

## 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に雇用され、同日付けでB所在のC会社（以下「会社」という。）に出向し、法令改正及び制度変更に関して所属部署の事務に影響がある事項並びに事務フローの見直し等に対する企画、立案、推進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、「急性ストレス反応」と診断された。請求人によると、会社での嫌がらせ行為が同年〇月から始まり、メールや面談の場において上司から誹謗中傷され、不当に低い人事評価を受け、退職強要をされたこと等が原因であるという。
- 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) 請求人に発病した疾病名と発病時期について、主治医であるE医師は、平成〇年〇月頃に「急性ストレス反応、その反復後の不安・抑うつ混合状態」を発病したものと述べており、F医師は、同月頃に「神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと述べている。当審査会としては、請求人の症状の経過から、F医師の意見は妥当なものと考えるところであり、請求人は同月頃に本件疾病を発病したものと判断する。

なお、請求人は、平成〇年〇月頃に発病したと主張しているが、同主張は医学的根拠に基づくものではなく、請求人の症状の経過からしても採用することはできない。

(2) ところで、本件疾病を含む精神障害の業務上外の判断に当たっては、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。）を策定しており、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えことから、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 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。）における発病に関与したと考えられる出来事の心理的負荷については、以下のとおりである。

ア 評価期間において、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」に該当するような出来事は認められない。

イ 請求人は、職場における心理的負荷をもたらす出来事として、①認定基準

別表1の具体的出来事「上司とのトラブル」があり、業務に重大な支障があったから、その心理的負荷の強度は「強」に該当する、②上司から根拠が虚偽の叱責を受けたことは、業務指導ではあり得ず、認定基準別表1の具体的出来事「ひどいいじめ」に該当し、執拗に行われ、かつ、複数の役職員が大声で威嚇するなど結託して行われたから、その心理的負荷の強度は「強」である、③将来への希望を断つような極端に低い人事考課をされるなどのハラスメントを受けたことは、恐怖心を抱かせる方法を用いて退職勧奨をされたもので、認定基準別表1の具体的出来事「退職強要」に該当するもので、その心理的負荷の強度は「強」であるなどと主張している。

ウ 上記イの①については、Gが請求人に対して注意や指導を繰り返したことに対し、成果を上げていると認識している請求人が反発し、トラブルが生じていたことが認められるが、請求人は、トラブルは訴訟となっている深刻なもので、法定業務すら実質遅延となる重大な支障があった旨主張している。

この点、一件記録を精査するも、請求人は平成〇年〇月〇日に訴訟に及んでいるものであって、評価期間において請求人が主張するような深刻なものであったとする事情は認め難く、また、請求人の「平成〇年に入り、比較的早く帰っていた」との申述からすると請求人の業務に大きな支障が生じていたとは考え難く、その他業務に具体的な支障を生じていたとの事実も認めることはできない。

エ 上記イの②については、請求人は、平成〇年中に請求人がHから加入承認取付けに成功したのに、Gから「周囲が迷惑した。」、「準備ができていないのに突っ走った。」などと叱責を受けたことなどが、根拠が虚偽である叱責であり、業務指導ではあり得ず「いじめ」に該当すると主張している。

この点、Gは、同旨の発言を否定し、「Hの業務も請求人の作業が原因で遅れたものではなく、実際に請求人を責めるような社員はいませんでした。」と述べており、また、平成〇年〇月〇日に実施された人事評価フィードバックの面談において、GはH業務に関して請求人に対し「請求人でないとはできなかった仕事ですねと評価しましたよね。」と述べていることからすれば、GがH業務に関して請求人を強く叱責をしたとは考え難い。そうすると、たとえ請求人が主張するような趣旨の発言をGが行っていたとしても、組織として業務推進に当たって必要な関係部署等との調整を行うように注意・指導を

行ったものとみるのが相当である。なお、請求人は、複数の役職者から大声で威嚇されたとも主張しているが、同年〇月頃の面談においては、Iが大声をあげたことは事実であると認められるとしても、当該行為が常態的に行われていたとは認められないことから、いじめ・嫌がらせであるとは判断し得ない。

オ 上記イの③について、請求人は、極端に低い人事評価を受け、生活等に不安を抱かざるを得なかったもので、恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨されたことに該当すると主張している。請求人の人事評価については、請求人には会社内でのコミュニケーション不足等の問題があるとして「目標・期待を下回った」（４段階中３番目）とされているところ、一件記録を精査したが、評価者であるGやJが請求人をおとしめる意図を持って低く評価したとの事情はうかがえず、会社は人事評価フィードバックの面談を繰り返し行い、請求人に対して評価結果の説明を行っていることからすると、成果を上げていると認識している請求人にとって不服があったとしても、当該評価結果をもって退職勧奨とみることはできない。

なお、Gが請求人に出勤元において異動先の面接を受けさせたことが認められるが、Gの当該行動の背景は不明であるものの、少なくとも請求人を退職に追い込む意図があったとまでは認められず、退職強要であるとは判断し得ない。

カ 上記ウないしオのとおり、当審査会としては、請求人が主張する上記イの３つの出来事については、いずれも業務手法や方針あるいは業績等についての上司との考え方の相違から生じているトラブルであり、認定基準別表１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」）にあてはめて評価するのが妥当であると思料する。そうすると、Gらの行動には、請求人に対する丁寧な説明が欠けているといえる側面があること、目標を達成していると自認する請求人にとっては、不満のある評価や指導であると感じられたことには理解し得る側面もあることを斟酌しても、当審査会としては、その心理的負荷の総合評価は「中」を超えるものではないと判断する。

(４) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特段のことは認められない。

(5) 以上のことから、当審査会としても、請求人の本件疾病が業務上の事由によるものとは認められないものと判断する。

なお、請求人のその余の主張についても精査したが、上記判断を左右するものを見いだせなかった。

### 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。