

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、会社A（以下「会社」という。）に雇用され、Bに所在する同社C事務所（以下「事業場」という。）において、セールスマネージャーとして営業業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Dメンタルクリニックを受診し、「適応障害の疑い」と診断され、同月〇日、E病院を受診し、「統合失調症（心因反応）」と診断され、同年〇月〇日、Fメンタルクリニックを受診し、「パニック障害」と診断された。請求人によれば、請求人の言動に関してコンプライアンス調査（以下「本件調査」という。）の対象となったり、会社から解雇を示唆されたり、同僚から嫌がらせを受けたりするなどしたことに、強い恐怖感・不安感を感じたという。
- 3 本件は、請求人が、請求人の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)

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、平成〇年〇月中旬頃に、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、①本件調査の対象となったこと、②会社から解雇を示唆されたこと、③同僚から嫌がらせを受けたこと、④G社との間でトラブルになったこと、⑤担当業務に変更があり業務量が増大したことを主張するので、以下検討する。

(4) 上記(3)①の出来事について、請求人は、HがIに対し、請求人には事業場においてパワーハラスメントがみられる等とする虚偽の通報を行ったことが原因で、平成〇年〇月〇日、会社から本件調査を受けた旨主張する。

この点、J弁護士作成の平成〇年〇月〇日付け調査報告書(以下「調査報告書」という。)とKの申述によれば、Lが突然退職した原因について請求人のLなどに対するモラルハラスメント行為が疑われたことから、請求人に対しその具体的な事実関係の有無を確認するために、平成〇年〇月に本件調査が行われたことが認められる。そして、会社のコンプライアンス関連機関が作成した

本件調査に関する調査結果と今後の方策（以下「調査結果等」という。）には、要旨、「請求人には不適切な言動が認められるが、処分相当とすべき事象は確認できない。」と記載され、調査報告書には、要旨、「本件調査において請求人の人格を否定するような言葉を用いた質問はなかった。」と記載されており、一件記録を精査するも、本件調査が、HがIに対し、虚偽の通報を行ったことが原因で開始されたことを確認できるものはない。

本件調査については、平成〇年〇月〇日に請求人が調査の状況をMに問い合わせるなど、同月時点で調査が収束していなかったこと等を踏まえれば、本件調査は評価期間内の出来事ととらえるべきところ、同出来事を、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」）に当たるとみても、請求人に対する聞き取り調査は平成〇年〇月〇日の1回のみで終了しており、調査結果等では、請求人のコンプライアンス違反の証拠は不十分であり、処分相当とすべき事象は確認できなかったと結論付けていること、調査に当たり、人格否定の発言はなかったと認められることから、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。

(5) 上記(3)②の出来事について、請求人は、本件調査が行われたこと、及び会社とG社の協業事業におけるトラブルについてG社から請求人の職務怠慢が原因であるとの苦情を受けたことなどを理由として、Nからメールで請求人の雇用が維持できるかどうか分からないと通知された旨を主張する。

この点、会社は、請求人の主張するような事実はないとしている。また、本件調査の結果については、調査結果等に、要旨、「請求人を処分相当とすべき事象は確認できない。」と記載されている。さらに、G社からの会社に対する業務改善の要求の結果について、Oは、要旨、「請求人が会社とG社との協業事業で何も動かないので、場合によっては業務改善を要求する旨のメールを送った覚えはあるが、会社に請求人を替えてほしいと申し入れたことはない。」と述べ、Pは、要旨、「G社は、会社の人事に介入する形は避けたいようで、言葉を選び会社に業務改善を要求していたと思う。」と述べている。このほか一件記録を精査するも、会社が請求人に対し評価期間内に解雇を示唆したことを確認できるものはないから、当審査会としては、会社が請求人に対して解雇を示唆したことを出来事として評価することはできないと判断する。

(6) 上記(3)③の出来事について、請求人は、本件調査の対象となった頃から、HとQが結託してG社及び会社内に請求人に関する誹謗中傷等を流し、請求人とG社及び会社従業員との関係を悪化させた旨主張する。

この点、調査報告書、並びにH及びQからの聴取書からは、請求人の上記主張を確認することはできず、Pは、要旨、「A本社に対し、Q及びHが請求人に対しいじめ、ハラスメントの類を行っている様子はないが、請求人と両者の関係はよくないように見える、と報告している。」と述べている。また、Oは、要旨、「HとQから請求人の業務に関するトラブルを含めた話は聞いているが、悪口などは聞いていない。」と述べており、このほか、一件記録を精査するも、H及びQが、請求人が主張するような行為を行ったことは確認できない。

上記の事情を踏まえれば、請求人とH及びQとの関係を認定基準別表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」)に当たるとみても、当審査会としては、同関係は客観的にはトラブルといえない程度 of 同僚とのあつれきであり、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

(7) 上記(3)④の出来事について、請求人は、会社とG社との協業事業のトラブルについて、Oから、請求人の職務怠慢についての抗議のメールを幾度となく受けたり、会議の場で強く非難されたりするなど、不条理な扱いを受けた旨主張する。

この点、Oは、要旨、「事業場が調整窓口となった会社とG社とのある協業事業(以下「PT」という。)において、平成〇年〇月、事業場から関連企業に送付するとされていた設計図が長期間事業場から送付されないなど、請求人のPTへの取組みに疑問を感じ、適宜業務改善を要求する旨のメールを請求人に送付した。同月〇日に開催された、A本社とG社の協業の進め方を検討する会議(以下「協業検討会議」という。)の場でPTのトラブルを報告する旨請求人には伝えたが、請求人の名は出していない。なお、別の協業事業の打合せ時には、請求人と若干口論のような状態になった。」と述べ、加えてOは、要旨、「いつになったら納得できる回答を頂けるのか。」などと記載された、PTのトラブルについて請求人に強く抗議する旨のメールを多数請求人に送付している。また、Qは、要旨、「平成〇年〇月〇日の協業検討会議は、関係者全員に請求人の失態を暴露する場となった。」と述べ、会社の調査報告書に

は、要旨、「G社の担当者は、請求人が原因でP Tが危機的状況である旨の報告をしている」との記載がある。

上記の事情を踏まえれば、P Tにおけるトラブルについて、G社から、請求人の職務怠慢が原因であるとの苦情を受けたことは、認定基準別表1の具体的出来事「顧客や取引先からクレームを受けた」（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ところ、請求人がG社から受けた苦情の責任の一端は請求人にあり、その改善を強く求められていたことに鑑みれば、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

(8) 上記(3)⑤の出来事について、請求人は、平成〇年〇月上旬頃に、G社との協業事業の担当から外れ、営業窓口をH、技術窓口をQとする業務担当となったところ、実態上は請求人が同協業事業を引き続き担当しており、この期間において、G社から請求人に対し業務改善の要求書が出されるなどにより、業務の負担は増大した旨主張する。

この点、平成〇年〇月以降、Nの指示により、請求人は、従来請求人が実施していたHの担当業務の承認を実施しないようになっており、請求人に業務の変更があったことが認められる。そこで、一件記録を精査すると、請求人は業務分担の変更後も〇と電子メールのやり取りをするなど、G社との協業事業に関わっていたことは認められるものの、請求人がそのことにより業務の負担や労働時間が増大したことを確認することはできなかった。

上記を踏まえれば、平成〇年〇月頃に請求人の業務内容に変更があったことを、認定基準別表1の具体的出来事「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たるとみても、請求人の業務内容に大きな変化はなく、少なくとも請求人の業務量が増大しているとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とどまると判断する。

(9) 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「中」となる出来事が1つ、「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「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ものである。

(10) なお、請求人は、平成〇年〇月〇日に行われた請求人の解雇及びその後会社側の弁護士からメールにより退職勧奨の文面が送付されたことにより本件疾病

が悪化し、治癒したのが平成〇年〇月中旬であると主張するが、請求人の退職及び同弁護士からのメールは認定基準別表 1 の特別な出来事ということとはできないから、本件疾病が請求人が会社を退職する時期に悪化したとしても、同悪化に業務起因性を認めることはできない。

(11) 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。