

## 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、昭和〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、平成〇年〇月〇日から、B所在の会社C管理業務グループのマネージャーとして、予算、人事、経理関係の業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「身体表現性障害」と診断された。請求人によると、同年〇月〇日、上司から同年〇月〇日付けでマネージャーを外すと言われたことや上司によるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたため、同年〇月頃から、耳鳴り、不眠、不安などの症状が出現したという。
- 3 本件は、請求人が、精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして療養補償給付を請求したところ、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発病の有無及び発病時期については、決定書理由に説示のとおり、請求人は、平成〇年〇月上旬頃、ICD-10診断ガイドラインの「F45 身体表現性障害」（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、①管理業務グループマネージャー（以下「マネージャー」という。）を外された、②上司からパワハラを受けたなどと主張していることから、以下、それぞれについて検討する。

##### ア マネージャーを外されたとの主張について

請求人は、平成〇年〇月〇日、会社から、同年〇月〇日付けでマネージャーを外れるように言われ、同日から管理業務担当に降格となり、最初の2日間は後任のEと引継ぎを行ったものの、その後の仕事は1件しか与えられず、パワハラだと思ったと述べている。

この点について、会社関係者は、要旨、「平成〇年〇月〇日付けでマネージャーを外れることは、降格ではない。」、「同年〇月に定年を迎える請求人には後進に道を譲ってもらおうと会社が判断したもの。」、「請求人は、同僚の仕事を行っており、結果も残していたので、特に指示はしなかった。」旨述べている。同出来事については、「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、請求人は、同年〇月

○日以降に従事した業務について、要旨、「管理業務から外されたのは、あと半年で定年になるからだと思った。同僚から分けてもらった仕事は、家賃の交渉や家主との交渉を行う管財業務であったが、マネージャーとして同業務を見ていたので、ストレスなくできた。」と述べており、配置転換後の業務に容易に対応していたと認められることから、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

#### イ 上司からパワハラを受けたとの主張について

請求人は、平成○年○月○日付け「ハラスメント経過報告」と題する書面（以下「ハラスメント経過報告」という。）において、上司のF及びGから平成○年○月○日に呼び出され、同年○月○日付けでマネージャーを外されると言われたことからパワハラが始まり、その後、Fが「降格しただけで済んだと思っているみたいです。必ず辞めさせますから。」と大きな声で電話したり（同年○月○日）、通りすがりに請求人の椅子の足を蹴っ飛ばして「よくいられるな、やめろよ。」と言ったり（同年○月○日）、Gが「まるで何もなかったような態度しやがって。」と大きな声で独り言を言ったり（同年○月○日）、通りすがりに「退職金がもらえているのか。」と言ったりする（同年○月○日）などの言動があったと主張している。

この点について、両人はいずれの言動も否定しているので、一件記録を精査してみる。

請求人の主張する上司の言動は、電話の話し声や通りすがりの独り言等を聞いたとか、請求人の椅子を蹴ったというものであるが、会社関係者は請求人の様子が普段と変わらなかった旨述べていること、椅子を蹴られたとする請求人が特段の対応も取っていなかったこと、会社関係者の申述もパワハラを否定しており、請求人から提出のあった会社同僚の陳述書をもても、結論のみが記載され、その具体的な内容は述べられておらず、他に請求人の主張する上司のパワハラを明確に裏付ける資料もないことから、上記のような上司による暴言等があったとは認めることができない。

そうすると、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、客観的に嫌がらせ、いじめといえるような言動が行われたとは認められないものであり、仮に請求人が不快と感じられる言動があったとしても、その心理的負荷の強度は「弱」と判断するのが相当である。

ウ なお、請求人は、ハラスメント経過報告において、平成〇年〇月〇日以降もパワハラを受けたことなどを主張しているが、いずれも本件疾病発病後の出来事であり評価期間外のことであることから、業務による心理的負荷として評価することはできない。

- (4) 上記のとおり、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2つ認められるが、その心理的負荷の全体評価は「弱」と判断することが相当であり、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。

なお、請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右す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。