

## 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工場において、D部次長として、医薬品の出荷判定や管理業務等に就していたが、○年○月○日から自宅待機命令を受けた後、同年○月○日からは、会社本社E部付となって、課長職へ降格され、医療機関との契約書類のチェック等の業務に従事していた。

2 請求人は、○年○月○日、F医療機関に受診し、「不安神経症、うつ病」と診断された。

請求人によれば、長時間労働に従事したことや、公益通報をしたことに対する報復的な措置として事実無根のハラスメントを理由とした配置転換を受けたことに加え、その後のいじめ、嫌がらせなどにより、○年○月頃から、吃音、睡眠障害等の症状が現れたとしている。

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) G医師は、○年○月○日付け意見書において、要旨、請求人は、○年○月頃にICD-10診断ガイドラインの「F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断するとの意見を述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等からみて、G医師の意見は妥当であり、請求人は○年○月頃に本件疾病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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人は、業務による心理的負荷をもたらした出来事として、①○年○月○日、請求人の同僚や部下に対するパワハラやセクハラを理由として、同日から同月○日までの間において、○労働日を出勤停止とする処分を受けたこと、②同月○日、会社本社E部付に配置転換され、課長に降格されたこと、③同月○日以前のC工場時代に長時間労働に従事したこと、④同年○月○日、同月末までに社宅を明け渡すよう求められ、これを拒否した請求人に対し、督促状が繰り返し送付されたこと、⑤同月○日、H取締役は、請求人が離席した間に、請求人の机の引き出しを開けてH取締役の机の鍵を見付けるという不自然な行動

をし、請求人が当該鍵を盗んだという虚偽の事実を作出したこと、⑥同月〇日、H取締役は、職場内で、請求人は解雇だ、今、稟議中だ、と話したこと、⑦同日、H取締役は、請求人に対して、時間外労働手当を支払わなければならなくなるから、午前〇時半以降に出勤するように求めるメールを送り付けてきたこと、⑧同月〇日、請求人が介護休暇を申請したところ、同月〇日、合理的な理由なく当該申請を認めなかったことなどを主張しているので、以下検討する。

ア ①の出来事について

請求人は、要旨、〇年〇月、同僚の女性であるIに対し、クリスマスプレゼントをしたり、一緒に食事をしたりしたことは事実であるが、Iだけにプレゼントをしたわけではないし、男性であるJら〇名と食事をしたものであり、セクハラに該当するようなことはしておらず、また、〇年〇月から同年〇月頃のIに対する業務指導も適正な範囲内で行ったものであり、パワハラといわれるような言動はしていないと述べている。

これに対し、H取締役は、要旨、〇年〇月〇日、K取締役から、D部の社員が請求人からパワハラやセクハラを受けたという連絡を受けたため、請求人を含む会社関係者からヒアリング調査を行い、その結果、請求人によるパワハラやセクハラの実態があったものと判断し、同年〇月〇日開催の懲戒委員会で処分が決定されたと述べている。

この点について検討するに、内部調査の結果に基づき会社の懲戒委員会が作成した懲戒処分通知書に摘示された事実は、〇か月以上にわたる多数の関係者からの聴取その他はかなり詳細な事実調査の結果に基づいたものであって、具体的かつ詳細な内容であり、かつ、就業規則に定める懲戒手続に従って出勤停止処分が決定されていることから、当該懲戒処分は相応の理由があったものと認められる。

そうすると、①の出来事は、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」）に該当すると認められるが、その内容や手続からみて、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

なお、請求人は、本件公開審理において、要旨、当該懲戒処分は会社の不正行為について改善を求めた請求人に対し、報復として行われたものであって、不当な処分であるから、請求人が被った精神的苦痛は重大なものであ

たと主張しているが、一件記録を精査しても、請求人の主張を裏付ける申述や資料等の証拠はなく、その事実を確認することができないから、請求人の上記主張は採用できない。

イ ②の出来事について

請求人は、要旨、配置転換は、合理的な理由に基づくものではない明らかな降格であって、請求人が公益通報をした事実を黙殺するための異例な人事であり、降格の結果、実質賃金は〇万円の減額となったし、また、E部では、朝と退社時以外は全く会話がなく、隔離され、孤独感に苛まれたなどと述べている。

この点について、H取締役は、要旨、請求人は、次長職から課長職に降格し、役職手当は1か月当たり〇万円減となったが、基本給については、生活に支障が生じないように次長職の時と同額になっており、また、管理本部では、請求人に対し医療機関との臨床試験実施契約に関する書類のチェックなどを指示したが、請求人は途中から当該作業が嫌になったようであると述べ、しかも、要旨、請求人は、H取締役から指示された仕事に対し、「私がやる仕事ではない。」と言って、その処理を拒否しており、嫌がらせのように仕事を与えられなかったということはないと述べている。

これらの申述からすると、請求人は、〇年〇月〇日付けの人事異動により、次長職から課長職に降格されたことは認められるが、一件記録を精査するも、公益通報をした請求人に対する報復的な措置として請求人が降格されたことを裏付ける申述や資料等は見いだせず、公益通報をした事実を隠蔽するための異例な人事であるとは認め難い。しかも、当該配置転換は、パワハラやセクハラを理由とする出勤停止処分に引き続き行われたものであって、請求人は配置転換後の〇年〇月中ハラスメント研修を受講していたことからすると、パワハラやセクハラを理由とする人事異動であったとみるのが相当であり、合理的な理由があるものと認められる。また、請求人は、管理本部での勤務が初めてであったことから、戸惑いや不安を感じていたものと推認できるが、その担当業務は書類のチェックにとどまり、遂行が困難なものであったとはいえない。さらに、請求人は、指示された仕事を自ら拒否しており、仕事を与えられなかったわけではないから、職場内において孤立していたとまでは判断し得ない。加えて、賃金も基本給は維持されており、収入が大きく減少

したものとは認められない。

以上の事情を総合すると、②の出来事は、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「Ⅱ」）に該当するが、配置転換後の業務は容易に対応できるものであり、その業務による負荷も軽微であると認められ、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ ③の出来事について

請求人は、要旨、○年○月○日以前のC工場時代の長時間労働などのため、精神的に不安となったと述べている。

請求人の労働時間について、監督署長は、タイムカードや会社関係者の申述を基に集計しているところ、請求人は、要旨、就業週報・月報の出勤時刻と退勤時刻がタイムカードと一致していれば、信ぴょう性は高いと述べている。そこで、当審査会は、上記の就業週報・月報や会社関係者の申述を改めて精査したところ、監督署長が認定した請求人の労働時間は、その就労実態を反映した妥当なものとして判断し得ることから、その過重性を検討したが、評価期間における1か月当たりの時間外労働時間は最大で19時間26分にすぎず、精神障害を引き起こすほどの過重な労働であったとは認められない。

エ ④から⑧までの出来事については、いずれも本件疾病発病後の出来事であることから、心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

オ 以上からすると、請求人の業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が2つあるものの、恒常的な長時間労働も認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「弱」とであると判断する。

(5) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(6) 以上にみたとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」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、請求人は、要旨、もっぱら会社関係者の申述に基づいて事実認定をするのは誤っていると主張するが、当審査会としては、関係者の申述について、その信ぴょう性や矛盾の有無について精査するとともに、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ものは見いだせなかったことを付言する。

### 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。