

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 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。）が平成〇年〇月〇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）による療養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というにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日A所在のB会社（以下「会社」という。）に入社し、各地の支店で勤務した後、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日まで及び同年〇月〇日から平成〇年〇月〇日まで体調不良のため休職し、平成〇年〇月〇日からは本店総務部において、業務負荷の軽い資料整理等の業務に従事していた。

請求人によると、上期の休職期間中は「うつ病」により休職していたものの、当該精神障害は平成〇年〇月には寛解していたところ、平成〇年〇月及び同年〇月に上司から、嫌がらせ、侮辱、ひどい暴言、私的なことへの過度の介入、Cへの転勤内示といったパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診したところ「うつ病」と診断された。

請求人は、上記の精神障害は上司からパワハラを受けたことにより発病したものであるとして、監督署長に療養補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却し

たので、請求人は、さらに、この決定を不服として、本件再審査請求に及んだものである。

## 第2 再審査請求の理由

(略)

## 第3 原処分庁の意見

(略)

## 第4 争点

本件の争点は、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否かにある。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 事実の認定及び判断

### 1 当審査会的事実の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無と発病の時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、「平成〇年〇月〇日付けDクリニックの意見書には『平成〇年〇月〇日から当院に通院していたが、平成〇年〇月〇日には寛解の状態であったと考える。』旨の記載があり、また、請求人は神経科への通院・治療を継続しているものの、同年〇月には週5日、1日8時間の通常勤務をこなしていることに鑑みると、同年〇月頃には寛解していたと推認できる。その後、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの『F32 うつ病エピソード』を発病（再燃）したものと考える。」との意見を述べている。

当審査会としては、請求人の症状の推移、医証等に鑑み、専門部会の意見のとおり、既に請求人に発病していた精神障害は平成〇年〇月頃に寛解し、その後、平成〇年〇月頃に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（再燃）したものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が「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日基発1226第1号。以下「認定基準」という。）を策定しており、当審査会

としてもその取扱いを妥当なものと考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 発病前おおむね6か月間に業務による心理的負荷の出来事として、請求人は、平成〇年〇月に、上司であるEが、セキュリティを制御するICカードの担当者であった請求人に対し、同月〇日に会社内に泊まったF部長から、始末書同然の経緯書を提出してもらうよう執拗に強要した旨主張しているので、これについて検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人の上司であるEは、ICカードの担当者であった請求人に対して、F部長から会社に泊まったことについての経緯書を提出してもらうよう業務指示を出したことが認められる。

イ 請求人は、F部長から提出してもらう経緯書について、始末書同然であると主張しているが、F部長から提出された「会社での宿泊経緯」の内容をみると、会社に泊まることとなった経緯について詳細に記述しているに過ぎず、始末書同然との請求人の主張は、勝手な思い込みあるいは独自の見解であると言わざるを得ない。また、請求人は、上司のEが経緯書を提出させることを執拗に強要したと主張しているが、そのような強要があったことを裏付ける資料はない。

ウ 以上のことから、上司であるEが、ICカードの担当者であった請求人に対して、F部長から経緯書を提出してもらうよう指示をしたことは、通常の業務上の指示が行われたに過ぎないものであり、トラブルといえる類のものではないと思料するが、仮に、この出来事を認定基準別表1の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」に当てはめたとしても、その心理的負荷の強度が「弱」になる例の「上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責」に該当すると判断する。

(4) 念のため請求人の時間外労働についてみると、監督署長が算定した労働時間集計表によると、発病前6か月間の時間外労働時間数は、7時間00分ないし20時間40分とされている。当審査会において当該集計表について精査したが、その算定方法は適正なもの認められるものであり、請求人には恒常的な長時間労働は認められないものと判断する。

(5) また、請求人は、平成〇年〇月以降に、「非常持出袋の配布問題」、「上司のEからの会議での攻撃的な発言問題」、「総務部ファシリティグループへの異動問

題」などの出来事があった旨述べているが、決定書理由第2の2の(2)のエの(ア)のbに説示するとおり、これらの出来事はすべて発病後の出来事であり、心理的負荷の評価の対象にはならない。

(6) なお、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出すことができなかった。

(7) 以上を総合すると、請求人の心理的負荷の全体評価は「強」には至らないことから、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 以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対してした療養補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。