

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 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というにある。

2 経 過

請求人は、昭和〇年〇月、A会社に採用され、昭和〇年〇月〇日からB県C市に所在する同社B工場（以下「事業場」という。）に配属となり、ライン清掃、機械管理、原料の計量・搬入業務を経た後、平成〇年〇月からL部門のM系のリーダーとして業務に従事していた。

請求人によると、M系のリーダーに就任したことにより業務量、時間外労働が増え、職場や家庭でも激しい動悸・嘔吐が不定期に発生することとなり、食事をとるのも困難な状態が続いたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日D病院に受診したところ、「自律神経失調症疑い」と診断され、その後、平成〇年〇月〇日E病院に受診したところ、「身体表現性障害、パニック障害」と診断され、以降、療養を継続していた。

なお、請求人は、平成〇年〇月に退職し、平成〇年〇月〇日、F病院に転医した。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に療養補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」

という。)に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、本件再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争点

本件の争点は、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否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会の実事の認定

(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の時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、傷病名を「パニック障害」、発病時期に関しては、平成〇年〇月から激しい動悸と吐き気がしたとの請求人の申述を基に「平成〇年〇月」と意見しており、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。)も意見書で、同旨の意見を述べている。当審査会としても、請求人の症状の発現時期及びその様態からみて、G医師及び専門部会の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月にICD-10診断ガイドラインの「F41 パニック障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、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、認定基準に基づき検討する。

(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

となった出来事についてみると、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事及び恒常的な長時間労働は認められない。そこで、「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、リーダーに昇格したことでそれに伴う仕事内容・仕事量の大きな変化があったこと及び月報会で上司であるH課長から叱責されたことの2つの出来事について、心理的に負荷となった旨主張している。

ア 請求人がリーダーに昇格したことでそれに伴う仕事内容・仕事量の大きな変化があったと主張する出来事についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において「なりたくないのに無理やりリーダーにされた。」旨申述しているが、一方において、「L部門のリーダーになったのは、同部門の経験があったからだと思う」とも述べており、リーダーへの昇格は、請求人の経験が考慮されたことによるものであることがうかがえる。また、請求人は、「リーダーの仕事は9000円の手当では割に合わない仕事だ」と述べており、請求人の不満は、多分に仕事に見合う手当が支払われていないことに起因しているとも考えられる。

リーダーに昇格した後の請求人の仕事内容についてみると、メンバーと同じ作業をするほか、全体の把握、トラブル処理、改善等の業務、及びデスクワークとして人事考課と出勤時間表の作成等であることが認められるところ、請求人は、「リーダーに昇格してからは、シフトよりも1時間ほど早く出社し、終わりの時間はシフトよりも5時間くらいやっていた。」、「休日出勤は、月に2～3回程度であった。」、「サービス残業を含め月110時間前後の時間外労働を行っていた。」等、負担が大きくなった旨主張している。

この点、請求人の申述を裏付ける証拠はないが、監督署長は、請求人及び事業場関係者の申述を基に1日3時間の残業があったものとし、また、休日出勤については月に2回行ったものとして、請求人の労働時間を集計しており、リーダーに昇格したことにより、請求人の労働時間が増大したことは事実であると認められる。ただし、同集計結果によれば、発病前6か月間における1か月当たりの時間外労働は、36時間～76時間であり、著しい時間外労働時間の増加とは認め難い。

以上のことからみると、請求人がリーダーになったこと及びそれにより業

務が増大し、時間外労働時間数が増加したことは事実であり、請求人が主張するこれら出来事について、認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の具体的出来事に当てはめると、それぞれ「自分の昇格・昇進があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」）及び「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は「Ⅱ」）に該当する。当審査会として、それぞれの出来事について評価するも、リーダーになったことは、請求人にとって不本意であったとしても、請求人の経験からみて不当とはいえず、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断することが相当であり、また、リーダーになったことにより業務量が増加し、時間外労働時間も増大する結果となったことについては、今まで経験したことのない人事考課等のデスクワークを行わなければならなくなったことを含めても、その心理的負荷の総合評価は「中」程度と判断する。したがって、当審査会としても、決定書理由第2の2の（2）の②の（ア）に説示するとおり、請求人が主張する関連したこの2つの出来事による心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ 次に、請求人が月報会において上司であるH課長から叱責されたと主張する出来事についてみると、その内容は、要旨、「月報会で請求人が業務内容を把握していなかったために報告することができなかったことに対して、H課長から『お前のせいで会議は中止だ。』と言われた。」というものである。この点、請求人は、「H課長の叱責もつらかったが、それ以上に時間をさいて会議に出席していた人たちに申し訳ない気持ちで一杯で、叱責よりそれがつらかった。」と述べており、叱責そのものより、出席者に迷惑をかけたとの気持ちの方が強かったものと推認することができる。そして、請求人が申述する当日の経過を精査すると、H課長の発言内容が、業務指導の範囲を逸脱した不当なものであるとみることはできず、少なくともその発言そのものが請求人に強い心理的負荷を与えたとは判断できないものである。したがって、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 以上のとおり、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「中」と「弱」であり、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。

（4）そのほか、請求人から提出された資料について改めて子細に検討したが、上

記判断を左右するものは見いだすことができなかった。

- 3 以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対してした療養補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。