

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及び休業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、プログラム開発業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、C病院を受診し「うつ病」と診断された。請求人によると、長年にわたり上司からいじめ、無視、差別的な発言などのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けており、平成〇年〇月〇日、同上司と仕事の話をしていた際、他の社員がいる前で怒鳴られ、足が震えるような感覚で息がしづらくなったという。
- 3 本件は、請求人が、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及び休業補償給付を請求したところ、監督署長はこれら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

請求人の精神障害が、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、平成〇年〇月〇日頃、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号第1号。以下「認定基準」という。）のとおりである。

(3) 請求人は、本件疾病の発病要因となった出来事として、平成〇年〇月〇日に上司から叱責を受けたことを主張するほか、ひどいいじめ・嫌がらせを受けていたと主張している。認定基準によると、いじめのように出来事が繰り返されるものについては、開始時からのすべての行為を評価の対象とするとされていることから、平成〇年〇月以降の上司から受けたいじめ・嫌がらせについても併せて検討する。

ア 請求人は、ひどいいじめ・嫌がらせの一例として、平成〇年〇月に手術を受けるために休暇を取得していたところ、Dから出社を求められ、自社アプリの修正を指示されたことを主張しているが、EやDの申述によると、アプリの修正は開発者本人でなければ多大な労力を要することから、緊急に開発者を呼び出すことがあるとのことであり、請求人の手術前の状態を確認した上で、Dが業務の必要上指示したものであると認められるものであり、いじめ・嫌がらせとは認められない。

イ 請求人は、Dのいじめ・嫌がらせの背景として、平成〇年頃、Dと業務内容について意見が対立したとき、請求人がDに「ご自身で出来ないのに部下に押しつけていいんですか。」と言ったところ、Dが激しく怒り、以後、二

人の中に大きな確執が生じたと主張している。

Dは、この出来事を記憶しているものの、会社関係者によれば、この出来事以降も両者はともに同じフロアで仕事に従事し、互いに一定の距離感を保って大人の対応をしており、日々の会話や業務の打合せにおいて、Dから請求人の人格を否定する等の言動はなかったとされている。

さらに、請求人の部下であるFは、「Dは長年の経験から確固たる考えを持って指導を行うのに対し、請求人は独自の考え方に固執するところがあり、年に1回あるかないかの頻度で、Dと請求人が言い争いとなることがあった。」と述べるとともに、請求人がFを1時間以上立たせて、ミスを厳しく追及・叱責することがあった旨述べている。Gは、Dの請求人に対する言動よりも、請求人のこの部下への指導の方が、パワハラに当たるのではないかと思ったと述べている。

この他、一件記録を精査しても、請求人はDと業務の進め方について意見の対立等があったことは認められるものの、継続的に行われたものではなく、Dに請求人をおとしめるないし侮辱する意図を持っていたことをうかがわせる事情は見いだせず、業務指導の範囲を逸脱したとはいえないことから、決定書理由に説示するとおり、請求人に対するいじめ・嫌がらせ等の事実があったとは確認できない。

ウ 請求人は、平成〇年〇月〇日、Dから「お前は誰にもものを言っているかわかっているのか。」、「人としての常識がない。」、「お前としゃべっているとむかつく。」との叱責を受けたと述べているが、これは、業務上の指導を受ける中で、請求人がDに対し「またそうやって怒る。」と冗談めいて言ったことへの応答に続くものであり、両者は、新システムへの移行に関し、プロジェクトの進め方で意見が食い違い、議論となり、互いに相手を非難し合う中で発せられたものであると推認し得る。そこで、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」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」）に当てはめて検討すると、同叱責は、請求人が上司であるDから業務上の指導を受けている中で、冗談めいた砕けた口調となった請求人に対してDが注意した発言であると認められ、決定書理由に説示するとおり、その表現には適切さを欠く部分があったとは言えるものの、業務指導の範囲を逸脱したものとは判断し得ないこ

とから、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

エ この他、請求人は、心理的負荷を受けた出来事としてDとのトラブルも縷々主張するが、いずれも業務による心理的負荷として評価することはできない。

オ 以上のとおり、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ認められるものの、恒常的長時間労働は認められず、他の評価すべき心理的負荷も認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らず、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、請求人は、会社関係者の申述をそのまま採用していることは公平を欠く等縷々主張するが、当審査会においては、会社関係者の申述について、その信ぴょう性や矛盾の有無について精査し、その採否を決定していることを付言する。

(4) 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。