

## 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。以下「労災保険法」という。）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ことにある。

### 第2 事案の概要

- 1 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、同社のC支社（以下「事業場」という。）において、総務担当事務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、D医院を受診し、「他の持続性気分（感情）障害」と診断された。請求人によると、度重なるパワハラ・いじめ・嫌がらせ等を受けたことにより、心身の状態が不安定になったという。
- 3 本件は、請求人が精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして、療養補償給付の請求をしたところ、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、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、審査請求をした日から3か月を経過しても審査請求についての決定がなかったことから、労災保険法第38条第2項の規定に基づき、審査官の決定を経ないで、本件処分の取消しを求め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 前提事実

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 当審査会としては、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、E医師の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F34.8 他の持続性気分(感情)障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(2) 精神障害に係る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と考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 評価期間における業務による具体的出来事について検討すると、以下のとおりである。

#### ア 時間外労働手当等の支給要求を拒否され続けたことについて

(ア) 請求人は、「①平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間、時間外労働手当が一部支給されなかったこと、②平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間、通勤に使用した新幹線の特急料金(以下「通勤手当」という。)の一部支払がされなかったこと及び③平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間、調整手当の引下げを受けたこと等を不服とし、幾度となくこれら各手当等の支給を要求してきた。ところが、事業場副支社長Fは、請求人に対し、『給与規程どおりなのでそれ以上説明のしようがない。』などと言い、結局、これらの各手当等の支払はなされず、問題は解決に至らなかった。」旨主張している。

(イ) 上記①の点について、F副支社長は、要旨、「会社として未払だという認識があったわけではなく、法的な解釈の相違で実は支払すべきだったということが判明した。明文化されていたわけではないが、請求人に対しては、調整手当の中に通常の残業代は含まれていると説明をしてきた。その後も請求人は話を持ちかけてきたので、固定残業手当に対する実務手当を支給し、それが残業時間13時間分に該当する旨を労働条件通知書に明記した。」と述べ、事業場総務グループ長Gも、要旨、「時間外労働手当が未払であったのは、請求人から残業申請がなかった分について支払をしていなかったものであり、法的な解釈の相違で未払が発生したものである。」などと述べている。これらの申述からすると、請求人と会社（F副支社長及びGグループ長）との間には、時間外労働手当などの給与をめぐるトラブルがあったと認められ、同トラブルは、業務をめぐるトラブルとはいいい難いものの、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」）に準ずる具体的出来事としてみるのが相当である。

そこで検討すると、上記のとおり、F副支社長及びGグループ長は、差別的ないし嫌がらせ目的を持って賃金を未払としていたわけではなく、法解釈の誤りにより残業手当を支払っていなかったものであると述べているところ、労働基準監督署が、平成〇年〇月〇日、会社に対し、「請求人が行った時間外労働に対し法定の率以上で計算した割増賃金を、再計算の上、平成〇年〇月〇日までに遡及して支払う。」旨の是正勧告をした後には、直ちに会社はこれに応じ、同月〇日に割増賃金の未払分（平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇か月間の未払分合計〇円）を請求人に支給している。

(ウ) 上記②の点について、会社は、平成〇年〇月〇日付け回答書において、「請求人の遡及精算を希望する旨の話を聞き、平成〇年〇月分から平成〇年〇月分の〇か月分について、月額〇円、合計〇円を遡及精算することをその場で約束し、平成〇年〇月分の給与にて遡及精算済みである。」と回答しており、この点について賃金台帳によれば、同月に精算金〇円が支給されている。

(エ) 上記③の点について、調整手当に関しては、Gグループ長は、「請求人から、賃金が減額されたという訴えもあったが、請求人に対する『調整手当』

の額については、基本給が昇給されたことに伴い減額されたことに対する措置であった。これは、請求人が入社したときに、同人の年齢や経歴等から決めた基本給が低めであったことから、基本給を底上げするために支給していたものである。すなわち、請求人が昇給すれば、基本給の底上げ部分が不要になり、調整手当は次第に減額となるが、これについて請求人は納得していたし、総支給額の減額はなかった。」旨述べており、事実、賃金台帳によれば、平成〇年度から平成〇年度にかけて、調整手当は〇円から〇円に減額されているものの、基本給は〇円から〇円に増額され、年間総支給額も〇円から〇円へ増額されている。同措置は、給与規程第〇条に基づいてなされたものであると認められる。

(オ) 以上を総合すると、請求人は、再三の要求をしたにもかかわらず、〇円余りの残業手当及び〇円の通勤手当の未払があったことは事実であり、一定の心理的負荷を受けたものと推認されることから、一連の出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

#### イ 人事評価を「〇」とされたことについて

(ア) 請求人は、平成〇年〇月〇日、F副支社長及びGグループ長と面談し、人事評価を「〇」とされたことが不服であると述べているところ、同出来事は、請求人と上司（会社）との間での請求人の業務評価をめぐる見解の相違であると捉えられることから、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」）に準ずる出来事とみるのが相当である。

(イ) この点、F副支社長は、「請求人は、雑務を人に任せるし、積極的に業務に取り組む様子もなく、外出して戻ってこないこともある等、勤務態度がよくない。また、評価を決定するのは本社である。」旨述べ、また、事業場作成の使用者報告書においても、「(請求人は、) 協調性に欠け、チームとしての業務遂行は不得意であると評価している。」と記載されていることから、請求人の人事評価が「〇」とされたことが不当であるとまではいい難い。また、F副支社長は、「〇評価は下から2番目の評価であるが、昇給はする。」旨述べており、人事評価が「〇」とされても、直ちに経済的な損失を被るものではないと認められる。

以上を総合すると、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評

価は「弱」とであると判断する。

ウ F副支社長が、介護休暇・有給休暇・介護休業の取得を認めなかったことについて

(ア) 請求人によると、F副支社長は、請求人が平成〇年〇月〇日から介護休暇・有給休暇・介護休業を取得・開始したことに対し、同日以降、「請求人の上記休業等は、事前の承認がないことから、欠勤として取扱う。」旨のメールを執拗に送信してきたと述べ、同休業等の取得に際しては、事前申請をしているものであり、欠勤として扱うとの同副支社長からの上記メールは、嫌がらせであると主張している。

(イ) この点、F副支社長、Gグループ長及びHの各申述並びに請求人作成の休暇の届書を精査すると、請求人は、平成〇年〇月〇日以降の休暇を取得するについて、休暇の届書に所定事項を全て記入しておらず、必要な証明書も添付せず、また、担当者に提出もしていないなど、休暇取得に係る会社所定の手続を履践していないことが認められる。同僚のIは、「請求人が来なくなった日（平成〇年〇月〇日以降）に、F副支社長から『請求人が来なくなったことについて本人から話は聞いている？退職なのか休職なのか知ってる？』と聞かれましたが、私は『来なくなるということは聞きましたが、退職か休職なのかは聞いていません。』」と述べていることに照らせば、請求人は、上司や同僚などに対して、休暇を取得することにつき、口頭による報告や通知もしていなかったものと認められる。

(ウ) 以上に照らすと、休暇取得の手続が履践されていない状況の中で、F副支社長らが、突然請求人は休み始めたを受け止め、F副支社長が、介護休暇申請や有給休暇取得の事実を確認する目的で、請求人にメールを送信したことは特異なこととはいえ、通常の業務指導の範囲とみることが相当である。上記事情を勘案すると、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」）に該当するとみて検討するも、その出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 以上アないしウを総合すると、評価期間における業務による心理的負荷は、総合評価が「中」の出来事が1つ、「弱」の出来事が2つであるから、全体評価は「中」であって「強」に至らず、当審査会としては、本件疾病は業務上

の事由によるものではないと判断する。

オ なお、請求人は、その他、①平成〇年〇月に J 部長に対して労災事故の報告書を送信したところ、叱責を受けたこと、②平成〇年〇月〇日に K 係長から業務を押し付けられたこと、③同日、F 副支社長ら上司〇名から叱責を受けたこと等を縷々主張するも、これらの主張については、いずれも評価期間外の出来事であることから、心理的負荷の評価対象外であり、上記判断を左右するものではない。

### 3 結 論

以上のとおり、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、主文のとおり裁決する。