

## 主 文

本件再審査請求を棄却する。

## 事実及び理由

### 第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

### 第2 事案の概要

- 1 再審査請求人は、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社B支店（以下「事業場」という。）に所属し、C所在のD病院（以下「病院」という。）において、医療事務に従事していた。
- 2 請求人によると、請求人の業務は責任が大きく、常に緊張を強いられる環境であったことに加え、仕事量も多く、上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）、同僚からの嫌がらせを受け、心身ともに限界を超えたことから、退職を申し出たが認められず、上司からの難詰や複数の同僚による吊るし上げ行為を受けたという。さらに、退職する際の慣例となっていたマニュアル作りを自宅で〇時間以上かけて行ったことで、最終的には時間外労働時間が月170時間を超え、過呼吸発作を起こし、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し「適応障害」と診断され、後に同クリニックにおいて「うつ病」と診断されたという。
- 3 本件は、請求人が発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして休業補償給付を請求したところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、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ところ、審査官が平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

### 第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争 点

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。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(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は、決定書理由に説示するとおり、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。

(2) 本件疾病を含む精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「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。）のとおりである。

(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。）における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①自身の退職の申出に伴い、上司、同僚から嫌がらせ、いじめを受けたこと、②退職する際の慣例となっていたマニュアルを自宅で作成するために長時間労働を行ったこと、③日常業務を行う中で、特定の同僚から嫌がらせを受けたこと等の出来事があった旨主張していることから、以下、検討する。

(4) 上記①の出来事に関し、請求人は、要旨、平成〇年〇月〇日、Fマネージャーに平成〇年〇月末での退職を申し出たところ、同月〇日以降、Fマネージャーから「〇年は辞めさせられない」とくり返し言われ、引継ぎのため新人を早く入れてもらいたいことを伝えても、話は平行線のままであったと述べている。

請求人の退職の申出に対するFマネージャーの対応の詳細は明確ではないものの、病院においては、職員の退職が続く中、人員確保が課題であった状況が認められ、Gが「請求人は辞めるといっても毎日呼び出されたりして、強く引き留

められたのではないかと述べていること等を踏まえると、Fマネージャーは、病院の業務の円滑な遂行を考慮し、請求人に対して強く慰留を行っていたものとみるのが相当である。

また、請求人は、平成〇年〇月〇日及び平成〇年〇月〇日、所属する係のミーティングにおいて、複数の同僚から、請求人に対する吊るし上げが行われたと主張しているが、同ミーティングに参加していたHは「次の人のことを考えてほしい。突然辞められても困る。」との話を皆で行ったと述べており、請求人と同僚Iとのメール等も踏まえたとしても、請求人に対して、請求人が退職することにより、自らの業務負担の増加を危惧する複数の同僚が不満を述べていたものとみるのが相当である。

そうすると、請求人の退職の申出に関連した上司及び同僚の対応については、Eマネージャーの言動は、強い口調であったとしても業務上の必要性からの慰留行為であり、同僚は不満を述べているにとどまるもので、請求人の人格や人間性を非難していたとまでは認められず、当審査会としても、これらの出来事は、決定書理由に説示するとおり、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」）に該当するとしても、その心理的負荷の総合評価は「中」であるものと判断する。

(5) 上記②の出来事に関し、請求人は、毎日、家に帰ってからマニュアルを作成し、延べ150時間くらいかけて平成〇年〇月〇日に完成した旨述べている。

マニュアルの作成については、退職時に引継ぎのためのマニュアルを作成することが慣例となっていたことは認められるものの、本件について、上司から家に持ち帰って行うこととの明示的な指示があったものとは認められない。また、請求人が作成したマニュアルは全〇枚で、その内容は精緻で完成度の高いものと認められるが、従前のマニュアルが〇枚のものであったことからすると、たとえマニュアルの作成が慣例であったとしても、請求人が作成したような膨大な内容のマニュアルの作成を具体的な業務指示あるいは黙示の業務指示により行わざるを得なかったものとは認め難い。さらに、請求人が自宅でマニュアル作成を行っていたとする作業量・作業時間も明確ではなく、加えて、たとえ一定程度の作業を行っていたとしても、自宅での作業について、通常の間外労働と同一の心理的又は身体的負荷とみることもできない。

そうすると、この出来事は、請求人の退職の申出に関連して生じたものであり、上記（４）の出来事の出来事後の状況として、総合評価するのが妥当であり、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人の退職の申出に関連する一連の出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

（６）上記③の出来事に関し、請求人は、平成〇年〇月〇日以降、Gから嫌がらせをされるようになり、話しかけても無視されたり、仕事でのミスについて怒鳴られたりし、また、何もしていないにもかかわらず席の後ろで舌打ちをされたり、顔があったときに睨まれたりした旨述べている。

一方、Gは、請求人が事務手続をうまく処理することができず、長時間かかっていたことから、請求人を大声で注意したことがあり、イライラしている状態のときは、無意識に舌打ちをしたりしていたが、請求人に対して行ったわけではない旨述べており、舌打ちをされたり睨まれたという状況までは認め難いものの、請求人にとってはGとの間に感情的な軋轢が生じていたものと推認される。しかしながら、Gは、請求人以外に対しても同様であった旨述べ、Hは、「Gは誰に対しても同じく厳しく接していた」と述べていることからすると、Gは、とりわけ請求人に対して嫌がらせを行っていたとも認め難く、Gから請求人に対して人格や人間性を否定するような言動があったものでもなく、さらにGとのトラブルによって請求人の業務に具体的な支障が生じたとの事情も認められないことからすると、当審査会としては、この出来事は、認定基準別表１の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまるものであると判断する。

（７）その他の評価期間における出来事については、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の総合評価はいずれも「弱」と判断する。

（８）以上のとおり、評価期間において、退職の申出に関連して生じた心理的負荷の総合評価「中」の出来事が１つと、他に心理的負荷の総合評価「弱」の出来事が複数認められるところであるから、出来事の全体評価は「中」ととどまるものと判断することが妥当であり、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である。

（９）このほか、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を

左右するに足るものは見いだせなかった。

### 3 結 論

以上のおり、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から、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のおり裁決する。