

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、平成〇年〇月〇日、A所在の会社B（以下「会社」という。）に採用され、IT関係の現場等でシステム関連業務に従事していた。

請求人は、業務を遂行中に精神に変調を来たし、平成〇年〇月〇日に、C病院に受診し「社会恐怖症」と診断された。

請求人は、派遣先会社D（以下「派遣先会社」という。）の上司からノルマを強要される等のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたことから精神障害を発病したとして、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 当審査会の事実の認定

(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時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、請求人は社会恐怖症としての病像がベースにあるものの、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を新たに発病したと述べており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等からみて、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷を認定基準に照らして検討すると、次のとおりである。

ア「特別な出来事」について

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」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」について

(ア) 請求人は、①業務による病気やケガをしたこと、②仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があったこと、③嫌がらせ、いじめ、又は暴行を

受けたこと、④理解してくれていた人の異動があったことが原因となって本件疾病を発病したと主張しているのので、以下検討する。

(イ) まず、①業務による病気やケガをしたと主張する点についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日作成の聴取書において、「平成〇年〇月〇日の午後8時00分頃にE事務所内で腰を痛めた。同月〇日にF整形外科を受診し『急性腰痛症』と診断されました。この件での病院の受診は1日のみです。この件は労災請求を行いました。休業は同月〇日から〇日まで行い、この間の休業補償は会社から支払いを受けました。」と述べている。当審査会としても、同主張を認定基準別表1の出来事の類型「(重度の) 病気やケガをした」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)にあてはめて評価するも、受傷したケガの程度は軽度であることから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 次に、②仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があったと主張する点についてみると、請求人は、上記聴取書において、入社後に携わったG市でのスマートフォンの実機での評価検証を始めとした5つのプロジェクトを列挙した上で、仕事場が定着しないことが大変であり、元々の業務内容が違っていたのも嫌だった旨述べている。この点、同僚Hは、平成〇年〇月〇日作成の電話聴取書において、会社に入社する際に、いろいろな派遣先で、いろいろな仕事をするということになるという説明を受けていたので、請求人も同様の説明を受けたと考えられる旨述べている。当審査会としても、請求人の主張に係る出来事は、認定基準別表1の出来事の類型「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」)にあてはめ評価するも、同僚Hの発言からみて、請求人は、採用時に派遣先や仕事内容等の変化が生じることについて説明を受けていたと推認されること、また、数回にわたり派遣先が変更されたものの、仕事量の変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が大きく生じたとは認められないことから、その出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) また、③嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたと主張する点についてみると、請求人は、上記聴取書において、平成〇年〇月〇日前後から派遣先

会社の上司に、同僚Hと比較され「あなただけ何でこんなに時間がかかるの。」等人格を傷つける言葉を何回も言われた旨述べている。この点、同僚Hは、上記電話聴取書において、派遣先会社の上司から常識の範囲内で指摘されたことは多々あるが、高圧的になるようなことは一切なかったし、請求人に対してパワハラやいじめをしていた者はいない旨述べている。

当審査会としては、請求人は派遣先会社の上司から業務上必要な指導等を受けていたものと認められるものの、それら指導において、業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定する言動があったとは認められないことから、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」には該当せず、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は「Ⅱ」)に該当するものと判断する。請求人には、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派遣先会社の上司との間に生じたとは認められず、当該上司からの指導は業務指導の範囲内であったことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と評価する。

(オ) 最後に、④理解してくれていた人の異動があったと主張する点についてみると、請求人は、上記聴取書において、理解してくれていた人の異動があったとは、I営業担当が退職したことであり、I営業担当は請求人のことを割と考えてくれていた旨述べている。当審査会としても、請求人の主張に係る出来事は、認定基準別表1の出来事の類型「理解してくれていた人の異動があった」(平均的な心理的負担の強度は「Ⅰ」)にあてはめ評価するも、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、請求人は、申立書において、様々な主張をしているため、一件記録を子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかった。

(カ) したがって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないことから、本件疾病は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。

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。