

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、平成〇年〇月〇日にA所在のB会社（以下「会社」という。）に採用され、平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間は、出向先のC会社（以下「C」という。）において、同年〇月からは会社において、経理業務に従事していた。

請求人によると、Cに出向中に、同僚からのいじめや上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けるようになり、請求人が平成〇年〇月に会社に戻ってから、会社の上司らに対しCでのいじめやパワハラについて調査を求めたにもかかわらず、上司らは調査結果を示さなかったことから、請求人は上司らに調査結果の報告を求め続けていたところ、平成〇年以降、上司らから暴言を浴びせられるなど、パワハラを受けるようになり、精神状態が不安定になったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し、「神経症性障害」と診断され、療養を続けていた。その後、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに転医し、「神経症」と診断され、さらに、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに転医し、「特定不能の非器質性精神病もしくは重度ストレス反応」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業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、更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 当審査会の実事の認定

（略）

2 当審査会の判断

（1）請求人に発病した精神障害及び発病の時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人が平成〇年〇月頃から症状の出現を訴え、平成〇年〇月に受診した経過から、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F4 神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと考えるのが妥当である旨の意見を述べており、当審査会としても、請求人の症状の経過等に鑑み、G医師の意見は妥当であると判断する。

（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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）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）請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間の業務による心理的負荷の評価の対象となる出来事について検討すると、次のとおりである。

ア「特別な出来事」について

業務による心理的負荷評価表の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

イ「特別な出来事」以外について

(ア) 請求人らは、業務による心理的負荷に係る具体的出来事について、請求人がCにおいて勤務していた際に受けたとするいじめやパワハラに対する調査報告がなされない中、請求人がH、I両部長に対し、調査報告等を求め続けた結果、平成〇年〇月頃から平成〇年〇月頃にかけて連日、H、I両部長から個室で暴言を浴びせられたことを挙げている。

請求人らの主張する請求人に対する上司からの暴言等について、H部長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、I部長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書及び同月〇日付け電話聴取書において、それぞれ否定している。そして、請求人の先輩であるJや同僚のK、Lの申述からは、周囲から客観的に認識されるような対立があったとわかれず、少なくともいじめやパワハラと認識されるような具体的な言動が請求人に対して行われたことは確認できない。

また、請求人らは、「詫び状」の内容は、上司によるパワハラを認めた上での謝罪であり、平成〇年〇月以前に、請求人に対しいじめやパワハラがなされたことの証明となり、さらに、「誓約書」の内容から、会社による適切な調査がなされていないことや上司によるパワハラの存在が推認できるとしている。しかし、H部長は、上記聴取書において、要旨、「お詫びの文書で、『不適切な表現や言い回しを用いた』という内容を記載しているが、これは請求人と面談を行っている中で本人の受け止め方で嫌な思いをしたのであれば謝罪するというので、実際に何か不適切な発言をしたということで記載したのではない。」と述べ、「誓約書」については、「請求人が夜にH部長の自宅に電話し、H部長の家族がその対応をしていることや、Cにおけるいじめに関する調査は第三者に依頼をしたので、その調査結果については異議を申し立てないようとの理由で請求人に誓約書を求めた。」と述べている。

したがって、「詫び状」及び「誓約書」は、その経緯から、会社が企業

として一般的な対応を採ったとみるのが相当であり、「詫び状」及び「誓約書」の存在がいじめやパワハラが存在の裏付けであるとの請求人らの主張は採用できない。

以上のおり、請求人らが主張するいじめやパワハラがあったとの事実は確認できないが、Cにおいて勤務していた際に受けたとするいじめやパワハラに関して、請求人とH部長、I部長との面談が行われた事実が認められる。当審査会としては、この出来事を認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめても、決定書理由第2の2の(2)のイの(イ) fに説示されているとおり、その心理的負荷の総合評価は、「弱」とであると判断する。

(イ) その他にも、請求人らは、平成〇年末の〇の日のI部長によるパワハラ、平成〇年頃の経理部内のいじめがあったと主張するが、同僚らの申述からは、請求人らの主張を肯定できるほどの客観的事実関係は認められず、請求人らの主張を認めることはできない。

ウ 請求人には、恒常的な長時間労働は認められない。

(4) 以上のおり、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「弱」であり、「強」には至らず、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。

よって主文のおり裁決する。