

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に採用され、平成〇年〇月〇日からは会社C部（以下「事業場」という。）において、事務職として就労していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月〇日の異動直後から、女性派遣社員と年配男性社員から陰湿で威圧的な接し方をされ、また、同年配男性社員からは、ほぼ毎日罵声を浴びせられたため、平成〇年の〇月頃から息苦しくなり、翌年初めに息苦しさに耐えられなくなったという。請求人は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し「ストレス関連障害」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、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療養補償給付の請求をしたところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分をした（以下「本件処分」という。）ことから、請求人が本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人
(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争 点

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。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書理由に説示するとおり、平成〇年〇月頃にICD-10の診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「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。)のとおりである。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①平成〇年〇月の定期異動後の初顔合わせ会議において、同僚のEから、請求人に心当たりのないことで一方的に責め立てられことのほか、業務に関して何かと厳しく言及されたこと、②同年〇月初旬頃、Fが出張中に、同僚のGに高額の下請負契約の稟議書を代行チェックしてもらった際に、別の少額の契約分を同人に見せなかったことに激怒され罵声を浴びせられ、契約内容のチェックをしてもらえなかったこと等、業務に関して必要以上に人格を否定される言動があったこと、③同年〇月頃、事業場で契約書が紛失し、請求人が使用するカスタマーから発見されたため、G及びEから、請求人の書類管理についていやみを言われ、Hが「請求人持ち出し中」という屈辱的なしおりを作成し、その都度表示するようにした(以下「Hの表示行為」という。)が、これを事業場全体で黙認したことの3つの出来事について主張していることから、以下、検討する。

ア Eとのトラブルについて

平成〇年〇月の初顔合わせ会議でのEの発言については、Iは、仕事の話をする中で請求人に対してきつい発言があったことを覚えており、請求人はしょぼんとしているようにも見えたものの、落ち込んでいるようには見えなかった旨述べており、Hは、当該初顔合わせ会議を実施したかどうかすら記憶がない旨述べている。

また、請求人とEとの業務中における人間関係についても、Hは、Eは勝ち気な性格ではっきりと物を言うが、人格を否定したり感情的に言うことはなく、仕事のことだけ事務的に会話しており、お互いに気が合わなかったのではないかと思う旨述べ、上司のFは、請求人とEがそれほどもめるということはなかったと思う旨述べている。

そうすると、当該初顔合わせ会議でのEの発言は、請求人に対して厳しい内容であったとはいえ、業務の範囲内であったとみることが相当であり、また、周囲には請求人とEは気が合わない程度の認識はあったものの、両者の対立は認識されておらず、客観的なトラブルには至っていなかったものと認められる。

したがって、当該初顔合わせ会議でのEの発言を含む、Eとのトラブルについては、認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当であり、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

イ Gとのトラブルについて

請求人は、平成〇年〇月初旬頃、代行チェックの際にGが激怒して請求人の人格を否定したと主張するが、F及びHは、Fが出張等で不在の時は、GがFの代わりに契約内容の審査チェックを行うこととなっていた旨述べており、請求人が独断で少額契約の審査チェックを省略したことをGが厳しく注意したのは、同僚という立場であっても、Fに代わっての業務遂行の一環であったものと考えられる。

そこで、Gの発言内容についてみると、具体的なやりとりは不明であるものの、Hは、請求人の契約のチェックをしたことはあり、その理由は個人的な感情やトラブルではないと記憶している旨述べており、周囲に強い印象が残るような激しいやりとりがあったものとは推認し難い。

また、請求人に対するGの業務中の言動についても、Iは、Gは声が大きいが請求人を個人的に責めることはなく、仕事上のやり方等の話であったと思う旨述べ、Hは、請求人とGの立場は対等で、両者がパワハラ的な発言や人格を否定するような発言をしている場面や喧嘩している場面は目撃したことはない旨述べ、Fは、Gは仕事内容に一番精通しており、他部署の営業担当者にも断定口調で厳しく言っていたが、指導内容を教示し、Fにもそれを報告するなど、一般社員としての立場をわきまえていた旨述べている。

そうすると、平成〇年〇月初旬頃の代行チェックの際のGの発言は、請求人に対して厳しい内容であったとしても、指導という業務の範囲内であったとみることが相当であり、また、日常業務において請求人とGの対立は客観的に認識されていなかったものと認められる。

したがって、当該代行チェックの際のGの発言を含むGとのトラブルについては、認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当であり、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 契約書紛失に関する出来事について

請求人は、平成〇年〇月頃、紛失した契約書類が請求人のキャスターから発見されたことについて、G及びEが請求人の書類管理についていやみを言い、Hの表示行為を事業場全体で黙認したことは、すべての責任を請求人に押し付けるものであり、請求人へのいじめである旨主張する。

当該表示行為については、Hは、①契約書類を持ち出す際に、請求人以外は他の人に言っているが、請求人は誰にも言わないことから、請求人の持ち出しを表示する方法を自分が作ったものであること、②事業場関係者にも説明し、請求人も納得していたと思われること、③請求人から不満は聞かなかったこと、④業務に支障が出ないようにしたものであって、請求人へのいじめではないこと、⑤事業場関係者の請求人を見る目が変わったということではなく、事業場の雰囲気は以前と変わらなかった旨述べ、Iは、事業場で人間関係のトラブルやいじめやパワハラなどはなく、業務を行う上で意見の相違や注意、指摘等はあったとしても、個人的な中傷や暴言等を行っている場面を見たことも聞いたこともない旨述べ、Fは、紛失した書類が請求人の机か

ら出てきたことを吊るし上げたことはない旨述べている。

そうすると、平成〇年〇月頃に、紛失した契約書類が請求人のキャスターから発見されたことについて、請求人は顛末書等の提出、降格・減給等不利益な処分を受けたわけではなく、上記状況に鑑みれば、事業場全体による請求人へのいじめがあったとは認め難い。

したがって、契約書紛失を契機としたHの表示行為を事業場全体で黙認したことを、認定基準別表1の具体的出来事「(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「Ⅲ」)に該当するとみても、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(4) 以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、その総合評価が「弱」となる出来事が3つであるから、その心理的負荷の全体評価は「弱」と判断することが妥当であり、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ものである。

(5) このほか、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。

3 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。