

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○年○月○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というにある。

2 経 過

請求人は、平成○年○月○日、A県B市所在の会社C（以下「会社」という。）D製作所（以下「事業場」という。）に雇用され、技術職として、ネジ加工業務等に従事していた。

請求人によると、加工した製品の不具合を度々発生させたこと、上司から強く叱責を受けたこと、配置転換の希望を上司に拒否されたこと等により、平成○年○月頃から下痢、1日中体がだるい、力が入らない、嘔吐や食欲不振等の症状になったという。

請求人は、平成○年○月○日にEクリニックに受診し、「適応障害（混合性不安抑うつ反応）」（以下「本件疾病」という。）と診断された。

請求人は、本件疾病を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、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○年○月○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、請求人に発病した本件疾病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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害及び発病の時期については、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。）が、平成○年○月○日付け意見書において、「請求人は、遅くとも平成○年○月○日には、I C D－10 診断ガイドラインの『F 4 3.2 2 適応障害（混合性不安抑うつ反応）』を発病していたものと判断する。」と述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医証等に照らし、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

これに対し、請求人は、担当業務であるノコ盤作業を上司が任せてくれなくなった平成○年○月頃に本件疾病を発病したと主張しているが、同時期に本件疾病を発病したことを客観的に確認できる資料がないことから、同主張は採用できない。

(2) ところで、本件疾病を含む精神障害に係る業務起因性の判断については、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、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月以内における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

請求人の本件疾病発病前おおむね6か月以内において、認定基準別表1の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

イ 「特別な出来事以外の出来事」について

(ア) 請求人は、本件疾病を発病した原因として、①請求人が加工した製品の不具合を出したことで会社に損失を生じさせてしまったこと、②仕事で失敗をするたびに上司から叱責・指導を受けたこと、③手待ち時間中の請求人について、F親方が「全然仕事をしていない」と批判をしたこと、④精神障害を発病した他の従業員が配置転換を希望した結果、それがかなった前例を踏まえて、G職長とH係長に配置転換を希望したが、これを拒絶されたことを主張する。

(イ) 上記①の主張を、出来事として認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

この点、G職長は、請求人がいう仕事の損失について、ネジの加工の際にネジの穴の深さを寸法どおり加工できなかった等というものであり、仮に製品の不具合が生じて破棄ということになれば、会社としては数百万円程度の損失になる旨述べているが、請求人のミスについては、製品の破棄に至ったことはなく、すべて再加工で処理できていると述べている。また、請求人自らも「私の出した不具合品は、再加工することで対応できましたので、廃却にまでにはなりませんでした。」と述べていることから、請求人のミスが会社の経営に影響する程度の損失を生んだとは評価できない。さらに、本件の一件記録からは、請求人が上記ミスにより特段のペナルティを課された事実も確認できないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 上記②の主張を、出来事として認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

この点、請求人はH係長から「もうあの品物は加工するな。」、「ボール盤をさわるな。」、「仕事をするな」という発言を受け、また、G

職長からも同様の発言を受けた旨述べている。

これに対し、H係長は、請求人に指導をしても、指導を守らず、自分勝手な態度をとった旨述べた上で、上記のような発言をした記憶はないと述べている。また、G職長も、請求人の仕事上の失敗を踏まえて再発防止策を作成する等、上司として通常の指導をしてきたにもかかわらず、請求人は全く話を聞かなかった旨述べている。さらに、請求人の元上司であるF親方も、いくら指導をしたとしても請求人が言うことを聞かなかった旨述べている。

以上を総合的に勘案すると、事業場の上司らは請求人に対し業務上必要な指導をしたのであって、その態様も強かったとは認められず、また、上司らとの間に周囲から客観的に認識されるような対立が生じたものとも認められないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) 上記③の主張に関する出来事については、本件の一件記録からは、その事実を客観的に確認することができないことから、認定基準別表1の具体的出来事として評価できない。

(オ) 上記④の主張を、出来事として認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、G職長もH係長も、配置転換の希望があったとしても、必ずしも希望どおりにできないこともあることを請求人に話した旨述べているに過ぎず、この出来事については、請求人と上司2名との間で業務をめぐる考え方の相違があったとは言えても、客観的にはトラブルとまでは言えないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(4) 請求人は、本件疾病を発病した原因として、平成○年○月○日頃、係長が、請求人が加工した製品の不具合を出すたびに左遷された職員の所に連れて行き、叱責をしたことを主張するが、これは、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月よりも前の出来事であり、いじめ等の継続する出来事としても捉えられないことから評価できない。

また、請求人は、平成○年○月以降、事業場の上司であるG職長、H係長、F親方らとの間でトラブルがあったことも主張するが、これらのトラブルは、

請求人の本件疾病発病後の出来事であり、特別な出来事とも認められないことから、評価できない。

(5) したがって、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が3つ認められるものの、心理的負荷の全体評価は「弱」であって、「強」に至らないものと判断する。

(6) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因について、特に評価すべき要因は認められない。

3 以上のとおりであるので、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、監督署長が請求人に対してした休業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。