

## 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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成30年3月30日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してもした労働者災害補償保険法による療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

#### 第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成6年4月1日、会社A（以下「会社」という。）に雇用され、平成20年9月、会社医療用機器開発部署に異動し、機器の試作にかかるプロジェクト（以下「プロジェクト」という。）においてチームリーダーの1人としてソフトウェアの開発業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成24年4月5日、B医療機関を受診したところ「身体表現性障害、抑うつ状態」と診断された。請求人によると、上司から能力がないと恫喝されて開発担当から外されたことや、会社で受けた嫌がらせなどが発病の原因であるという。
- 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30年11月19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

ア 労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、請求人の症状・所見の経過等を踏まえ、平成30年2月28日付け意見書において、請求人は平成23年12月頃にICD-10診断ガイドライン「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断し、また、発病後、休業するほどではないが消長を繰り返しており、寛解状態に至ることなく、症状は遷延していると意見を述べている。

当審査会としても、請求人の症状・所見の経過等に照らして、専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

イ なお、請求人は、平成29年1月18日付けC医師作成の診断書（精神障害者保健福祉手帳用）の初診年月日欄を基に、発病日は平成24年1月26日と主張しているが、C医師は、平成29年6月21日付け意見書において、発病時期を「平成23年12月頃と推測される」と述べていることから、請求人の主張は採用できない。

ウ また、請求人は、上記診断書にうつ病と記載されていることから、平成28年にうつ病を発病し、その後、平成29年1月18日にうつ病を発病したとも主張しているが、C医師は、上記意見書において、請求人の疾患名を本件疾病とし、現在（平成29年6月21日）に至るまで寛解は認めず、状態は一進一退を繰り返していた模様と述べていることから、請求人の主張は、採用できない。

（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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間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、請求人は、①定例会議の場で他チームの不具合を指摘したため、職場全体から無視されていたこと、②人事考課において、上司コメントが記載されなかったこと、③プロジェクトのチームリーダー担当を外されたこと、④チームリーダー解任により、部下がいなくなったことを主張していることから、以下検討する。

ア ①の出来事について

同僚らは、請求人は定例会議において、他のチームのスケジュール遅れを糾弾したり、他人のミスを指摘することがあり、また、頻繁にある仕様の変更に応じようとせず、他の者が代わってやることになるなど、チーム内において請求人との意思疎通に苦労があったなどと述べている。この出来事を、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「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」）に該当するとみて検討すると、決定書理由に説示するとおり、業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じたものであるが、その後の請求人の業務に支障を来たした等の事情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」であると判断する。

イ ②及び③の出来事について

(ア) 請求人は、平成23年夏期及び冬期の人事考課の際、請求人が業績を記載したシートを提出したところ、上司が同シートの評価欄に評価ランクの記載を行わず、又は評価に係るコメントを記載しなかったのは、請求人が会社の法令違反等を指摘したことに対する上司の仕返しであり、このため低い評価に下げられるなどの不利益を被った旨主張している。

しかしながら、請求人自身も「平成23年夏期及び冬期の評価は、平成22年の夏期及び冬期のA2から下がり、B1であった」としているように、上司による評価等の記載の有無にかかわらず、会社による請求人の人事評価自体は実施されているものであり、請求人が問題とする評価ランクの「B」は職務上の地位に普通に期待される程度の成果を上げているという評価を意味するものであるとみられると、請求人が不当に低く評価された事情はうかがえないこと、また、上司による評価に係るコメントの記載が無かつたことについても、D及びEは、「普通にあることである」旨

を述べ、人事担当者のF及び同僚らも、同様の申述をしていること等に照らすと、請求人が人事考課を通じて上司による嫌がらせを受けたという事実を認めることはできず、請求人の主張は採用できない。

(イ) また、請求人は、③の出来事について、上司による嫌がらせであると主張している。この点、Gは、「仕事のアサイン変更は普通にあり得ること」と述べ、Fは、「アサイン変更は、室としての運営判断であった」と述べている。さらに、一件記録を精査したが、請求人の主張を裏付ける客観的資料は見いだすことができず、請求人の上記主張は、採用することができない。

(ウ) 以上の2つの出来事を、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」）に該当するとみて検討するも、決定書理由に説示するとおり、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上司との間に生じたと推認されるが、上司から業務指導の範囲を逸脱した強い叱責を受けた事情も認められないことから、「中」の具体例にある「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上司との間に生じた」に該当し、心理的負荷の総合評価は「中」とあると判断する。

#### ウ ④の出来事について

この出来事を、認定基準別表1の具体的出来事「部下が減った」（平均的な心理的負荷の強度「I」）に該当するとみても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とあると判断する。

(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「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が2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。

(5) 本件疾病発病以降、請求人は数々の体調不良が生じ、多くの医療機関に受診していること及び請求人が開発した特許を上司方に強取された等の主張をしているが、それら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。

令和2年3月6日