

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○年○月○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○年○月○日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の同社Cオフィス（以下「事業場」という。）において交通事故損害保険査定員として就労していた。

請求人によると、常に処理不可能なほどの大量の仕事を与えられ、多大なプレッシャーをかけられたうえ、上司・同僚からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）・いじめ・嫌がらせが常態化しており、常に恐怖に怯えながら勤務を強いられたことから、体調を崩したという。

請求人は、平成○年○月○日、Dクリニックに受診し、「うつ病」と診断され、同年○月○日まで療養を継続した。その後、平成○年○月○日、再び同クリニックを受診し、同年○月○日まで療養、さらに、平成○年○月○日から平成○年○月○日まで、同院にて療養を継続した。

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○年○月○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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した疾病について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会(以下「専門部会」という。)は、平成○年○月○日付け意見書において、請求人が精神の不調を訴え、平成○年○月にDクリニックに受診して「うつ病」と診断されたという経緯から、同時期にF 3 2の「うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発症したものであると判断している。なお、請求人は、平成○年○月から2か月程度にわたってDクリニックを受診し、その際にうつ病との診断を受けていた事実があるが、専門部会は、その後約2年間受診歴がなく、また通常勤務に従事していたことから、請求人の病状は一旦寛解していたものと判断している。

当審査会としても、請求人が本件疾病を発病した経緯及びそれまでの経過を考慮すると、専門部会の上記判断は妥当であると判断する。したがって、請求人は平成○年○月頃に本件疾病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起因性の判断については、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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発症前おおむね6か月間(以下「評価期間」という。)における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」(以下「認定基準別表1」という。)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」または「極度の長時間労働」は認められない。

(4) そこで、評価期間における「特別な出来事以外」についてみると、請求人は、業務による心理的負荷をもたらされた出来事として、請求人が事業場に配属された際の上司であったE課長から日々パワハラを受けた旨を主張することから、以下検討する。

(5) E課長の言動によって精神的に負荷をもたらされた出来事として、請求人は、E課長が同僚であるFのことを鵜呑みにして、請求人のことを密室で怒鳴り口調で叱責したこと、決裁をことごとく返して手直しを要求したこと等を主張している。請求人が主張する出来事については、相当な時間が経過していることもあり、会社関係者からの具体的な申述や証拠は得られておらず、また、前者については密室での出来事であったとのことであり、請求人主張の真偽は不明である。E課長について、G課長は、要旨、仕事には厳しいが、注意すべきところは注意し、むやみに上司の立場を振りかざして部下を追い詰めるということは決してしない人であると述べ、また、H課長は、要旨、仕事には厳しい姿勢の方であり、指摘すべきことは指摘する人であるが、怒鳴ることやパワハラ行為と受け止められるようなことはしない人であると述べている。一方で、同僚のIは、要旨、請求人がE課長から多少大きな声で怒られる雰囲気はあったかもしれないと述べており、請求人がE課長を苦手とする理由はあったものと推認しうる。

もっとも、請求人の主張する出来事とは、上司による厳しい態度での叱責や書類の手直し要求といったものであり、仮にこれを事実であったとみて、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」に該当するとして検討しても、その主張の要旨は、30分以上に渡って頭ごなしに「お前は何だ」

等の叱責を受けた、重箱の隅をつつくような指摘であったといったものであり、個人的に人間性や人格を否定されるような叱責であったとの具体的な申述もないことからみて、業務上の指導の範囲内にあると認めることが相当であり、当審査会としては、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(6) また、請求人は、E課長の後任であるJ課長からのパワハラほか、その後数年間についても上司からのパワハラ、不当な評価及びパソコン紛失の責任追及など、様々な心理的負荷をもたらす出来事があった旨主張するものの、それらが仮に事実であったとしても、J課長が請求人の上司になったのは平成〇年〇月であったことから、発病後の出来事であり、本件疾病の発病をもたらす業務による心理的負荷の要因として評価することはできない。さらに、同主張の内容を精査するも、既存疾病を重度化させる要因として認定基準に定める「特別な出来事」に該当するようなものではないことも明らかである。

(7) 以上のことを総合すると、当審査会としては、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものであると判断する。

(8) 請求人には業務以外の出来事は認められず、個体的要因については、上記のとおり、一定期間について精神に係る既往症状があったことが確認できるほかは、特に問題は認められない。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。

よって主文のとおり裁決する。