

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。以下「労災保険法」という。）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、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、他者が作成・改修した電子カルテプログラムの動作を検証するテスター業務に従事していた。

請求人によると、〇年間にわたり、上司から、オフィス内や会議室で周囲に多くの社員がいる中で中傷され続けたことにより、身体及び精神に異常を来したという。請求人は、平成〇年〇月〇日、Bクリニックに受診し、「ストレス関連障害」と診断され、その後、平成〇年〇月〇日、C病院に受診し、「適応障害、解離性障害、心身症、抑うつ気分」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、D医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、E医師の平成〇年〇月〇日付け意見書及びF医師の同年〇月〇日付け意見書等の医学的見解を踏まえた上で、平成〇年〇月中旬頃にICD-10診断ガイドラインにおける「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していた旨述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等に照らすと、D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日付け基発1226第1号。以下「認定基準」という。その要旨については、決定書別添の記載を引用する。）を策定しており、当審査会は、その取扱いは妥当と判断することから、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「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」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) 請求人は、認定基準別表1の具体的出来事として、Gから、①入社後、○年以上にわたり、事務室や会議室の場において周囲に多くの社員がいる中、怒鳴りつけられ、中傷され続け、また、あからさまに無視をされたりしたこと、②平成○年○月頃、会議中に請求人が発言すると恫喝されて発言を抑えられたこと、③同年○月○日、請求人が作成した勤怠報告書の出勤日等の出勤状況に係る記載内容について、会社係長Hとともに事実確認を受けたことなどの出来事があり、これらによる心理的負荷が原因となって本件疾病を発病した旨主張しているため、以下検討する。

(イ) ①の入社後、○年以上にわたり、事務室や会議室の場において周囲に多くの社員がいる中、怒鳴りつけられ、中傷され続け、また、あからさまに無視をされたりしていた旨の主張についてみると、同僚のIは、要旨、「Gは部下を指導する際に若干怒声が混じる場合があるものの、普段は、声自体はさほど大きくは無く、むしろ、理詰めで責める傾向がある。」と述べており、Gが、部下にとって厳しさを感じる程度の指導を行うことがあったことは認めている。

ただし、Iは、要旨、「Gは、暴言や人格を否定するような言動はなく、更には、請求人に対して他の社員に比べて言葉も選んで指導しており、大きな声を出すことも控えていた。」とも述べており、当審査会としては、請求人がGから厳しく指導を受けることがあった可能性はあるものの、その背景や経緯を鑑みると、業務指導の範囲を逸脱するとは認められないものと判断する。

また、請求人が無視をされていたとの主張について、Iは、「請求人は、雑談が多く、仕事から脱線することがあり、無視まではいかないが、迷惑をしているという感じの態度はあった。この状況は、他の社員も同様であった。」として、Gが無視をしたということではなく、請求人の業務中の態度から、Gを含む職場全体の雰囲気として、日頃から請求人に対して逐次対応しきれないという状況にあった旨を述べている。

なお、請求人は、審理の際、「Gは理不尽な理由で請求人を怒鳴り散らしていたに過ぎず、業務指導には当たらない。」旨主張しているところ、

当審査会としても、改めて各関係者の申述を始め一件記録を精査したが、Gが請求人に対して業務に関わらない内容について怒鳴るなどしていた事実は確認できなかった。また、請求人は当該主張の証拠であるとして、「元同僚の陳述」と題する書面を提出したが、その元同僚のメール文をそのまま写したとされる文面について、その作成者は明らかにされておらず、その文面を精査するも、その内容からみて、第三者の立場にあるものが書いた内容とは認め難く、その信憑性については、疑念を抱かざるを得ない。

(ウ) ②の平成〇年〇月頃、会議中に請求人が発言すると恫喝されて発言を抑えられた旨の主張についてみると、確かに各関係者の申述からは、要旨、会議中に請求人の発言をGが制止したり、発言内容を否定したり、時には発言の趣旨を質すこともあったことが認められるものの、その理由は、請求人が会議の議事内容に関係しない過去のことや当を得ないと周囲が感じる内容を発言したことに起因していると認められるところであり、同発言の制止をもって悪意による恫喝等であったとは認め難い。

(エ) ③の平成〇年〇月〇日、請求人が作成した勤怠報告書の出勤日等の出勤状況に係る記載内容について、H係長とともに事実確認を受けた旨の主張についてみると、各関係者の申述を始め一件資料からは、請求人が頻繁に会社を休むことで所定勤務時間を充足し得ない分を請求人が残業時間から充当する事務処理をして上司に報告した折、Gが請求人報告の出勤日数に疑問を感じ、その事実確認を行ったというものであり、管理職の立場からの事実確認にすぎず、その際のやり取りにおいて、多少の行き違いがあったとしても、嫌がらせであったとは判断し得ない。

なお、請求人は、Gが請求人に対して悪意を持っていると述べているが、Gは、請求人を正規職員に推薦するなど請求人を公正に評価し処遇を改善しようとの意志も認められるもので、当審査会としては、請求人の主張には首肯し得ないものである。

(オ) 以上のとおり、上記①から③までの出来事についてみると、が請求人を叱責する際に業務指導の範囲を逸脱した発言や人格を否定するような言動は認められず、認定基準別表1の「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」）に該当するとみることが相当であるものの、その程度及び内容についてみると、決定書理由に説示するとおり、請求人

は、Gから業務指導の範囲内である指導、叱責を受けたものであり、業務をめぐる方針等において上司との考え方に相違が生じた程度であることから、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価を「弱」であるとした審査官の決定は妥当であるものと判断する。

なお、請求人は、各関係者はパワハラを隠蔽しようとして作為的な申述を行っている旨主張しているところ、当審査会においては、事実認定に係る各関係者の申述及び証拠については、各位の立場や事情を十分に斟酌してその採否を決定しており、本件についても、上記関係者の申述については、その信憑性や矛盾の有無について精査したものであることを付言する。

(4) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因等について、請求人は、同僚に対して請求人本人が障害を有している旨語っていたこと、また、各関係者からは、具体的な障害名は避けつつも、周囲から見て請求人が当を得ない質問や場違いな発言を繰り返したり、同僚のカバンを勝手に開けるなどの言動があった旨の申述が複数認められる。

(5) 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「弱」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。

よって主文のとおり裁決する。