

## 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○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、○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社C営業所において、タクシー運転手として業務に従事し、○年○月○日から業務外の傷病の療養のため休業していたが、○年○月○日から本社営業所に復職し、清掃業務に従事した。
- 2 請求人によると、同人は、同年○月○日に会社代表取締役社長D（以下「社長」という。）と復職について面談した際にパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたことなどにより夜間にうなされ、同年○月職場に復職後に中途覚醒や食欲減退が現れたため、同年○月○日、E医療機関を受診し、「うつ状態」と診断され、同年○月○日、F医療機関へ転医し、「うつ病」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休業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、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○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発病の有無及び発病時期については、決定書理由に説示のとおり、請求人は、○年○月○日頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（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、①社長からのパワハラ、②退職強要、③配置転換を主張しているので、以下検討する。

#### ア 社長からのパワハラ発言等について

請求人は、本件面談において、社長からパワハラ発言や机を強く叩く行為があり、復職が遅れることに文句を言われ、「どこが痛いんですか」と右手首を握られ症状が悪化したなどと主張している。

(ア) 本件面談は、請求人が社長と○年○月○日に面談した際に、同月○日から職場復帰すると約束していたが、請求人は右手の痛みが強くなったため、復帰予定日の延期を会社に申し出たことから、社長が請求人を呼び出し、行われたものである。

(イ) 本件面談において、社長は、要旨、「本件面談の際に、請求人は自動車を自ら運転し、右手で普通にコーヒーを飲んでいたので、請求人が右手首を負傷しているとは思えなかったため、『仕事ができるのに傷病手当

を受け取るのはおかしい』と言ったかもしれない。」「請求人は、私に右手首を握られて痛かったと言っているが、怪我をしたのを確認するため、軽い力でほんのわずかに右手の片側を持ち上げた程度で、握ってさえいない。請求人は痛そうな反応をしていたが、そんなわけではないと思った。」などと申述している。また、Gは、要旨、「本件面談時、C営業所にいたので、請求人と社長が話す様子は時々聞こえていたが、声を張り上げたり、机を叩いたりということはなかった。お互いに主張はしていたが、怒鳴り合うという感じでもなかった。ただ、社長が『あなた、今日は車で来ているでしょ。』と請求人に言い、怪我をしたのは嘘でしょうというニュアンスのことを言っていたのは覚えている。」と申述している。

以上の申述に加え、会話録音反訳を確認したところ、本件面談において請求人と社長との間に口論はあったものの、請求人の人格や人間性を否定するパワハラに該当するような発言はなく、また、社長による指導、叱責はあったものの、強い叱責があったとまでは認められないと判断する。

(ウ) また、会話録音反訳から、社長が机を叩いた事実は確認できるものの、長時間の会話の中で数回叩いたものにすぎず、Gは、社長が机を叩いたことについて、覚えていない旨申述していることから、請求人に強い恐怖感を覚えさせるようなものではなかったと判断するのが相当である。

(エ) さらに、本件面談時に社長が請求人の右手をつかんだために症状が悪化したとの主張については、H医師は、○年○月○日付け意見書において、要旨、「○年○月○日、社長に本当に折れたんかと押さえられて痛かったと。増悪所見なし。」と記載していることから、請求人の主張は採用できない。

(オ) 以上のとおり、本件面談における社長の言動等は、請求人の人間性や人格を否定したものではなく、強い恐怖心をあおるものでもないことから、認定基準別表1の具体的出来事「(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」)に該当する事実はない。一方、本件面談における請求人と社長とのやりとりを聞いたGによれば、声を張り上げたり怒鳴るような感じではなかったが互いに高いトーンで主張し合っていたと述べていることからすると、大きな対立ではなかったものの、請求人の職場復帰をめぐって周囲に客観的に認識されるような対立

があったとみるのが相当であり、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」）に当てはめて評価すると、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

#### イ 退職強要があったとの主張について

請求人は、本件面談において、社長から退職強要があったと主張しているが、会話録音反訳を見てみると、社長から請求人に対し、○か月の休職期間を満了すると、自然退職になると伝えたところ、請求人が「首っていいことですか。」と尋ねたのに対し、社長が「首じゃないですよ。手痛めてドライバー無理だったら、事務ならできるでしょう。失った信頼は仕事で返してもらわないといけない。」などと述べており、退職強要があったといえる言動は認められず、上記請求人の主張は採用できない。

#### ウ 配置転換があったとの主張について

請求人は、○年○月○日から復職し、本社営業所において夜勤の業務等に従事したと認められることから、同出来事を認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめて検討する。請求人の変更後の業務について、社長は、請求人が右手首を骨折したことによりタクシーの運転業務に従事できないことから、請求人が無理することなくできる範囲で営業所内の清掃を行えるようにした旨申述しているところであり、夜勤者に対して、雑巾絞り時の手伝いを依頼するなどの配慮もされていたことがうかがえる。タクシー運転業務に従事していた請求人にとって、配置転換後の業務は不本意であった可能性は否定できないが、専門知識や新たな知識、技術を必要とするものではなく、容易に対応可能なものであり、その負荷は軽微であると考えられることから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

- (4) 上記のとおり、評価期間におけ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「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が1つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断されることから、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。