

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会社（以下「会社」という。）に採用され、B県C市所在の会社D出張所に配属され、事務職として就労していた。

請求人によれば、入社当時から、平成〇年〇月に請求人がE営業所へ転勤となるまで、D出張所において上司である所長から日常的にパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、そのためにメンタル不全になったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに受診し「神経症、不眠症」と診断され、その後、同月〇日にGクリニックに転医し、「心的外傷後ストレス障害」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) 労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会の意見書によると、請求人は平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」を発病したとされている。

これに対して、当審査会の依頼により鑑定を行ったH医師は、請求人に関する精神医学的意見書において、請求人は平成〇年〇月から〇月にかけてICD-10診断ガイドラインの「F43.1 外傷後ストレス障害」の不全型を発病したとみるべきであり、初診に関連したうつ病エピソードのみに着目して、発病時期を平成〇年〇月とするのは適正さを欠くというべきであるとし、平成〇年〇月に、請求人が会社に求められてD出張所勤務中のI所長の勤務状況について申述した内容が同所長に知らされたことを知って、恐怖心・不安な感じが症状として発現していることが認められると述べている。

上記H医師の意見は請求人の症状や陳述等を子細に精査し、評価した上で結論しているものであり、当審査会としては、同医師の上記見解を妥当なものと思料し、請求人は平成〇年〇月から〇月にかけてICD-10診断ガイドラインの「外傷後ストレス障害（PTSD）」の不全型（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。

- (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ることから、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か月の間における業務による心理的負荷を検討すると、次のとおりである。

ア「特別な出来事」について

認定基準別表1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、①I所長からパワハラを受けた、②J部長と請求人との面談において請求人が名前を出さないで欲しい、請求人が会社に提出した意見書は口外しないで欲しいと申し入れていたところ、J部長が請求人の申述内容をI所長に明らかにしたことが判明し、同所長から復讐を受けるのではないかと恐怖心を憶えたことが原因となって眠れなくなり本件疾病を発病したと主張している。

(イ) まず、①I所長からパワハラを受けたと主張する点について、請求人らは、請求人は入社後、平成〇年〇月D出張所に配属され、I所長からE営業所へ異動となる平成〇年〇月頃まで、日常的に暴言や暴力等のパワハラを受けていたとしている。

請求人らが主張するD出張所勤務中のI所長によるパワハラについては会社もこれを認め、会社はI所長に対して懲戒処分として5日間の出勤停止処分をしている。確かに職場における部下への指導としては不適切な行為が多数認められるが、当該パワハラは本件疾病発病前おおむね6か月以前の出来事であり、平成〇年〇月に請求人がE営業所へ異動となった後は、I所長と離れることによりパワハラからは解放され、パワハラは無くなったことから、本件疾病の心理的負荷の評価の対象とはならない。

(ウ) 次に、②J部長が請求人の口外しないで欲しいとの心情を知りながら、I所長に係る請求人の申述内容を同所長に明らかにしたことで復讐を受けるのではないかと請求人が強い恐怖心を憶えたと主張する点について、請求人の父Kは、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「請求人は、その報告書を提出する時に、会社をよくするためにという申し出を受け、口外

しないという条件で提出していました。I所長のこれまでの行動から、その事実がわかると必ず何らかの復讐があると思ったからです。」「その時に請求人が話した内容は、パワハラ具体的な話と自分の体調の悪さでした。」「請求人としては、会社に報告しても何もしてもらえないうえに、I所長にそのことを伝えたことにより、I所長からの報復を恐れるようになりました。」と述べている。

この点、J部長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、（私が、初めて請求人に会ったのは、Lの本社に今回のパワハラで来てもらった平成〇年〇月〇日のことで、）話の内容は、4枚の報告書（意見書）の詳しい内容だった。（次に、請求人と連絡を取ったのは、）I所長に確認したという報告の電話だったと思う。その時の請求人の様子は、はっきりとは覚えていないが、取り乱した様子はなく、「待ってくださいよ。まじっすか。」というような感じであった旨述べている。

また、「会社関係者Mによるパワハラについて及び関係資料一式」によると、平成〇年〇月、E営業所の目安箱にパワハラを受けたという投書があり、同投書には、I所長のパワハラの内容とともに「以上の内容から文章を作った人が特定されてしまいます。くれぐれも報告者に危害が加わる事のないよう御対応願います。あまりI所長が野放しにされているのであれば、N様に直接の報告も考えています。」との記載があった。当初、この投書は請求人がしたものとは会社は考えていたが、後に請求人がしたものではないことが判明し、平成〇年〇月〇日に請求人を呼び出してJ部長が面談を行い、その際に、請求人は事細かに思い出したことを箇条書きで作成した意見書を提出している。その後、会社は、請求人作成の意見書の内容についてI所長に確認していることが「請求人供述に対する返答」から確認できる。

以上の経緯から、当審査会としては、当該出来事は認定基準別表1の出来事の類型「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」）に該当するものと判断する。

請求人は、会社内部調査を受け、I所長からのパワハラの内容を記載した意見書をJ部長に口外しないという条件で提出しており、J部長は、パワハラ調査の中で請求人作成の意見書の内容をI所長に逐一確認している

ことが認められ、請求人に与える心理的打撃について配慮が欠けていたと言わざるを得ない。しかし、その後業務への大きな支障を来したとは認められず、I 所長による嫌がらせが再び生じたとも認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

(エ) なお、請求人らは、J 部長が I 所長に係る請求人の申述内容を I 所長に明らかにしたことを知って以降に、請求人の本件疾病が増悪したと主張しているとも解されるが、増悪の要件である「特別な出来事」に該当する出来事は認められず、業務によって本件疾病が自然経過を超えて著しく増悪したとは認められないことを付言する。

ウ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因について、特記すべき事項は認められない。

(4) 上記のとおり、請求人には、業務による心理的負荷の総合評価が「中」の出来事が1つ認められるものの、その全体評価は「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。

また、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 以上のとおりであるから、被災者の本件疾病の発病は、業務による強度の心理的負荷によるものと認められない。

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。

よって主文のとおり裁決する。