

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所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、C店（以下「事業場」という。）において、販売員として就労していた。

請求人によると、入社以来、特定の上司からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）といえる不当な扱いを受けてきたことにより、うつ病を発症し、その後悪化したという。請求人は、平成〇年〇月〇日、D医院に受診し「うつ病」と診断され、平成〇年〇月〇日、E医院に受診し「うつ病」と診断された。

請求人は、療養補償給付たる療養の給付及び平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間に係る療養補償給付たる療養の費用を請求したところ、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（以下「本件処分」という。）をした。

請求人は、本件処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたが、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、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、症状経過等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F32 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下旬頃としている。

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、請求人は、上司の請求人に対する言動が業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人間性を否定するような言動が含まれ、これが継続的に行われていたことから、認定基準別表1の具体的出来事「ひどい嫌がらせ」に当たり、心理的負荷の強度は「強」である旨主張している。

(5) 請求人は、平成〇年〇月〇日付け陳述書において、上司から受けたパワハラに該当する具体的行為として、主に以下の行為を挙げている。

ア F主任から受けた行為

- ① 商品のことに関しGに尋ねようとする、「聞くな！自分でやれ！」と怒鳴られた（平成〇年〇月）。
- ② 商品のこと等について質問をしても答えてくれなかったり、「そんなこと聞くな！」、「自分で考えろ！」と怒鳴られた（平成〇年〇月、〇月）。
- ③ 共用のパソコンを使って作業をしているときに、「邪魔！！」と言われ、席を立たざるを得なくなった（平成〇年〇月）。
- ④ 請求人が手渡そうとした電話の子機やレジ袋を受け取らなかった（平成〇年〇月）。
- ⑤ 請求人の勉強用のカタログを片付けているので受け取ろうとしたところ、わざと床に落とされ、机の上にあったカタログも床に払い落とされた（平成〇年〇月）。
- ⑥ 請求人が作ったプライスカードの打ち間違いのあるものを商品棚から抜かれ、床にばらまかれた（平成〇年〇月）。
- ⑦ 電話を掛けたところ、用件を言った途端に切られた（平成〇年〇月）。
- ⑧ 請求人が近くにいたにもかかわらず、請求人宛ての電話を取り次いでもらえなかった（平成〇年〇月）。
- ⑨ 商品の説明を求める顧客の対応を頼んだところ、「勉強したんでしょ？」と拒絶された（平成〇年〇月）。
- ⑩ 商品の勉強をしていると、「それ何か意味あるの？」、「他に何かすることあるだろう？」と嫌味を言われたり、「無駄な時間だ！！」と怒鳴られた（平成〇年〇月）。

イ H主任から受けた行為

- ① カタログでどんな商品があるか見ておいてと言われたのでカタログを見ていたら、「そんなもんで覚えられるか！」と怒鳴られた（平成〇年〇月）。
- ② Gに質問しようとしたとき、「覚える気はないのか！」と怒鳴られた（平成〇年〇月）。
- ③ 「お前は新卒か！」、「電話対応が悪い！」と怒鳴りつけられた（平成〇年〇月）。
- ④ 顧客からの照会に対応するため商品のことについて質問したところ無視されたり、「自分で探せ。」と言われ放置された（平成〇年〇月）。

- ⑤ 仕事のことで質問したところ「結局何なんだ、ごちゃごちゃごちゃごちゃ言うな！」と怒鳴られたり、他の従業員がいる前で「自分で考えろ！」と怒鳴りつけられた（平成〇年〇月）。
- ⑥ 「いい加減に『仕事』をしてもらえませんか。」と陰湿な嫌味を言われた（平成〇年〇月）。
- ⑦ 棚卸をしようとする「レジを離れるな！」と怒鳴られたので、レジにいたところ「棚卸はしたのか！」と怒鳴られ、棚卸をしようとする「もうしなくていい！」と怒鳴られた（平成〇年〇月）。

ウ F主任ないしH主任から受けた行為

- ① 請求人に向けたものと考えられる「電話対応の基本」という不必要に大きな貼り紙を、他の従業員にも目につくように多数貼られた（平成〇年〇月）。
- ② 席を離れた際に、請求人が読んで勉強していたカタログをごみ箱に捨てられた（平成〇年〇月）。

(6) 以上の請求人の主張について検討すると、以下のとおりである。

ア F主任の言動について

F主任は、聴取書において、請求人に対しての接し方と他の従業員に対する接し方に違いはなく、請求人に対して故意に意地悪をしたり、勝手に物を捨てたり、声をかけられても無視をしたというようなことはないと述べ、請求人が主張するようなパワハラを行ったことを否定している。

また、I店長は、聴取書において、請求人がF主任から暴言や嫌がらせを受けていることを見たり聞いたりしたことはないとし、Jは、聴取書において、請求人は、私が入社した当時（平成〇年〇月〇日）からF主任とは話をしない雰囲気があり、あまりかかわらない感じであったと述べ、Kは、聴取書において、請求人とF主任が1対1で口論している場面やF主任が請求人に暴力を振るっている場面を見たことはないなどとそれぞれ述べており、請求人の上記主張について、個々にその事実を裏付ける申述を見いだすことはできない。

もっとも、F主任の言動について、Gは、聴取書において、F主任は、請求人に悪意をもって接しているわけではなく、何か理由があるものと思うが、それが請求人に伝わらず、コミュニケーション不足によるすれ違いがあった

のだと思うと述べ、Jも、聴取書において、F主任は、仕事に集中して人の話を聞いていないことや電話に出なかったり、切ってしまうたりすることがあり、無表情で喜怒哀楽が少ない人なので関わり方が難しいと述べており、F主任がコミュニケーションを取りづらい人物であることは、事業場関係者の申述から推認できるものである。

一方、請求人の仕事ぶりについて、F主任は、聴取書において、順序立てができず、何回も同じことを聞く、同じ仕事を何回頼んでもできていないことが多かったので、徐々に自分でした方が早いと思うようになり、仕事を頼むことが少なくなったと述べ、I店長は、聴取書において、請求人は理解する能力が弱く、同じミスを何回もしているところが見受けられたとしている。

請求人の主張及び事業場関係者の申述を総合的に勘案すると、そもそもF主任とコミュニケーションを図ることは容易でないところ、請求人の仕事を契機として、二人の間の距離が次第に開いていき、請求人にはF主任の言動がことごとく嫌がらせやいじめであると受け止められるようになってしまったものと考えられる。

#### イ H主任の言動について

H主任に関し、I店長は、聴取書において、要旨、口調がきついところがあるが、人格を否定するような言葉は言っていないと述べ、F主任も、聴取書において、仕事に厳しい人で、請求人に対してのみならず、同じことをすれば誰に対しても厳しく注意すると思うと述べているところ、GやJも、要旨、極めて厳しい言葉を発する人であると述べている。こうした申述に加え、H主任は、請求人と人間的にうまくいかないと申し立てて退職したとされていることに鑑みると、請求人の仕事ぶりに対する不信感から、両者の間に溝が生じ、F主任の場合と同様、請求人にとってはその言動がことごとく嫌がらせやいじめと感じられるようになってしまったものと考えられる。

ウ 以上の事実からみると、請求人が主張する出来事は、二人の上司から嫌がらせやいじめを受けたと判断できるものではなく、認定基準別表1の具体的な出来事「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）に該当するとみて評価することが相当である。

当審査会としては、F主任及びH主任の言動は業務に不慣れな請求人に対する指導として適切さを欠いていたとはいえるものの、請求人の職務適性に

も問題があり、結局、円滑なコミュニケーションが図られない状態になったとみるのが相当であり、請求人にとっては一定の心労があったものと推認されるも、一般的な労働者を基準とする判断としては、同出来事による心理的負荷の総合評価はせいぜい「中」程度とみることが相当であると判断する。

エ なお、Gの異動については、当審査会としても、決定書理由に説示しており、認定基準別表1の具体的出来事「理解してくれていた人の異動があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当し、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

オ 以上のことから、請求人には、業務による出来事として、心理的負荷の総合評価「中」の出来事と「弱」の出来事が認められるが、それらの全体評価は「中」であって「強」には至らないことから、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ない。

なお、請求人は、会社側が口裏合わせをして事実を隠ぺいしている等縷々主張するが、当審査会においては、事業場関係者の申述については、その信ぴょう性や矛盾の有無について精査し、その採否を決定していることを付言する。

3 以上のとおりであるので、本件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。