

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及び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というにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月にA（以下「会社」という。）に入社し、平成〇年〇月より配置換えとなり、商品開発基礎研究、新商品提案、商品開発調査等の業務に従事していたところ、平成〇年〇月に私病であるI型糖尿病の入院指導のためB病院に入院中に心療内科を受診し「適応障害」と診断された。

その後、請求人によれば平成〇年年初より激しい気分の落ち込み、不眠、動悸、電車に乗れない等の症状が現れ、同年〇月〇日に同病院に受診し「心因反応、抑うつ状態」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは、平成〇年〇月より、上司からひどい嫌がらせ、いじめに遭ったことが原因であるとして、監督署長に療養補償給付及び休業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、これら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、更にこの決定を不服として、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専門部会（以下「専門部会」という。）

は、その意見書において、請求人が平成〇年〇月下旬頃にICD-10診断ガイドラインによる「F4神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断しており、当審査会としても、請求人の症状の経過及び医証等から、専門部会の意見は妥当であるとする。

(2) ところで、精神障害に係る業務起因性の判断については、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することから、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 本件については、発病前おおむね6か月間において、認定基準の「特別な出来事」に該当する出来事は認められないので、その他発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷を検討する。

ア 請求人の直属の上司であるC部長が倒れ、救急搬送された出来事は、認定基準の具体的な出来事「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

当該出来事は、請求人が体験したことでもなく、請求人は遠巻きに心配そうに見ていたものであって、直接救護したものではない。C部長が直属の上司であったこと、その後にC部長が死亡したことを考慮しても、総合評価は「中」が相当であると判断する。

イ C部長が亡くなってから、上司のDから大変重い仕事を指示され、サポートもなく不安感があったと主張する出来事については、Dは、約款を作るためのサポートをさせていたと思うと述べている。また、出来事に伴う時間外労働時間の変化はほとんどないことから、請求人の主張する出来事を事実として確認できず、業務による出来事として評価することはできない。

ウ 以上のとおり、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「強」には至らない。

(4) 請求人らは、平成〇年〇月頃に発病したとされている適応障害について、同年〇月に完全復職して以後1年半ほど通常に勤務しているのであって、寛解している。したがって、平成〇年〇月に発病した適応障害は平成〇年〇月のものとは別のものであると主張しているので検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人は、平成〇年〇月完全復帰したとしているが、平成〇年〇月〇日B病院に受診し、神経症、抑うつ状態、不眠症を訴えて抗うつ薬の投薬を受け、同年〇、〇月は診察を予約しながらキャンセルしていることが認められる。その後も同年〇月〇日には、Eクリニックに受診しており、請求人は平成〇年〇月以降も精神障害の加療のために医療機関に受診していることが認められる。

イ 請求人らは、本件精神障害の発病日はB病院により心因反応・抑うつ状態の診断を受けた平成〇年〇月〇日であると主張するが、専門部会においては、それまでの請求人の症状経緯等を複数の専門医による合議によって検討した結果、上司が倒れたことを発端にして平成〇年〇月下旬に「神経症性障害」を発病し、動揺を繰り返しながら遷延したとみるべきと判断したものであり、当審査会も複数の専門医による合議結果である同意見を妥当であると判断する。

したがって、請求人らの主張は採用できず、請求人らが主張するGらによるいじめ等は発病後の出来事であり、評価の対象とはできない。

なお、F医師は、当初平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人の発病時期の特定について、「正確な特定はできないがH医師の診療情報提供書によれば、平成〇年〇月頃でないかと推測される。」としていたところ、平成〇年〇月〇日付け診断書では、「平成〇年〇月〇日当科初診時から適応障害にて通院加療している。平成〇年〇月のB病院診療科を受診した疾病名適

応障害と平成〇年〇月の適応障害とは別個の事象である」とし、請求人の依頼により渡した平成〇年〇月〇日付けメモでは疾患名「遷延性抑うつ反応」を平成〇年〇月頃発病したと意見している。

同医師の意見は、単に請求人の主張に沿ったものと解され採用できない。

(5) 仮に、請求人主張のとおり平成〇年〇月〇日に新たな精神障害を発病したものとしてみると、発病前6か月間の出来事として、請求人は以下のとおりいじめ嫌がらせがあったとしているので、これを検討する。

ア 請求人が主張する平成〇年〇月〇日のG及びIによる年度評価の面接の際における同人等からのいじめ・嫌がらせがあったとの主張についてみると、後記エのような経緯で請求人が強く異動希望を表明したため人事担当者が関与していた状況にあったこと、そして、請求人は異動希望がかなって平成〇年〇月〇日に異動していることから、ことさらこの時期に請求人を厳しく指導する理由は考えられず、評価結果を告知することが目的であったと解され、請求人が主張するように、「机をたたきながら無能だ、死んでしまえ」など業務指導の範囲を超えた指導をする必要が見いだし難い。資料によれば、当日の面接において「〇年度評価シートNO4」と題する書面が示され、請求人がその内容を確認して署名していることが認められる。その内容として、1次評価者G、2次評価者Iが評価した内容も記載されている。

この時のことを、請求人はJ医師に対し「個人評価の面談を行った際、中傷的なことを言われて傷ついた。」と相談したと述べている。これは、評価の内容が厳しいものであったことを意味したものと解されるが、そうだとしたとしても評価自体は業務としてなされたものであり、業務の範囲を超える発言があったとまでは認められない。

なお、後記エから面接が良好な雰囲気の中で行われたとは推察できないが、机をたたいたり、請求人に対して無能である等の言葉を発したことについてIも否定しており、激しい叱責、人権侵害とまでいえるような発言があったとする請求人主張等について、請求人の主張以外に事実の確認はできない。したがって、面接の際に指導等があったとしても業務指導の範囲を逸脱していたとは認められない。

イ 平成〇年〇月にGが使用している香水を請求人の座席の周囲にまかれたとの請求人の主張についても、同年〇月〇日に請求人とGの間で交わされたメ

ールの内容からすると、香水を振りまいたというものではなく、G及び請求人がそれぞれ相手の香水（請求人は制汗剤の使用を認めている。）の匂いがきついと述べていたもので、請求人がGに謝罪をして終局したものの、請求人には、なお不満が残っているにすぎないものであり、周囲の者への確認によって請求人の主張とは異なった結果であることが判明している。

ウ 平成〇年〇月に請求人の意向に反して社宅を無理矢理退去するよう命令があったとの主張については、当該住居については請求人が浴室を覗かれたなどの不満があったことを会社に報告していたものであるが、本来請求人は社宅に入れる理由はないものの、特例として社宅としての適用を受けていたものであり、会社から退去を求められたのに対し、通勤の不便から退去したくなかったというものであって、心理的負荷が強い出来事とは認められない。

エ 請求人はGについて様々な主張をしているが、平成〇年〇月から〇月までの間にGは新商品ニュースのダブルチェックを拒否したとか、入社してもパソコンで遊んでいるとか、仕事を丸投げされたとして不満を抱き、同年〇月〇日請求人自身が上司IにG批判のメールを送付するとともに、Iに対し自らの異動の希望を伝えている。Iが人事のKに相談したため、Kは人事担当者として、請求人及びGからそれぞれ意見を聴き対応しているが、この経過に照らすと請求人はGの仕事の仕方に不満があることを理由にGを批判しており、「上司との対立」があったと認められる。

また、請求人のGへの評価は厳しいものであるが、Gについての周囲の者の認識ではそう悪い評価ではないところなど、請求人と周りの者の認識にかなりのギャップがあることが直接の上司やL部長によって確認されており、当審査会としても、請求人の認識のすべてを事実として捉えることには無理があると判断する。

Gから人事部Kあて等のメールをみると、ある程度のトラブルの存在は推察できるものの、同僚等の証言も併せて評価すれば、Gから人間性や人格を否定するほどのいじめや、嫌がらせがあったとまで認めることはできず、仮に評価したとしても認定基準の具体的な出来事「上司とのトラブルがあった」に当たり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立であったともいえないことから、請求人の心理的負荷の全体評価は「強」には至らない。

オ その他、請求人がパワハラと主張している訴えについては、いずれも客観的事実として確認されているものは無く、本人の主張のみであることから評価できないものの、評価したとしても同様の理由から「強」に至る程度のものとは認められない。

さらに、請求人は、平成〇年〇月〇日以前6か月間、上司のいじめとともに、同僚たちのいじめや嫌がらせがあったとしているが内容が特定されていない。また、発病後にG、産業医、人事担当者などからいじめがあったとしているが、発病後に特別な出来事があったとは認められないので評価の対象とならないものである。

- 3 以上のとおりであるので、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及び休業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。