

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、平成〇年〇月にAに採用され、平成〇年〇月にYの企画分析統合室に異動となり、管理分析職として組織運営の分析等の業務に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月に同僚2名（B、C）とトラブルとなり、以後、誹謗中傷され緊張状態になったとして、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「神経症、不眠症」と診断された。

その後、同年〇月に上司がEに替わってから、要求される仕事量が増え、内容も達成困難なものが含まれるようになり、同年〇月上旬からは、出勤すると何か言われるのではないか、分からない仕事がかかるのではないか、怒鳴られるのではないかとの不安を感じ、眠れなくなった。さらに、同年〇月〇日に上司から怒鳴られたことにより、日々の不安が現実になったとして、同クリニックに再度受診し「適応障害」と診断された。

請求人は、同僚の誹謗中傷や上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）により精神障害を発病したとして、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、請求人の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、請求人の精神障害が業務上の事由によるもの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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

- (1) 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。）作成の意見書によれば、請求人は、平成〇年〇月上旬にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」を発病したとされている。請求人の症状経過及び医証等に照らし、当審査会としても専門部会の意見は妥当なものであると判断する。
- (2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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日付け基発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ことから、以下、認定基準に基づき検討する。
- (3) 請求人の発病前おおむね6か月間において、「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、「Wも職場での嫌がらせを認めている」、「Bは巨大な権力を持っていた」、「Gも職場での嫌がらせにより精神障害を発病した」旨主張しているが、それらの根拠となる客観的な資料は何も提出されていないので、請求人が主張するような事実があったと認めることはできない。

(5) 請求人は、審査官の聴取書において、自分が受けたいじめの内容は監督署の聴取の際に全て述べている、特に聴取書項目7で主に述べている旨主張しているので、監督署の聴取書の内容に沿って、以下、検討する。

ア 同僚とのトラブルについては、同僚が請求人に対し発言したという内容は「言ったことは守れ」であり、また、同僚が請求人に関して上司に発言したという内容は「仕事をしていない、プロフェッショナルではない、チームプレイができない」であるが、そうした発言があったことが仮に事実であったとしても、請求人の具体的な行動や仕事に対するものであり、人格や人間性を否定するような言動とは認められない。

また、同僚同士で請求人のことを「H」というニックネームで呼んでいたことについては、それが直ちに請求人に対する嫌がらせであるとは認められないが、その事実を他の部署のW関係者が知り、請求人に伝えたということは、認定基準別表1の「同僚とのトラブルがあった」の心理的負荷が「中」である例の「周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた」に該当すると認められるので、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ 次に、上司とのトラブルについては、請求人が上司の仕事のやり方について進言するメールを上司と副司令官に送信したところ、上司が請求人に対し、許可なくIに接触するなど叱責したことがパワハラに当たるとして口論になったとのことであるが、その出来事が仮に事実であったとすれば、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当する。しかし、上司の発言は、業務指導の範囲を逸脱しているとまでは認められず、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、請求人は、自分だけ仕事量が増えた旨主張しているが、請求人の発病前6か月間の時間外労働時間数は、1か月当たり0時間から8時間45分であり、過重な仕事量であったとは認められない。

以上、請求人の主な主張が仮に事実であったとして検討しても、認定基準に照らし、「強」と評価すべき強い心理的負荷を伴う業務による出来事であったとは認められない。

3 以上のとおりであるから、請求人の精神障害は業務上の事由によるものとは認められず、したがって、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。