

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、昭和〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、平成〇年〇月からはB所在の会社Cセンター（以下「センター」という。）に異動となり、営業事務職として就労していた。

請求人によれば、平成〇年〇月の人事異動によって新たに異動してきたセンター長からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）等を受けたことにより、うつ状態になったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「双極性感情障害」等と診断された。

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、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、平成〇年〇月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F33.1 反復性うつ病性障害、現在中等症エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、同医師の上記意見は妥当なものであると判断する。
- (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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、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。）に定める「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。
- (4) 評価期間において、請求人が業務による心理的負荷となったと主張する出来事等についてみると、以下のとおりである。

ア 請求人は、平成〇年〇月頃、Fセンター長から、①ホワイトボードを蹴飛ばしたり、机をバンバンと音を立てて開け閉めしたりするなどの行為を受けたこと、②「次の評価が悪ければクビだ。」等のパワハラ発言を受けたこと等を主張している。

(ア) まず、上記①の主張についてみると、確かに、Fセンター長の申述から、同センター長が、ホワイトボードを蹴飛ばしたりしたことは事実として認められる。

もともと、同センター長の行為は、G及びHが「Fセンター長がホワイトボードを叩いたり（蹴ったり）したのは、営業職に対して向けられた行為である。」旨述べるように、請求人に対して向けられたものではなく、研修社員やセンター社員に対してなされたものであること、及び、請求人によれば、同センター長は「今日ホワイトボードを叩くけど、びっくりしないように。」と請求人に対し事前に断りを入れていること等を考慮すると、同センター長の行為を直ちに嫌がらせやパワハラとは認め難く、このことをもって認定基準別表1の具体的出来事として評価することは適当でないと思料する。

なお、請求人は、同センター長のホワイトボードを蹴る等の行為については、二人だけの時にもなされた旨主張するが、一件記録を精査するも、これを裏付ける客観的な資料は見当たらず、同主張については採用できない。

(イ) 次に、上記②の主張であるが、Fセンター長は、請求人が申し立てるような「次の評価が悪ければクビだ。」等の発言はしていない旨述べている。また、他のセンター関係者の申述等を精査するも、同センター長が請求人に対しパワハラ発言をした事実は認められない。

もともと、一件記録からは、Fセンター長が請求人の上司として指導していたことは明らかであり、また、会社コンプライアンス統括部も請求人と同センター長との間のトラブルを調査していること等に鑑みると、同センター長と請求人をめぐる一連のやり取りについては、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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討することが妥当である。

そこで、同センター長の請求人に対する指導の態様についてみると、I

は、「平成〇年〇月又は〇月頃に、Fセンター長が、口のきき方について、請求人に大きな声で怒鳴っていた。」旨述べ、Gも、「Fセンター長は、平成〇年〇月初め頃の朝礼時に、営業職の書類不備等を『請求人の責任だ。』と発言した。これに対し、請求人が何らかの反論をしたところ、Fセンター長が大声で『黙れ。』と一喝するというやり取りが何度か続いた。」旨述べている。

上記申述を踏まえると、当審査会としては、当該トラブルがその後のセンターの業務運営に大きな支障を来した事実は認められないものの、請求人が同センター長から強い指導・叱責を受け、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じていたものと認められることから、その出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ 請求人は、Fセンター長から、〇指標について、「年間トリプルAを取り続けろ。それ以外は許さん。」と言われたことを捉えて、達成困難なノルマが課されていた旨主張している。

この点、複数のセンター関係者の申述を総合すると、当該〇指標は、各センター所属の研修社員及びセンター社員の業績を示すものであり、請求人が個人として達成しなければならないノルマとはいえないものであることが確認できる。そうすると、同主張を認定基準別表1の具体的な出来事「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめるも、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 請求人は、上司の異動があった旨主張するところ、確かに、平成〇年〇月〇日付けの人事異動において、センター長が、J前センター長からFセンター長になった事実が認められ、請求人の申立書によれば、J前センター長と請求人との関係は良好であったとのことである。したがって、当該人事異動は、認定基準別表1の具体的な出来事「理解してくれていた人の異動があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅰ」）に該当し、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 以上から、請求人の業務による心理的負荷は、総合評価が「中」の出来事が1つ、「弱」の出来事が2つであるから、全体評価は「中」であって、「強」に至らないものと判断する。

(5) 請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに

足るものは見いだせなかった。

(6) 業務以外の心理的負荷について

業務以外の心理的負荷については、①平成〇年〇月頃に〇を発症し、平成〇年〇月頃まで、K病院において、治療を受けた経緯があり、〇は寛解しているものの、現在も定期的に検査を行っていることが認められるため、心理的負荷の強度は「Ⅱ」と判断され、また、②平成〇年〇月頃、請求人の親が〇であることを告知され、気持ちが落ち込んで希死念慮(+)となった経緯が認められ、これは認定基準別表1の具体的出来事「親が重い病気やケガをした」に該当するものであるため、心理的負荷の強度は「Ⅱ」と判断される。

- 3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。