

## 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、A所在のBに雇用され、債権回収業務等に従事していた。
- 2 請求人は、○年○月○日、C医療機関を受診し、「適応障害」と診断された。請求人によると、上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）や不正業務命令により、不眠となり、やる気も失い、希死念慮が生じたという。
- 3 本件は、請求人が、請求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病名とその発病時期について、D医師は、○年○月○日付け意見書において、請求人は○年○月○日の初診日に不眠と意欲低下を主訴に来院し、「適応障害」を発病したものと診断され、発病時期は○年頃と考えられる旨述べている。一方、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は、○年○月○日付け意見書において、上記D医師の同意見書等を踏まえ、○年○月まで医療機関の受診はしておらず、請求人の申述する諸症状が遷延していたとはいいい難く、不眠や抑うつ気分等の症状により同月○日にC医療機関を受診した経過から、ICD-10診断ガイドラインに照らし、その受診をした時期に、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断している。当審査会としても、請求人の症状経過等に照らして、専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

(2) 本件疾病を含む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、①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、Bから執拗な出勤命令を受けたことはパワハラ行為とみるべきである、②○年○月頃からの不正業務命令を始めとするBのパワハラ行為は一連の継続したものであるから全て評価期間内のものとみるべきであると主張することから、これらの出来事について検討すると、以下のとおりである。

#### ア 評価期間における請求人の主張する出勤命令について

請求人は、Bが和解交渉を自ら一方的に打ち切って、○年○月頃から執拗なまでの出勤命令を出して、強制的に出勤させて報復人事で依願退職に追い込もうと企図したが、請求人が出勤しなかったため休職扱いにして退職に追い込もうとしたものであり、当該出勤命令は評価期間におけるパワハラ行為とみるべきであると主張する。

そこで、当該和解交渉についてみると、請求人は、○年○月○日の最高裁判

所決定により労働契約上の権利を有する地位にあることが確定し、和解による退職のための解決金として、同年〇月中旬頃にBに〇万円を提示したところ、一旦はBから約〇万円の話があったものの、その後の数度の交渉で、退職金（約〇万円）は別として、解決金が数回にわたり減額され、和解交渉が不調となった旨述べているところであり、これらの経過からすると、請求人が主張するような、Bが和解交渉を自ら一方的に打ち切ったものとみることはできない。

さらに、Bが請求人の職場復帰を求めるためにした一連の書面による連絡は、事務的な内容を除き、原則として双方の代理人を通じて行っていることが認められ、その内容も、〇年〇月〇日付けのBからの「ご連絡」と題する書面から明らかなように、過去2回の面談日に請求人が体調不良を理由に欠席したことから、今後、体調不良の場合には診断書の提出を求めるというようなものであるから、請求人に出勤を強要するようなものとはいえない。

そうすると、Bは、数度にわたり解決金による和解交渉を試みたが合意に至らなかったため、職場復帰に向けての面談をするための出勤を求めたにすぎないものとみるのが妥当である。

よって、Bからの執拗な出勤命令が評価期間におけるパワハラ行為であるとする請求人の主張は、採用することができない。

イ 〇年〇月頃からの不正業務命令を始めとする一連の継続したBからのパワハラ行為について

請求人は、〇年〇月頃から不正業務命令が激化し、これを拒否し、不正を通報したことに対して、理事らから請求人に対して侮辱的かつ威圧的な言辞等の一連のパワハラ行為があり、これらの行為全てが評価期間まで継続していたものとみるべきであると主張する。

しかし、請求人は、〇年〇月末に懲戒解雇された以降は、一度も就労したことはなく、〇年〇月頃の発病時期に至るまでの約〇年間にわたり、双方の代理人を通じて訴訟及び和解交渉を行っていたものであり、この間、請求人が主張する理事らによる上記のようなパワハラ行為が評価期間まで継続していたとする事実は、一件記録を精査しても認めることができない。

(4) 以上のとおり、評価期間において、本件疾病の発病の原因となる業務による心理的負荷がかかる出来事は認められないことから、本件疾病が業務上の事由に

よるものと認めることはできない。

### 3 結 論

以上のおり、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、主文のおり裁決する。