に対しても行き過ぎた叱責はなく、仕事上必要な注意や指導をしているのだと理解しています。」と述べ、Hは、要旨、「Eとは、職場で〇年ほどの付き合いになりますが、仕事に厳しい人で、請求人に限らず、私もEから叱られたことがあります。」と述べている。また、Kリーダーは、要旨、「Eは見ていて感情的に怒ることが前からありましたが、この頃は、前より多くなっています。怒るときは、かなり強い口調で怒ります。精神状態が落ち着いていないと思います。怒る人はだいたい決まっております。請求人を筆頭に、あとは若い社員、能力の無い社員です。」、「Eは、指示したことを理解していない若い社員にはきつい口調になることがあります。Eは、真面目な人柄によるのかもしれませんが、精神状態が不安定なときがあり、私も以前、あまり怒らない方がいいよと注意したことがありました。ただ、言われていることをきちんとやっている人に対しては、理不尽なことを言うことはありません。」と述べている。

以上の関係者の申述からすると、日常の業務に関するやり取りのなかで、Eが請求人に対して、時には厳しい口調により対応していた可能性はあるものの、それは請求人に対してのみ行われたものではなく、また、人格を否定するような発言をしたと推認し得る申述及び証拠も確認できない。

(ウ) さらに、請求人は、派遣先事業場が主催するゴルフコンペの案内状が、相手先会社に届いていなかったことについて、請求人に全く落ち度がないにもかかわらず、Eはその原因を確認することなく請求人に対して激しく叱責した旨主張する。

この点、Kリーダーは、要旨、「ゴルフコンペの準備はJが中心となつて行なっていたが、Jが送付先のチェックミスをしてしまった。請求人はJから言われたことだけをやっていただけののという思いがあると思う」と述べ、Jは、要旨、「請求人には何の落ち度はなく迷惑をかけた。こちらからは相手先にきちんと送っていたことがすぐに判明したが、その後、Eから請求人にも私にも謝罪がなかった。」と述べている。当事者であるEは、要旨、「Jに対してどうなっているのか問いただしたところ、請求人に案内の送付を頼んだと返事したので請求人に確認した。」、「Jを叱ったつもりだが、請求人はいきなり言われたので驚いたかもしれない。」と述べている。

以上の関係者の申述からすると、Eは、請求人及びJに対して、相手先会社に案内状が届いていない原因を確認することもなく、反射的に激しい口調で叱責した事実があったと認められるものの、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発言があったとする申述及び証拠はなく、また、問題自体はまもなく解決し、その後の業務に支障が生じた事実も認められないことから、上記（イ）を含めて「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて評価するも、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、「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」に相当するものであり、その心理的負荷は「中」であるものと判断する。

イ 同僚から差別的な発言を受けたことについて

請求人は、関係会社が主催する懇親会に仕事の一環として出席することになっていたにもかかわらず、同僚であるHから、「請求人は派遣社員で時間給がかかるので懇親会に出るのはおかしい。こういう時は社員が行くべきです。」と非正規社員を差別するような発言を受けた旨主張する。

この点、Jは、要旨、「請求人に総会や懇親会の受付を手伝ってもらったのでご苦労さん会という意味があつて関係会社の了解を得た上で請求人に出席しないかと誘ったが、Hが、請求人に対して、『請求人は派遣で来ているので時間給がかかる。そういうときは社員が行くべきなんです。』と言っているのを聞きました。Hは経緯を知らないので、請求人が懇親会に出席する

趣旨を理解していないようだった。」、「Hの対応は常識が通用しないエゴそのものとしか思えないもので、私には理解できません。同じ職場の同僚に対する思いやりに欠けた言動と感じました。」と述べている。当事者であるHは、要旨、「請求人を夜も拘束することとなつては気の毒なので、Jに対して私も行きましようかと言ったと思います。請求人に直接、時給がかかるからというような失礼なことを言った覚えはなく、懇親会への出席を横取りするようなマネはしていません。」と述べている。

これら関係者の申述からすると、Hが直接請求人に対して「派遣社員は時間給がかかるので懇親会に行くのはおかしい」旨の発言をした可能性については否定できないものの、Hは請求人が懇親会に出席する理由を知らなかった上、派遣社員ということで業務として懇親会に参加する以上は時間給が発生することから発したものと推認される。以上の経緯からみて、同出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」には当たらず、「同僚とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)とみるのが相当であり、当審査会としては、決定書理由に説示するとおり、同出来事は、「業務をめぐる方針等において同僚との考え方の相違が生じたもの」に該当し、その心理的負荷の強度は「弱」であるものと判断する。

ウ なお、請求人及び再審査請求代理人は、本再審査請求において主張していないが、平成〇年〇月〇日頃、請求人は、派遣先事業場の子会社の社員であるLから「もう少し若い人を雇えばいいのに」と言われたことについて、セクシャルハラスメントを受けた旨述べている。当審査会として、同出来事についても検討すると、決定書理由に説示するとおり、「セクシャルハラスメントを受けた」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)に該当するとみて評価しても、発言の経緯及び表現からみて、その心理的負荷の強度は「弱」であるものと判断する。

(5) 以上のとおり、精神障害に関与する出来事が複数あり、それぞれの出来事は相互に関連して生じておらず、「弱」と評価される出来事が2つ、「中」の出来事が1つであり、これらを合わせても、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から、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。