

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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が○年○月○日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

第2 事案の概要

1 請求人は、○年○月○日、鉄道の運行の事業を行う会社A（以下「会社」という。）に雇用され、同年○月○日より、同社B所において車掌見習いとして業務に従事していたが、同年○月○日からは、C部D係兼Eに配置転換され、改札等の駅業務のほか、無人駅等の運賃の回収の業務（以下「回金業務」という。）等のE業務にも従事した。

2 請求人は、同年○月○日、F医療機関を受診したところ「不安障害」と診断された。

請求人によると、不当な配置転換や上司による執拗な指導などが原因で、人間不信、不安、仕事に対する意欲の低下、不眠等の症状が発現したという。

3 本件は、請求人が精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして療養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、労働局地方労災医員協議会精神部会（以下「専門部会」という。）は、「不安障害」であるとするG医師の意見及び「神経症（ストレス反応）」であるとするH医師の意見並びに請求人の症状経過を踏まえ、請求人は、○年○月下旬頃にICD-10診断ガイドライン「F43 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと意見している。

当審査会としても、各医師の意見や請求人の症状経過を踏まえた専門部会の意見は妥当であり、請求人は、○年○月下旬頃に本件疾病を発病したものと判断する。

これに対し、請求人は、○年○月に「神経症」を発病した可能性も検討すべきであると主張するが、その根拠と考えられるH医師の意見書においても請求人の発病の時期は、○年○月下旬頃と意見しており、請求人の主張を採用することはできない。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書（略）理由記載の「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、請求人は配置転換と上司からの指導があり、①請求人に対して行われた配置転換は、不合理で屈辱的なものであり、②上司からの指導も「執拗な嫌がらせ、いじめ」等に当たり、その心理的負荷は「強」に当たると主張するので、以下検討する。

ア 配置転換は不合理で屈辱的なものであるとする主張について

請求人に対して○年○月○日付けでC部D係兼Eへの配置転換が行われた（以下「本件配置転換」という。）理由が、いずれも請求人の車掌見習いとしての研修期間中の出来事である○年○月○日の酒気帯び出勤及び同年○月○日の出勤遅延であることは、記録上明らかである。

この点、請求人は、上記の非違行為があったことを認めつつ、本件配置転換は当該非違行為との均衡を欠く不合理なものであり、同様の行為を行った者であっても配置転換をされていないこと、配置転換された業務には定年退職した者が従事していたものが含まれていたこと、様々な駅における業務への従事を命じられたことなどを理由として、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「配置転換があった」の「強」に当たる例として示されている「異例な配置転換」若しくは「全く質の異なる業務への従事」又は「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当たると主張する。

しかしながら、もともと請求人は駅業務についており、「新入社員の中では一番手」として車掌研修に抜擢されたところ、本件配置転換は請求人を基本的に元の業務に戻したにすぎないと考えられる。

もともと、I 駅長は、要旨「請求人が配置転換となった以降、酒気帯び出勤と判断された車掌がいたものの、乗務員から降りるという配置転換の処分はなかった。」と申述しているが、請求人は、正式に車掌として勤務している際に酒気帯び出勤をしたものではなく、上記のとおり車掌見習いとしての研修期間中に非違行為を行ったものであり、更に短期間に出勤遅延と酒気帯び出勤という2つの非違行為を行ったものであるから、会社の対応に差が生じたことをもって、不合理で異例であると認めることはできない。

この点、請求人は、酒気帯び出勤と判定されたことは、栄養ドリンクの摂取によるものであり、前日の酒類の飲酒によるものではないから不当であると主張する。しかしながら、請求人も認めているとおり、栄養ドリンクには添加物として一定量のアルコールが含まれているものであり、アルコール以外の物質が体内で分解されたこと等により判定されたものではないから、請求人の意思による摂取により生じた結果である。アルコールには人の各機能を低下させる作用があるところ、その作用は栄養ドリンクの摂取によるものであっても、酒類によるものであっても、異なるものではないから、摂取する飲料

により区別する理由に乏しい。更に、会社就業規則第〇条は、「酒気を帯びて勤務しようとし、又は社内で飲用する目的をもって酒類を携行するとき。」と規定し、携行と異なり、酒気帯びの原因を特定していないことから、仮に栄養ドリンクが原因であるとしても、酒気帯び出勤と評価することが適当であり、請求人の主張は採用できない。

また、請求人は定年退職した者が従事していた「駅の清掃、草刈り」等のほか、鉄道事業者としては重要で優先度の高い業務である改札等の駅業務や回金業務に就いており、優先度や重要性の低い業務のみに従事していたわけではないこと、むしろI駅長は、請求人に対して切符の発券業務などへの従事を勧めていたことは、請求人も認めていることからすると、この点でも不合理とはいえない。

さらに、請求人は、本件配置転換により様々な駅における業務をこなすよう命じられ、発券業務にも就くよう促されたことをもって、「全く質の異なる業務への従事」に当たると主張するが、請求人作成の申立書に記載されているとおり、請求人は会社に採用される前に、約〇年間にわたり、他の鉄道を運行する会社において車掌業務や駅運營業務に携わっており、その主張を採用することはできず、本件配置転換を「全く質の異なる業務への従事」に当たると認めることはできない。

このほか、請求人は、E業務を兼務させられたこと自体、優先度や重要度の低い業務に従事させる屈辱的なものであると主張するようでもあるが、上記のとおり、その業務には回金業務等優先度の高い重要な業務も含まれているのであって、その主張を採用することはできない。

請求人が、本件配置転換に関し、当時の同僚であるJに対して「多分、会社からの嫌がらせが始まるかも」とSNSで返答しており、本件配置転換後において請求人にとって不本意な指示が出る可能性を示唆しているにすぎないこと、Jも「機動は嫌がらせじゃないですよ！？めっちゃ気楽ですよん！羨ましいくらいです。」と返答していることとも整合する。

なお、本件配置転換をもって、業務に従事しなかった時間に見合った分以外の賃金が減少するという特段の不利益はなかったものと認められる。

したがって、本件配置転換は、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」の類型には当たらず、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」）として評価すべきものであり、また、その心理的負荷の総合評価の程度は「強」に当たる例のいずれにも当たらず、「中」にとどまるものと認められる。

イ 上司からの指導は執拗な嫌がらせ・いじめであるとする主張について

請求人は、○年○月○日のI 駅長による指導（以下「I 駅長による服装指導」という。）、同月○日のKグループ長による指導（以下「Kグループ長による指導」という。）、同月○日のI 駅長及びKグループ長による指導（以下「I 駅長等による出勤遅延指導」という。）並びに同年○月○日の酒気帯び出勤に関するI 駅長による指導（以下「酒気帯び出勤指導」という。）は、恐怖感や屈辱感を与える態様により執拗に行われたことから、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当たり、強い心理的負荷であったと主張するので、以下検討する。

(ア) 請求人は、I 駅長による服装指導について、①「服装に関する注意」を②請求人が恐怖感を覚えるような態様で行ったものであるから、業務指導の範囲を逸脱していると主張する。

しかしながら、①については、会社就業規則第○条において「社員は、常に品位を保つ」こと、更に「制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服、制帽、名札等を着用する」ことを義務づけており、I 駅長の請求人の服装に関する指導は、これを踏まえたものと認められることから、「服装に関する注意」が業務指導の範囲を逸脱するという請求人の主張を採用することはできない。

②について、I 駅長は、確かに、要旨「言葉だけをつないだら言っているかもしれない。」と指導の際に用いた言動がかなり厳しかったことを認めているところであるが、請求人がメモに自ら記載しているI 駅長から受けたとする発言内容をみても、「接客業をなめるな」や「示しがつかない」等請求人に立場をわきまえて行動するよう求めている内容に基本的にとどまり、請求人の人格や人間性を否定する内容は認められない。

また、請求人は、I 駅長が指導を行う際に机を蹴ったと主張するが、I 駅長等による出勤遅延指導の際には同駅長がロッカーを蹴ったと明確に申述するJも「ドンドンと周囲を叩いたか蹴られているような音も聞こえました。」と述べるにとどまっていることからすると、その主張を裏付ける根拠

に乏しく、請求人の主張を採用することはできない。

そうすると、I 駅長による服装指導による心理的負荷は、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」）として評価すべきものであり、その心理的負荷の総合評価は業務指導の範囲内で指導・叱責を受けたものとして、「弱」にとどまるものと認められる。

(イ) 請求人は、Kグループ長による指導について、①「服装に関する注意」を②請求人のシャツを引っ張るという態様で行い、③加えて退職勧奨を含め強い言辞を用いて行ったものであるから、業務指導の範囲を逸脱していると主張する。

しかしながら、①については I 駅長による服装指導の項で既に述べたとおりその主張は採用できない。

②については、確かに Kグループ長も「左手で出ているシャツを摘み、少し引っ張った。」ことを認めているところであるが、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」）の暴行とは、当該別表が「強」に当たる例として「治療を要する程度の暴行を受けた」を示していることから、身体的な攻撃を主として想定していると解される。そうすると、請求人がメモに自ら記載した Kグループ長から受けたとする行為の内容をみても、単に「シャツを引っ張ってきた。」とのみ記載されており、特に「強く引っ張った」との記述は認められないことからすれば、Kグループ長から暴行を受けたとは認められない。

③について、請求人が主張しているのは、Kグループ長が「請求人は接客業に向いていない。やめてしまえ。」などと発言したとされることである。

しかしながら、会社では退職に至らないものであっても、処分等の基準が定められ、当該基準に沿って処分等が運用されていると認められることから、当該発言が仮に事実であったとしても、「上司に対する態度ではない」発言等を行った請求人の不適切な行為を強く戒める趣旨のものとみることが適当であって、退職勧奨とは認められず、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」）として評価すべきものであり、その心理的負荷の総合評価は業務指導の範囲内で指導・叱責を

受けたものとして、「弱」にとどまるものであると認められる。

- (ウ) 請求人は、I 駅長等による出勤遅延指導について、いずれも出勤及び報告等の遅延の原因を確認することなく行われたものであり、①Kグループ長が「あなたは接客業に向いていないと思います。」等と発言したことは、請求人の人格や人間性を否定するものであること、②I 駅長が「請求人が隠蔽した。」等と発言したことは、請求人の人格や人間性を否定するものであること、更には③ロッカーを蹴るという態様で行われたことから、業務指導の範囲を逸脱していると主張する。

しかし、請求人は、出勤遅延という非違行為を行いながら、その報告も「当日に謝罪に行けば何を言われるか分からない。」という自己の保身のための理由で遅延したものであり、当該指導がある程度厳しくなることは社会通念上あり得ることである。

その指導をI 駅長がロッカーを蹴るという態様で行ったか否かは一件記録上必ずしも明らかではないが、仮に当該態様で行ったとしても、既に述べたとおり、認定基準別表1の「暴行」は主として身体的な攻撃が想定されていると解されることから、当該行為は適切ではないものの、業務指導の範囲にとどまるものと認められる。

また、請求人が指摘している発言は、請求人の業務への適性や取組姿勢を難詰しているものにすぎず、請求人の人格や人間性を否定したものではないと認められる。

したがって、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」）として評価すべきものであり、その心理的負荷の総合評価は業務指導の範囲内で指導・叱責を受けたものとして「弱」にとどまるものであると認められる。

- (エ) 請求人は、酒気帯び出勤指導に際し、I 駅長による人格や人間性を否定する言動を執拗に受けたほか、本件配置転換に際して関係部署にあいさつを強要され、屈辱を感じたと主張する。

しかしながら、請求人が指摘する言動は、「色々な駅に入ってもらおう。あらゆる仕事をしてもらおう。」「来月からはお前はきつい業務になる。」「お前、分かっているよな？試されているんだぞ・・・遅刻とかするなよ。三度目はないぞ。」など、本件配置転換後の仕事の内容や心構えを説くも

のにすぎず、請求人の人格や人間性を否定する言動とは認められない。

また、配置転換に際して関係部署にあいさつを行うこと自体は、通常社会一般で行われていることであり、請求人が屈辱的に感じたことをもって、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の類型には当たるといえることはできず、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」)として評価すべきものであり、その心理的負荷の総合評価は業務指導の範囲内で指導・叱責を受けたものとして「弱」にとどまるものであると認められる。

なお、請求人は、上司による指導は、執拗に行われたと主張するが、上記のとおり、請求人の不適切な服装や非違行為が認められた都度、行われているにとどまるものと認められる。

ウ 労働時間

請求人の評価期間における時間外労働時間は、それぞれ発病前1か月1時間1分、発病前2か月5時間0分、発病前3か月3時間20分、発病前4か月10時間20分、発病前5か月5時間20分、発病前6か月0時間0分(乙4)と少なく、評価期間のいずれの期間をみても、請求人が恒常的な長時間労働に従事したものと認められない。

エ 全体評価

以上のことから、評価期間における出来事である本件配置転換及び上司の指導は、いずれも認定基準別表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」の類型には当たらず、「配置転換があった」又は「上司とのトラブルがあった」として評価すべきであり、心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が4つ、「中」となる出来事が1つであるから、決定書(略)第4の2(2)イ(ケ)が説示するとおり、その心理的負荷の全体評価は「中」とどまり、本件疾病の発病は業務上の事由によるものとは認められないと判断する。

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、上記の結論を左右するものは見いだすことができなかった。

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。