

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○年○月○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 請求人は、平成○年○月○日、Aに雇用され、B事務所（以下「事業場」という。）において、一般事務の業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成○年○月○日、Cクリニックを受診し、「抑うつ状態」と診断された。請求人によると、主たる業務である入力業務を同僚から十分に教えてもらえず、業務をさせてもらえない状態が続き、同年○月頃には上司から「仕事が遅い」、「上達しない」等と言われ、次第にストレスがたまるようになり、平成○年に入ってから、業務量が急激に増大し、さらに、上司から叱責を受けたことにより、体調を崩したという。
- 3 本件は、請求人が、上記疾病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○年○月○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) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書理由に説示するとおり、平成○年○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。）を発病したものと判断する。
- (2) 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同僚から嫌われ、業務を教えてもらえなかったこと、②上司から能力不足と言われたこと、③平成○年○月から業務量を増やされたこと、④契約終了が迫ったこと等を主張していることから、以下、検討する。

ア 同僚から嫌われ、業務を教えてもらえなかったことについて

請求人は、Dに対し、度々業務を教えてほしいと申し出るも教えてもらえず無視され、平成○年○月○日には、仕事のやり方をDに聞いたところ、同人から「嫌いだから教えない。」と言われた旨述べる。

これに対し、Dは、仕事のやり方を教えなかったことを否定し、要旨「請求人から受付入力や事務センターの委託のやり方について聞かれれば、答えていた。請求人が教えてほしいと申し出た業務が請求人がすぐに覚えるべき業務でないときは、私がやると言ったかもしれない。請求人の態度から自分への対抗意識等を感じて、平成○年○月頃からお互いにコミュニケーションを取らなくなり、聞かれたことのみを答えるようになり、同年○月○日に、突然、請求人から再度請求人がやる必要のない仕事のことを言い出してきた

ので、何かにつけてグチグチ言ってくる請求人の態度に我慢ができなくなり、『あなたのそういうところが嫌い』と述べたが、請求人のことが嫌いだから仕事を教えないということではない。」と述べている。

事業場関係者は、請求人は、書類の基本的な受付業務について、Dや他の関係者から聞いておおむねできていたが、通常はセンターで行うべき事務を事業場で行わなければならない場合に処理能力の高いDのみが担当していた事務処理にこだわり、同人が教えてくれないと言っていた旨述べている。

パワハラ行為の通報に関するAの調査結果報告書には、要旨「Dの『教えたくない』との発言の有無は不明であるが、『嫌い』との発言は、1回限りの発言であり、その原因はDと請求人の不仲が原因であってパワハラの事実の確認できなかった。」と記載されている。

そうすると、Dが請求人に対して仕事を教えなかったことは認められず、Dが請求人のことを嫌いと言った事実は認められるものの、同発言をもって、Dの請求人に対する嫌がらせ、いじめと評価することはできない。この出来事は、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「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」）に該当するとして評価するのが相当であり、業務をめぐる方針等において同僚と考え方の相違が生じた程度のものにとどまり、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。

イ 上司から能力不足と言われたこと

請求人は、a 平成○年○月にEから「仕事が遅い、上達しない、Aのレベル以下だ。」と言われた、b 同年○月前半にEから「スピードが遅い、上達しない、言い訳ばかりする。」と声を荒げる感じで怒られた、c 平成○年○月○日にFから「いつも言い訳ばかりして認めないじゃないか。」と怒鳴られた旨主張する。

これに対し、F及びEは、同出来事を否定するが、Eは、時期は定かではないが、部下から請求人に仕事を頼んでもなかなかできないという相談があったため、会議室に請求人を呼び出して「他の人と同じようにできないとダメだよ。もっと意識してやらないと。」と注意したことを認めている。

そうすると、請求人は少なくとも評価期間内に、Eから業務に関し注意を受けたことがうかがわれ、同出来事を認定基準別表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」）に該当するとみて評価すると、Eの注意は、業務指導の範囲内での指導・叱責にとどまり、強い指導や叱責とも認められない。よって、当審査会としても、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。なお、仮にa、cの事実が認められるとしても、それらは評価期間外の出来事である。

ウ 請求人が主張する出来事のうち、上記③及び④の出来事については、決定書理由に説示するとおり、発病後の出来事であるので、業務による心理的負荷として評価することはできない。

（４）以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、その総合評価が「弱」の出来事が２つであるから、その心理的負荷の全体評価は「弱」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。

（５）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。