

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、平成〇年〇月〇日、A県B市所在のC組合A支部（以下「事業場」という。）に非常勤嘱託員の看護師として採用され、C組合診療所において、診察処置及び診療補助、カルテの整理保存等の業務に従事していたが、平成〇年〇月〇日付けで常勤嘱託員が退職したことに伴い、同年〇月〇日付けで常勤嘱託員として任用されることになり、上記業務のほか、レセプト等の作成・点検事務、パソコンでの薬剤管理業務にも従事することとなった。

請求人によると、平成〇年〇月〇日の勤務中に吐き気を覚えたとして早退し、E病院消化器内科に受診したが、胃カメラ、腹部エコーの予約をするにとどまった。翌日、体調不調を感じながらも出勤したところ、嘔吐に加えて過換気症状が出現し気を失ったことから、同病院へ緊急搬送され、消化器内科で治療を受けた。請求人は、同科医師の指示により、同年〇月〇日同病院精神神経科に受診し「不安障害（外傷後ストレス障害）」と診断された。

請求人は、上記精神障害が発病したのは、直属の上司から日常的にパワーハラメント（以下「パワハラ」という。）を受けたこと等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、これら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及び発病時期について、労働局地方労災医員精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月下旬にはICD-10診断ガイドラインの「F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」を発病したと判断しており、当審査会としても請求人の申述や医証等に鑑み、同意見は妥当なものと判断する。

(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日基発第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) 請求人は、再審査請求に当たり、新たな主張や証拠は提出していないが、上記再審査請求の理由及び審査請求時の意見書によれば、請求人が精神障害を発病した全ての要因は、上司のパワハラであると主張している。

(4) 請求人の主張をふまえ検討すると、次のとおりである。

ア 請求人は、聴取書においてFのパワハラやいじめについて述べているが、その要旨は、平成〇年〇月からのG勤務に備えて、同年〇月頃からFと2人でG出張をするようになり、日々Fの感情の起伏が気になったり、薬剤の数が合わない件でFと対立したことであるとするものである。また、請求人の個人面談の後に執拗に面談の内容を聞かれたりしたため心理的負荷を受けたという趣旨のことも述べている。

イ 当審査会としては、認定基準別表1の具体的出来事である「嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」にあてはめると、これらのことは、審査官が指摘するように、いじめやパワハラには当たらず、業務を巡る方針等について上司との考え方に相違が生じたものであると判断されることから認定基準別表1「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）で評価すべきものと判断する。

そこで、その心理的負荷の強度についてみると、請求人が、Fの感情の起伏の激しさや個人面談の内容を聞こうとするような非常識な対応等からひどく悩まされたとしているが、同僚らは、「請求人はそこまで気を遣わないでもいいのでは」等と言っており、また、事業主も監督署長の調査に対する回答として「Fは気分的にむらがあるので、他の看護師も気を遣っている面はあるものの、割り切って付き合っているとのことであった」と報告しており、これらのことに鑑みると、会社の同僚等はFの性格を理解した上で、一定の配慮をもって付き合っていたが認められるところ、特に請求人について、極度に強い心理的負荷をもたらしたとは認められないものではない。

この点、労働災害が業務上の事由によるものと認められるためには、業務に内在し、又は通常随伴する程度の危険があったことを要件としているので、一般の労働者にとっても強い心理的負荷を与える程度の出来事に遭遇したかどうかで判断されるものであり、請求人は、ひどく心理的負荷を受けたとしているものの、請求人と同様の立場にある者が同程度の負荷を受けるような出来事であったか否かという見地から判断されることになるものであることを付言する。

以上のことから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であったと判断する。

ウ その他、業務における心理的負荷となる出来事及びその強度に関する審査

官の判断は妥当であると判断する。

- 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、これら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。