

主 文

労働基準監督署長が、平成〇年〇月〇日付けで再審査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は、これを取り消す。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

主文同旨

第2 事案の概要

- 請求人は、平成〇年〇月〇日、A所在のB病院（以下「事業場」という。）に雇用され、管理栄養士（事業場栄養課の主任）として就労していた。
- 請求人によると、事業場において、育児休業を取得し、復職後、平成〇年〇月頃より、同僚の管理栄養士たちから日常的に嫌がらせを受け、労働基準監督署に相談すると、そのこと自体についても責められたという。請求人は、平成〇年〇月〇日、いじめをやめてほしいと事業場に要求書を提出したところ、その後、同僚の管理栄養士たちから連日にわたって詰問され続け、同年〇月〇日には耐えられなくなり、早退したという。請求人は、同日、Cホスピタルに受診し、「適応障害」と診断された。
- 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及び休業補償給付を請求したところ、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）は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。
- 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 原処分序

(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 判断の要件

(略)

3 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の時期について、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、要旨、請求人は、平成〇年〇月中旬頃に 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。）を発病したとの見解を示している。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に鑑み、専門部会の上記意見を妥当なものと判断する。

(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（以下「評価期間」という。）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 嫌がらせを受けたことについて

請求人は、同僚的な立場ではあるものの、職場での実質的な権限を有していたD、E及びF（以下、3名を併せて「Dら」という。）から嫌がらせを受け続けたことが、本件疾病の主たる発病原因である旨主張している。

上記主張の具体的な内容は、①復職した平成〇年〇月の前月、G事務長及びDと面談をした際に、Dから、「Eに主任を譲るように」、「みんなが『戻ってほしくない』と言っている。」等と言われたこと、②復職後の〇週間、

Dらに、倉庫やカビの生えた冷蔵庫の掃除ばかりをさせられた上、厳しい口調で「やり直し。もっと綺麗にしろ。」等と言われたこと、③Eから様々な嫌がらせを受けたこと、④平成〇年〇月〇日から同月〇日にかけて、連日、Dらに長時間かつ一方的に非難を受けたこと等といったものであるので、以下検討する。

(ア) 上記①についてみると、Dは、要旨、「請求人が主任となっているのは適任ではないと思ったので、育児休業が終わる時に主任を他の人に譲るよう言つたことがある。」と述べている。

この点、一件記録を精査すると、Dは、請求人の育児休業取得中に雇用されており、請求人の仕事ぶりを見ることなく上記発言をしたものと考えられる。

(イ) 上記②についてみると、Dらは、育児休業からの復職後、請求人に対し、倉庫や冷蔵庫の掃除を行わせていたことは事実であると述べているものの、厳しい口調で「やり直し。もっと綺麗にしろ。」等との発言があったか否かについては不明である。

もっとも、Hは、「請求人は、復職後、掃除等の雑用しかしておらず、Eに対し、『このままでは問題になる。』と言ったところ、請求人が掃除ばかりすることはなくなつた。」と述べており、Iも同旨の申述をしていふことからすると、請求人が復職当時に掃除等の雑用ばかりをやらされていたことは、同僚らの間では認識されており、また、Fの申述からは、その際に倉庫やカビの生えた冷蔵庫の掃除も指示されていたと考えられる。

(ウ) 上記③についてみると、請求人がEから受けたと主張する嫌がらせの具体的な内容は、(a) 平成〇年〇月〇日、休日出勤を強要されたこと、(b) 同年〇月〇日、パソコンで作成していた会議資料を削除されたこと、(c) 同年〇月、Eに栄養管理計画書を隠されたこと、及び(d) 同月〇日、机の上に乱雑に洗濯物を置かれたこと、というものである。

これらの主張のうち、上記(a)から(c)については、Eが嫌がらせを企図した行動であると推認し得る申述等は見い出せなかったものの、上記(d)については、E自身が、要旨、「請求人の机上に白衣を乱雑に置いたのは事実である。」と述べており、当審査会としては、Eが嫌がらせ目的で当該行為をしたか否かは不明であるも、請求人が不信感を抱いたであろうこ

とは容易に推認できるものである。

(エ) 上記④の主張についてみると、Dらから非難を受けた経緯として、請求人らが、事業場院長宛てに、Dらによるパワハラをやめさせるよう求める要求書を提出したところ、Dらが請求人らに反感を持ったことが認められる。

そこで、音声データ及び録音反訳を精査すると、事実、平成〇年〇月〇日から同月〇日にかけて、Dらが請求人に長時間詰問をしていたことが認められる。また、Dは、同月〇日、請求人に対し、「だって請求人なんてもう終わってるんだからさあ、反発じやないのよ。」との請求人の人格を否定するがごとき発言をしたことも認められる。

(オ) 以上より、上記（ア）ないし（エ）の各出来事は、認定基準別表1の具体的な出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（平均的な心理的負荷の強度「III」）に該当するとみるのが相当であり、請求人に対する不適切なDの言動は、請求人が育児休業を終了する以前より行われ、その内容も育児休業取得者に対するものとしては極めて不適切なものである。しかし、人格非難と受け取られる表現が、繰り返されたとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」であると判断することが相当である。

イ 平成〇年〇月〇日に降格命令を受けたことについて

(ア) 請求人は、育児休業（平成〇年〇月から平成〇年〇月）から復職し、その約半年後の平成〇年〇月〇日に、事業場から主任職を降りるよう命令（以下「本件降格命令」という。）を受けたことが認められ、同出来事は、認定基準別表1の具体的な出来事「配置転換があった」（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り、以下、同出来事に係る心理的負荷について検討する。

(イ) 事業主申立書によれば、請求人に対して本件降格命令が発令された理由の一つとして、子供の体調不良を理由とする看護休暇の取得による欠勤、早退が多かったこととされている。この点、かかる理由に基づく同命令の発令は、「事業主は、労働者が子の看護休暇の申出をし、又は子の看護休暇を取得したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」旨の定め（育児・介護休業法第16条の4に

による10条の準用)に抵触する恐れのあるものであり、事実、請求人が労働局雇用均等室に相談した結果、育児休業から復帰後1年以内の降格は、育児・介護休業法違反である旨の回答を得て、G事務長に伝えたところ、G事務長は、これを撤回したとしている)。

(ウ) 以上のように、本件降格命令自体は撤回されているものの、それまでの経緯を勘案すると、法的権利たる請求人の看護休暇取得等に対して、不当な降格命令を命じられたと認められるものであり、少なくとも一定期間にわたって請求人が苦悩を感じたものと推認されることから、当審査会としては、同命令に係る請求人の心理的負荷の総合評価は「中」であると判断する。

ウ 上司G事務長とのトラブルがあったことについて

請求人は、G事務長に、Dらの嫌がらせに関する事実内容の確認や再発防止措置等の育児・介護休業法が規定する事業主の措置義務について繰り返し相談したところ、G事務長は、当該措置を講ずべき立場であったにもかかわらず、「そっちのことはわからないから、うまくやってよ。」等と言い、何らの措置も講じようとはしなかったとしている。同出来事は、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」)に該当するとみるのが相当であることから検討すると、G事務長はこうした事実があったことを認め、また、上記ア(エ)のとおり、請求人が事業場の調理師達と連名で適正な措置を求める要求書を提出した際には、要旨、「〇課の問題であるから、請求人自身がDらに対し、理事の面談が実施されることを伝えるように指示した。」と述べている。これらの事実からみると、請求人の正当な要望に対して、事務長は何らの措置も講じなかつたことが認められる。こうした事情は、周囲からも客観的に認識されていたものと判断し得るものであり、また、G事務長は、上記Dらによる嫌がらせ等を認識しており、本来適切に対応すべき立場であったことを加味すると、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「中」であると判断する。

エ 全体評価について

以上アないしウのとおり、請求人に係る評価期間における業務による出来事は、①復職前から本件疾病発病に至るまでの期間において、Dらから継続

的かつ執拗に嫌がらせを受けたこと、②事業場から違法性の高い本件降格命令を受けたこと、及び③G事務長とのトラブルがあったことの3つであり、いずれも出来事の心理的負荷の総合評価は「中」であるが、これら①から③の出来事は、関連して生じており、時間的にも近接しているものと認められることから、当審査会としては、心理的負荷の全体評価は「強」であると判断する。

3 結論

以上のとおり、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認められることから、本件処分を取り消すこととして、主文のとおり裁決する。