

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及び同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並びに平成〇年〇月〇日付けでした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市所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、ソフトウェアの開発業務に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月にC所在の会社D事業所（以下「D事業所」という。）に転勤を言い渡され、赴任に伴う会社総務部の手続上の問題や引っ越し業者とのトラブル、同年〇月に転勤したD事業所における対人関係の悩み等が重なり、体調を崩したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し「うつ病」と診断された。さらに、平成〇年〇月〇日にはFクリニックに受診し「適応障害」と診断され、その後も複数の医療機関で治療を続けた。

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、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、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、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その時期については、G医師作成の平成〇年〇月〇日付け意見書によると、人事異動に係る諸々の出来事と同期して、胃痛や睡眠障害、情緒不安定等の精神症状が出現した経緯から、ICD-10の診断ガイドラインに照らし、平成〇年〇月頃に「F4 神経症性障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したとされている。

請求人の発病に至る経緯や症状等に照らすと、当審査会としてもG医師の意見は妥当なものであると判断する。

なお、この点について、請求人は、平成〇年〇月頃から吐き気等の症状が出現し、気分障害等の軽微な症状が継続していたものの、日常業務を通常どおり行っていたとして、心身の症状が明確に出現した平成〇年〇月頃に発病したと主張しているが、その主張を裏付ける医学的根拠はなく、採用することはできない。

(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、認定基準別表1の「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、本件疾病の発病原因として、平成〇年〇月〇日にD事業所への転勤を命じられたこと、転勤したD事業所の作業環境が悪く、上司や同僚から暴言を吐かれるなど嫌がらせやいじめを受けたことを挙げているので、検討すると、以下のとおりである。

ア 平成〇年〇月〇日にD事業所への転勤を命じられたこと

この出来事は、AからDへの転居を伴うものであり、認定基準別表1の「転勤をした」(平均的な心理的負荷の強度Ⅱ)に該当するところ、請求人は、「D事業所への転勤自体が納得いかなかった。事前の打診もなく、転勤の必要性やどの程度の期間なのかも明確に示されなかったことも理不尽に感じた。また、単身赴任者にも30歳未満にも該当しないため、単身赴任手当も支給されず、寮にも入れないなど一方的に不利な転勤条件にも納得できなかった。」旨述べている。他方、H部長は、「内示は平成〇年〇月中頃で、請求人に異動を伝えた。絶対命令ではない。家族や健康上の問題等で異動が困難であれば、断っても何の問題もないが、請求人は特に問題なく受け入れた。請求人にとっては、業務も変わらず、Dのメンバーも初めての仲ではない者もいる。」旨述べており、当該申述にある人事異動の内示は、相応の組織において一般的に行われるものであって、請求人に内示が行われなかったとする特段の事情も見当たらないことから、請求人に対して事前に転勤の打診がなされるとともに、同人は特段の問題もなく転勤を受け入れたものと認められ、さらに、転勤の前後で業務内容に大きな変更もなかったものと認められる。また、請求人は、「引っ越し業者の見積りに立ち会うためとして、I部長とJが部屋に立ち入ったことにショックを覚えた。さらに、引っ越し業者に家具を壊されたり、勝手に処分されたりしたが、会社はその解決を押し付けてきた。」旨述べているところ、I部長は、「請求人の言い分とは食い違いがあるが、鍵の受渡しについて請求人と揉めた印象はなく、見積りのための立会いを拒否されたという記憶もない。後日、男性社員が部屋に立ち入ったことについて配慮が足りなかったとして、再三にわたり請求人に対し謝罪している。」旨述べ、Jも同旨の発言をしていることからすると、転勤による引っ越しに伴い、会社総務部や引っ越し業者との間にトラブルが生じたため、請求人は一定の困

惑や戸惑いを感じていたことがうかがえるものの、会社の対応に特段の不備があったものとは認められず、転勤に伴う諸事情や当該トラブルを考慮しても、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても、決定書理由第2の2の(2)のイの(ウ)のaのとおり、「中」と判断する。

なお、請求人は、転勤に伴ってAから送付したデスクトップパソコンが破損していたとして、会社から嫌がらせを受けた旨主張しているが、I部長は、「パソコンの発送は通常異動者に任せており、請求人の場合も梱包は自分でやってもらっている。通常の宅急便で送っていたようである。」旨述べ、当該内容を否定する事実も認められないことからすると、パソコンの破損は、請求人が自分で行った梱包及び発送作業によって生じたものであり、会社の嫌がらせであるとは認められないことから、請求人の主張は採用できない。

イ 転勤したD事業所の作業環境が悪く、上司や同僚から暴言を吐かれるなど嫌がらせやいじめを受けたこと

請求人は、具体的な出来事として、①D事業所における請求人の席の背後の騒音が大きいなど作業環境として不適切であったこと、②平成〇年〇月〇日に同僚と休憩時間に昼食のために外出し、事務所に戻ったところ、L課長から「どこに行っていた。」と怒鳴られ、外出が許可されなかったこと、③同月〇日に上司や同僚から暴言を吐かれたことを述べている。

(ア) ①について、請求人は、「元々放置されて汚くなっていた席をあてがわれたが、その座席の後ろに設置されたデスクトップパソコンの起動音などの騒音が大きく、また、後方の席からマウスを机に叩き付けて操作する音が響いてくる。」旨述べているが、請求人が自席の背後から聞こえてくる騒音に対して不快感や嫌悪感を覚えていたとしても、上司や同僚が殊更請求人を標的にして大きな騒音を発したものとはいえないから、上司や同僚による嫌がらせやいじめとは認められない。

(イ) ②について、請求人は、「L課長からブツブツ言われたので、職場で留守番をすることにした。そのため、昼休憩を取らせてもらえなくなった。」旨述べている。

しかし、L課長は、「もし私が言ったことで、請求人に対して昼休みの外出をとがめるように受け取られたことがあるとすれば、私と請求人が二人で残っているときに、同時に外出してしまい事務所を無人にしないよう『昼

食に出るようなら一声かけて』と言ったことかもしれない。」旨述べるほか、M主任及びNも、要旨、食事を取らない又は食事に出ない請求人が結果的に昼休みに留守番をすることになっただけで、強制されたものではない、と述べており、請求人の昼休みの外出が許可されなかったとみることはできず、上司や同僚による嫌がらせやいじめであるとは認められない。

(ウ) ③について、請求人は、「平成〇年〇月〇日、Nが『デリケートぶってんじゃないよ、バカ。』と罵った。L課長から、I部長が請求人の業務記録を見て『たったこれだけしか仕事していないのか。』と言っていたと言われた。」旨述べているが、L課長は、「D事業所で請求人が同僚などとの人間関係でトラブルがあったという覚えはない。」「何度かアドバイスしたことはあるが、説明するような口調で言うようにしている。」旨述べ、M主任及びNは、要旨、L課長は温厚な人柄で、穏やかに指導するタイプであると述べていることからすると、請求人とL課長及び同僚との間に嫌がらせやいじめがあったとする事実を確認することはできない。

(エ) 以上からすると、上司及び同僚による嫌がらせやいじめがあったものとは認められないものの、上司及び同僚の言動や職場環境に対する請求人の感情を考慮し、これら一連の出来事が「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度はⅢ)に該当するものとみても、決定書理由第2の2の(2)のイの(ウ)のbのとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるものと判断する。

(5) 以上を総合すると、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による出来事として、心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事及び「弱」となる一連の出来事がそれぞれ1つずつであり、当審査会としても、決定書理由第2の2の(2)のイの(ウ)のcのとおり、業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

なお、請求人は、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの9回にわたり、L課長に「Aに帰るか。」と執拗に言われるようになった旨述べるほか、同年〇月〇日に同課長からセクハラに当たる言動があった旨述べているが、これらの出来事は全て請求人の本件疾病発病後の出来事であり、評価の対象とすることはできない。

(6) 請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに

足るものは見いだせなかった。

- 3 以上のおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らないことから、同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。

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。

よって主文のおり裁決する。