

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、平成〇年〇月〇日にA会社に採用され、B所在のCに配属された後、平成〇年〇月〇日からはB所在のD（以下「事業場」という。）に異動となり、営業を行う渉外業務に従事していた。

請求人によると、異動後の最初の出勤日である平成〇年〇月〇日にEから「とろとろするな」と罵倒され、毎日の業務報告の際にも「この仕事に向いていない」、「お前のせいで事業場の印象が悪くなる」、「他の人に迷惑だ」などと言われたことから、平成〇年〇月〇日頃から胃の調子が悪くなり、夜も寝付きが悪くなったとしている。その後、請求人は、平成〇年〇月頃から食欲不振と睡眠障害に加え、頻繁に頭痛が起きるようになったとして、平成〇年〇月〇日にF病院に受診し「後頭神経痛」と診断され、また、同年〇月〇日にGクリニックに受診し「うつ病」と診断され、さらに、同年〇月〇日にH病院に受診し「適応障害（うつ状態）」と診断された。

請求人は、Eのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が原因で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) 労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会(以下「精神障害等専門部会」という。)は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、「請求人は、事業場へ異動となった平成〇年〇月当初から、Eとの関係不良を契機に食欲不振や不眠等が出現しているものの、抑うつ気分、興味と喜びの喪失、及び活動性の減退による易疲労感の増大が顕著であるとまでは認められないことから、うつ病エピソード圏としては捉えられないものと認め、ICD-10診断ガイドラインに照らし平成〇年〇月中旬に、『F43.2 適応障害』(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。」と医学的見解を述べている。当審査会としては、請求人の申立て、複数医師の意見書から、精神障害等専門部会の医学的見解は妥当であると判断する。

なお、請求人は本件疾病の発病時期について異議を主張しているが、上記の理由で採用できない。

(2) 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は、「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、以下、認定基準に基づいて、請求人に発病した本件疾病の業務起因性について検討する。

- (3) 請求人の発病前おおむね6か月間に起きた業務による出来事についてみると、請求人は平成〇年〇月〇日にDから事業場に異動となっている。請求人の出勤簿からは、請求人は交通事故等の理由で〇か月以上休職した後、同年〇月〇日から復職しているものの、同月〇日から同年〇月〇日まで夏期休暇等で休業し、同月〇日午前〇時頃着任している状況が認められる。そして、その後同月中旬頃に本件疾病を発病したものであることから、認定基準に基づく業務による心理的負荷の評価対象期間は、請求人が業務に従事した約半月間の出来事に限られることとなるが、当審査会として、念のため、請求人がパワハラを受けたと主張する出来事等について、以下のとおり検討することとする。

ア 請求人の申述等本件の関係資料からは、認定基準別表1の「特別な出来事」とされる「心理的負荷が極度のもの」、「極度の長時間労働」に該当する出来事は認められない。

イ 請求人の平成〇年〇月〇日付けの事業場への異動は、具体的出来事「配置転換があった」に該当するものの、請求人の業務内容に変化はなく、仮に、地域性などで請求人が担当する渉外業務に影響があったとしても、異動後半月程度で請求人の発病原因になったとは考えられないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 請求人は、事業場への異動後初の出勤日である同月〇日午前〇時頃に事業場の職員出入口を入ったところでEから「とろとろするな。」と罵倒された旨主張している。一方、Eは発言の事実を否定しながらも、請求人の事業場への初出勤当日時刻は午前〇時〇分であり、遅刻になっていた旨申述している。

したがって、こうした事情を鑑みるとEの請求人に対する上記発言は、パワハラとまでは認められず、認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめると遅刻に対する業務指導の範囲内であるものと認め、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 次に、Eの請求人に対する「休憩室は外務には使わせない。」、「食事は外で取れ。店はいっぱいあるだろう。」の発言について、Eは、要旨「休憩室は外務には使わせない」と言ったことはなく、「渉外社員は時間が大切だから」、「戻ってくると時間が有効活用できない」、「食堂は外にもあるだろう」とは

言った旨申述している。

当審査会としては、Eのこれらの発言について、請求人が主観的にどう受け止めたかという点はあるものの、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめて検討しても、いじめや嫌がらせであるとまでは評価できず、渉外社員である請求人への業務指導の範囲内であると考えられることから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

オ Eの請求人に対する平成〇年〇月以降、毎夕行っていた業務報告時における「この仕事に向いていない」、「お前のせいで事業場の印象が悪くなる」、「他の人に迷惑だ」、「辞表を書かせることができる」、「事業場のみんながお前を無視している」、「親と話し合って仕事を辞めろ」及び「俺には影響力がある。人事課や本社に知り合いがおり、動いてもらえる。」の発言について、Eは、請求人の営業活動に問題があったとして、「事業場の印象が悪くなる」、「他の人に迷惑になるよ」、と言ったことはあり、他の業務への配置転換も考えてみてはどうかという意味合いで「仕事は合っているの」、「I業務がダメならJ関係の仕事もあるんだよ」と言ったことはあったと申述しているものの、「この仕事に向いていない」、「親と話し合って仕事を辞めろ」などの発言は否定している。

当審査会としては、請求人がEのパワハラと主張するこれらの発言について、本件関係資料からは事実関係が確認できないが、仮にこれら全ての発言が事実であったとしても、発言内容、請求人及び事業場関係者の申述から判断すると、ほとんどが、本件疾病の発病後の出来事と推認されるものである。そして（これらの発言が事実であったとしても）、認定基準の発病後の悪化原因として評価すべき「特別な出来事（心理的負荷が極度の出来事）」に該当するとまでは認められず、請求人の業務上の事由により発病したとの主張は採用できない。

カ 以上、検討した結果、当審査会としては、具体的出来事「配置転換があった」の心理的負荷の総合評価は「弱」であり、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」の心理的負荷の総合評価は「弱」であることから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は、「弱」となり、「強」には至らず、したがって、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 以上のおりであるので、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。

よって主文のおり裁決する。