

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、平成〇年〇月〇日から、A所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、会社C工場Dグループにおいて、人事担当として人事全般の業務に従事していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月〇日、「同僚と合わない」との理由で人事異動の内示を受け、社内の自分に対する視線、態度が気になり出した。そして、まもなく、役員会において自分が同僚に対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を行ったとして取り上げられたことを知り、ショックを受け、心理的、精神的に追い込まれ、同年〇月〇日より出社ができなくなったという。請求人は、同年〇月〇日、E医院に受診し「心因反応、適応障害」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、同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して療養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) 請求人は、医学意見等から判断して、平成〇年〇月〇月上旬頃、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ことが妥当である。
- (2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、「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) 請求人は、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、嫌がらせやいじめを受けたこと、配置転換を命じられたこと、セクハラを受けたこと、日常的にサービス残業及び休日出勤があったことなどを主張していることから、以下、それぞれについて検討する。

ア 嫌がらせやいじめを受けたとの主張について

(ア) 請求人は、次の出来事が嫌がらせやいじめであったと主張している。

- ① F及びGが、人事の仕事を両名でやりたいため、請求人から仕事を引き上げ、社会保険関係の仕事をGにさせる、確定拠出年金セミナー等にGを参加させるなどの仕事のローテーションが行われたこと
- ② 部署内の請求人の居場所をなくすため、部署の目標担当について請求人だけを外したり、請求人を無視して請求人が担当するH国出向者所得税業務の引継ぎが行われたり、年末調整業務の方法が変更されそうになったこと
- ③ Fから人格否定を含む高圧的な下期面談（平成〇年〇月〇日）がなさ

れる、罵詈雑言を浴びせられる（同年〇月〇日）、時間外にやるべきことをやっているのに「残業時間が多い。」などと責められるなどしたこと

④ Gが休業したことについて、「犯人」と決めつけられたこと

(イ) 会社関係者は、①については、請求人の仕事を奪うつもりはなく、Gに仕事を覚えさせ部署内の仕事が円滑に回るようにするためであったとし、②のうち年末調整業務の方法の変更は、Cと本社のやり方を本社に統一するための提案であったとしている。さらに、③と④については、当審査会において一件記録を精査するも、請求人の人格を否定したり、請求人に対して罵詈雑言を浴びせた事実は確認できなかった。以上の事実からみて、会社関係者が、請求人を排除する、又は侮辱する意図を持って業務変更等を行ったとは認め難く、また、残業規制についても業務指導の範囲を逸脱したとは認められないことから、同出来事はいずれも「(ひどい)嫌がらせ、いじめ」であったとは評価できないものである。

そこで、これらの出来事は「上司とのトラブルがあった」又は「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当であると思料するも、いずれも業務をめぐる方針等において対立を生じたものとみるのが相当であり、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

イ 配置転換を命じられたとの主張について

請求人は、平成〇年〇月〇日、面談において、Iより製造部への異動を命じられたことにつき、その理由は、請求人がパワハラに加害者であり、その処分として行われたものであると受けとめられていることが心理的負荷となったと主張している。

この点について、Iは、要旨、「請求人の問題行動によって、Gが平成〇年〇月から休業し、同年〇月からの職場復帰に向け、請求人を別の部署へ異動させることにしたもので、当初の異動先は、会社C工場の工員とする案であったが、同年〇月〇日の面談で、請求人の異動希望を聞いた上で、C工場の事務職への異動に変更した。事務職への異動により、給与等に不利益はなかった。」、「当初工員として異動させることとした理由は、『Jを信頼している。あの人の下で働きたい。』と請求人自身の口から聞いていたからで

ある。」、「当社では、病休者が復職する場合、元の席に戻るのが原理原則であり、Gの復職について職場環境の改善が必要であるとの医師の意見を考慮すると、請求人を異動させることしか選択肢はなかった。請求人の異動は、処分ではない。二人を離すというコンセプトであった。」、「同年〇月〇日の面談で、異動の内示を伝えたが、請求人の様子は、感情的になることもなく、普通だった。」と述べている。

なお、請求人の問題行動等については、同月〇日の役員会資料)において、要旨、「問題行動：仕事を教えてほしいと頼んでも教えない。仕事上の意見が食い違くと、別室に呼び出す等して強い口調で相手を詰問し、相手の話を一切聞かない。自分が攻撃されたと思うと、ヒステリックな状態になる。」、「対応：被害女性はメンタル不調により、平成〇年〇月から休業中。加害女性が同じ職場にいる限り、復職できないと言っている為、加害女性を別の部署に異動させるように調整中。」と記載されている。

以上の事情に照らすと、会社は、請求人の言動によってメンタル不調となり休職するに至ったGを元の職場に復帰させるため、請求人を別の部署に異動させる必要があったと考えられるものであり、当該異動についても、請求人の要望等を確認した上で、業務内容等が決定されていると判断できるものである。

したがって、同出来事は「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するものの、配置転換後の業務内容は、それほど困難なものではなく、請求人の過去の職歴からみて容易に対応できるものであり、また、職責も係長職のままで給与面に不利益もないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断することが相当である。

なお、請求人は、会社に言い分を聞いてもらえず、パワハラに加害者として異動を命じられたと主張しているが、上記請求人の異動経緯等からすると、請求人の異動が懲罰的な人事異動であったとは判断し得ず、上記請求人の主張は認められない。

ウ セクハラを受けたとの主張について

請求人は、要旨、「平成〇年〇月〇日、職場でFとGが体を寄せ合い、お互いに甘えたような会話をしていたことを請求人に見せつけるようにしていたので、セクハラと感じた。このような行動は同日だけだったが、同年〇月

までは、仕事の会話の合間にあたかも新婚夫婦かのような甘えた口調が入るようになった。」と述べ、上記FとGの言動が請求人に対するセクハラであったと主張している。しかしながら、この点について、会社関係者は、要旨、「FとGの工作中的の会話が、なんとなく上司部下ではない親密な雰囲気の話に変わったことがあったが、セクハラを見せつけられたと感じたことはない。」、「請求人以外からFとGの関係を問題視する話はなかったが、私（I）からFに注意したところ、Fは『そんな感情を持って接したことはない。』と言っていた。FのGへの指導方法に甘さがあると思って注意したものの、FとGがやけに親密だとは思わなかった。」と述べており、FとGの間に親密な関係とみえる状況があったことを完全には否定できないと思料するも、それをもって請求人に対する嫌がらせやセクハラとは考えられないものであり、したがって、これを業務による心理的負荷をもたらす出来事とは評価できない。

エ 日常的にサービス残業及び休日出勤があったとの主張について

請求人は、日常的にサービス残業及び休日出勤があったと主張しているが、請求人の労働時間に関して、監督署長が、関係者の申述、会社が把握する始業・終業時刻、ICカード等の出退勤記録から認定した労働時間集計表を当審査会において精査するも、その結果は妥当なものであると判断する。同集計表によると、評価期間における請求人の時間外労働時間は、最大でも発病4か月前の64時間19分であり、週2日の休日も確保されていたと認められることから、恒常的な長時間労働であったとはいえない。

(4) 業務外の心理的負荷及び個体側要因について、特段のものは認められない。

(5) 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」となる出来事が複数認められるものの、その心理的負荷の全体評価は「弱」と判断することが相当であり、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。

なお、請求人のその他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。