

## 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会社（以下「親会社」という。）に雇用され、○年○月○日からB会社（以下「会社」という。）へ出向した後、○年○月○日、会社へ転籍し、○年○月○日からC所在の親会社D工場において、委託会社への発注業務管理、車両の手配等の業務に従事していた。
- 2 請求人は、○年○月○日、E医療機関に受診し「うつ状態」と診断され、同月○日、F医療機関に転医し「適応障害（主として他の情緒の障害を伴うもの）」と診断された。請求人によると、○年○月頃から退職する○年○月までの上司によるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）行為、配置転換による労働環境の悪化、退職強要等により過度な精神的負荷を受けたという。
- 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○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時期について、G医師は○年○月○日付け意見書において、要旨、○年○月半ば頃から睡眠障害等の身体症状が発生した旨の請求人の申述、H医師作成の○年○月○日付け意見書及びI医師作成の同月○日付け意見書を踏まえた上で、○年○月頃、ICD-10診断ガイドラインの「F43.23 適応障害（主として他の情緒の障害を伴うもの）」（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、請求人の症状経過及び上記医学的意見等から、G医師の意見を妥当なものであると判断する。

(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見受けられない。

(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上司のJ及びKから暴言や侮辱等のパワハラを受けたこと、②組織変更や配置転換によって労働環境が悪化したこと、③○年○月○日のLとの面談において退職を強要されたこと、④同年○月に12日以上連続勤務があったこと、⑤D工場への配置転換に伴って仕事内容や仕事量が増大したこと等を主張しているため、以下検討する。

ア ①の出来事について

(ア) 請求人は、○年○月から退職する○年○月まで、J及びKからいじめ、嫌がらせ、暴言、恣意的な人事評価等のパワハラを継続的に受け、○年○月○日に、D工場内でJから約35分間に渡って叱責を受け、「いること自体がね、迷惑になってるんだよ」、「それくらいのレベルなのに給料泥棒だぞ」等の暴言を受けたと述べている。

(イ) この点について、Jは、要旨、「請求人が日常的に離席やミスを繰り返す、職責に合うような仕事ができおらず、D工場内外からクレームが多発したため、請求人に現状を把握し、仕事に対する意識を変えてほしいという思いから、同日30分程度請求人に対して強く注意し、わかりやすく例えるため『給料泥棒』等といった言葉がはずみで出てしまったかもしれない。」と述べている。

請求人が業務遂行の過程においてミスやトラブルが多いことについては、KやMも同趣旨のことを述べており、また、会社提出の○年○月○日付け報告書においても、要旨、「請求人は、業務全般について、単純なミスが多く、指導しても改まらないこと。理由不明な離席が多く、得意先からも担当者変更を要求される等のクレームも少なくなかった。」との記載がある。

(ウ) 当審査会としては、上記会社関係者の申述には共通性があり、その信ぴょう性は高いと判断し得るものであることから、J及びKが請求人に対して行った叱責は、業務上の必要性に迫られたものであると判断する。また、一件記録を精査しても、KやJが請求人に対して嫌がらせをする事情もうかがわれないことから、同出来事については認定基準別表1の具体的出来事の「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ことが相当であるところ、Jが叱責の過程において「給料泥棒」等の発言をしたことは不適切であるものの、同発言の背景には、請求人の当日のミスや日頃の勤務ぶりに対する怒りがあったものと推認され、その他請求人の人格を否定するがごとき言動が連続したとの事情も認められないことから、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

イ ②の出来事について

請求人は、短期間に2回勤務地が変更となったこと、通勤の負担が増えた

こと、早朝勤務を命じられたこと、現場仕事に移されたこと等を主張している。

会社作成の〇年〇月〇日付け報告書によると、〇年〇月〇日に組織変更により請求人の勤務地はNから〇に変わり、さらに、同年〇月〇日の異動によって〇からD工場に変更となったことが確認できる。同異動により請求人の通勤時間が長くなったことは認められるも、片道2時間程度であり、著しく困難を伴うものとは評価し得ない。

同出来事を、認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価すると、Kによれば、こうした異動は会社では通常あり得るものであるとされており、また、Jによると、外販担当に長けている請求人にとって、配置転換後の業務は容易に対応できるものであったと述べているところ、当審査会としては、これらの申述は信ぴょう性が高いと判断し、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

#### ウ ③の出来事について

請求人は、〇年〇月〇日、L及びPから〇年〇月末日付けでの退職勧奨を受け、退職をしない場合は早期退職の優遇措置は与えないとの圧力をかけられるなど、退職に追い込まれた旨主張する。

この点、会社作成の〇年〇月〇日付けヒアリング記録によると、確かに、〇年〇月〇日、L及びPから請求人に対して退職勧奨が行われ、併せて、退職に応じた場合に受けることができる優遇措置の提案があったことが認められる。

したがって、同出来事を認定基準別表1の「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に当てはめて検討することが相当であるも、この時期には請求人以外にも退職勧奨が行われており、また、早期退職制度の適用においては、通常退職金に加えて基本給の〇か月分の給料が支払われる旨の条件を提示されており、請求人自身、好条件で気持ちの上でほっとした旨述べているとの事情を勘案すると、退職強要とまではいえないものであり、その心理的負荷の総合評価は、「弱」と判断する。

#### エ ④の出来事について

請求人は、〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの12日間、休日もなく連

続勤務したと述べている。

この点、在社時間管理表によると、○年○月○日から同年○月○日までは12日間について連続勤務をしていることは事実であると認められることから、認定基準別表1の「2週間以上にわたって連続勤務を行った」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、同期間中である同年○月○日（土）については、Jが要旨、「土曜日の出荷は平日より少ないため、業務量的には負荷がかからない」と申述しており、また、翌日（日）は午後半休の勤務であったことに鑑みると、同出来事の心理的負荷の総合判断は「弱」とであると判断する。

オ ⑤の出来事について

(ア) 請求人は、要旨、○年○月○日のD工場への異動の際に2人分の仕事を引継ぎ仕事量が増加し、ガントチャートの作成等の不慣れな作業を担当することになったこと、○年○月に○○業務の習得をすることとなり、業務量が過重になったこと等を主張している。

(イ) 請求人がD工場を担当した業務は、製品の出荷確認や納品確認等であり、請求人のキャリアを考慮するとその難易度は高いとはいえず、また、ガントチャートの作成は、はじめは困難を伴うものではあると推認し得るも、10日程度で慣れることができるとの申述もあり、業務そのものについて過重になったとは評価できない。

また、請求人の評価期間における1か月当たりの時間外労働時間は、当審査会としても、決定書理由で認定しているとおおり、最大で70時間32分となるものと判断するところ、一定の長時間労働となったことは事実であると思料する。

そこで、同出来事について、認定基準別表1の「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて検討すると、一定の時間外労働時間数が認められるものの、上記のとおり異動後の業務が困難であったとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

(5) 以上のとおり、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における出来事は、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つであり、請求人に恒常的な長時間労働も生じていないことから、請求人の業

務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断する。

(6) 業務以外の心理的負荷や個体側要因については、特に評価すべき要因は認められない。

(7) したがって、請求人に係る業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」には至らないことから、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。

### 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。