

## 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。）に雇用され、平成〇年〇月〇日、同社C部に異動し、主査として業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックを受診し、「躁状態」と診断され、同年〇月〇日、Eクリニックを受診し、「適応障害（うつ状態）」と診断された。請求人によると、平成〇年〇月以降、上司から、職務発明が認められず、昇級、成長目標等に関し別室で長時間にわたる打合せ等を余儀なくされるなど、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、また、別の上司からはインターネットの閲覧をとがめられ、これらの出来事により精神不安定な状態が続いていたという。
- 3 本件は、請求人が、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（以下「本件処分」という。）をしたことから、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)

#### 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、平成〇年〇月上旬にICD-10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) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね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、①Fから、職務発明が認められず、昇級、成長目標等に関し別室で長時間にわたる打合せ等を余儀なくされるなど、パワハラを受けた、②Gから、インターネットの閲覧をとがめられたと主張する。

(4) ①について検討すると、請求人は、平成〇年〇月頃から平成〇年夏にかけて、職務発明、昇級、成長目標等に関し、別室で長時間にわたる打合せ等を頻繁に行い、Fから種々の指摘を受けていたことが認められる。

請求人は、平成〇年〇月、職務発明をしたとして、Fに職務発明の関係書類を提出したところ、同人から説明を求められ、打合せを頻繁に行い、平成〇年〇月〇日には、同人と請求人のほか〇名のH専門役も同席して面談を行った結果、当該職務発明は直ちに利用できる成果ではないことから、関係書類を会社の職務発明の担当部署へ提出しないことになった。しかし、請求人はこれに納得せず、平成〇年〇月頃、同書類を担当部署に提出させないことは職務発明規定に違反するとして会社総務部にコンプライアンス通報を行ったことから、Fは同書類を担当部署に提出することを了承し、請求人は同書類を担当部署に提出した事実が認められる。

また、請求人は、平成〇年〇月〇日、Fから平成〇年度の成長目標の成果について面接指導を受け、同人から、会社の実態が十分に理解できていない状況も見受けられるとの指摘を受けたほか、同年〇月〇日には、請求人の昇級を考える場合、社内の実態を今一度理解していくことが必要であると考え、との指導を受けた事実が認められる。

さらに、請求人とFは、平成〇年〇月から同年〇月にかけて、同年度の請求人の業務についての成長目標を設定するため打合せを数回にわたり行ったが、両者の意見が合わず、その修正作業において厳しい調整が行われた事実が認められる。

上記職務発明、昇級、成長目標等に関する請求人とFの打合せ等について、会社関係者は、要旨、請求人が自分の考えを押し通そうとしているのに対し、Fが粘り強く説得を続けたために、結果として長時間にわたる打合せが頻繁に行われることになっただけであり、Fは温厚な性格で、請求人に対して、強い言い方で叱責をしたり、人間性を否定するような発言をすることはなく、Fの請求人に対する対応は業務指導の範囲であったと述べている。

以上を踏まえて検討すると、請求人は、これらの出来事を、Fによる請求人へのパワハラであると主張するが、その実態は、Fと請求人の間で生じた業務をめぐる方針についての見解の相違に基づくものであるから、同出来事は、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」）に当たるとみるのが相当である。

そうすると、同出来事は、業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が請求人とFとの間で生じ、請求人に対してFから強い口調には至らない程度の指導が行われた事実は認められるものの、その後の業務に大きな支障を来した事実は認められないことから、当審査会は、同出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

(5) ②についてみると、請求人がGからインターネットの閲覧をとがめられたのは評価期間外の平成〇年〇月〇日であって、それ以外の日に請求人がGからインターネットの閲覧をとがめられた事実を確認することはできないから、同出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。仮に、同出来事を請求人に不快感を与えたものとみて、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」)に当たるとみても、上司の発言に不快感を覚えた程度のものであるから、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるものである。

(6) そのほか、請求人は、仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった、理解してくれていた人の異動があった等縷々主張するが、一件記録を精査するも、そのような評価をするに値する出来事は認められない。

(7) 以上のとおり、請求人の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「中」となる出来事が1つであり、恒常的な長時間労働も認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「中」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。

(8) このほか、請求人が提出した平成〇年〇月〇日付け意見書及び公開審理での主張を含むその余の主張についても子細に検討したが、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。