

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B会社（以下「会社」という。）に雇用され、大型トラックの運転手として配送を担当していた。

請求人によれば、会社同僚と労働組合の会社支部（以下「組合」という。）を立ち上げ活動していたところ、会社の上司及び同僚等から継続的かつ執拗な嫌がらせ等を受けるようになり、平成〇年〇月ないし〇月頃から不眠、動悸、気分の落ち込みなどの症状が出現するようになったという。

請求人は、同年〇年〇月、C病院に受診し「抑うつ神経症」と診断された。

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及び休業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、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、これら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、D医師は、平成○年○月○日付け意見書において、請求人は平成○年○月初旬頃、ICD-10診断ガイドラインの「F34.1 気分変調症」（以下「本件疾病」という。）を発病したと考えられる旨述べている。当審査会としても、請求人の症状の経過及び医学的意見に照らし、同医師の意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る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であると考えることから、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（以下「評価期間」という。）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、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」は認められない。

(4) そこで、評価期間における「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求代理人は、①請求人を含む一部の従業員が組合活動を開始した直後の平成○年○月上旬から同年○月上旬頃に、会社の上司及び同僚等から継続的かつ執拗に嫌がらせを受けたこと、②会社の重要な取引先であるE会社での請求人の行為により、会社が同社から出入禁止になった旨の虚偽の事実を会社から告げ

られたため、請求人は会社に多大の損害を与えたかもしれないと考えて、強い心理的負荷を受けたこと、③組合員が解雇されたこと、④重労働であるF会社の仕事を大幅に増やされたこと、⑤請求人には、評価期間に時間外労働時間数が100時間を超える月が1か月あり、時間外労働時間数が80時間を超える月も2か月あったことを主張している。

ア ①の主張についてみると、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめを受けた」に当たり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

同出来事に関し、会社代表取締役Gは、「組合活動が始まってから請求人と言葉を交わしたのは、平成〇年〇月に勤務時間中組合の勧誘活動をしたための口頭注意と、同年〇月に会社内で請求人がスマートホンで録音をしていたため、泥棒猫みたいなことはするなと怒鳴ったことの2回だけだと思う。」旨述べるにとどまり、一件記録を精査するも、会社が請求人の組合活動に対して妨害活動を行ったり、請求人に対して不利な取扱いを行ったりしたことは認められず、また、会社が従業員に対して請求人を無視ないし嫌がらせをするように指示したことも認められない。会社は、平成〇年〇月〇日、同年〇月〇日、同年〇月〇日及び同年〇月〇日の計4回、組合と団体交渉を行っていることが認められるところ、Hは、「社長から、組合に真摯に対応せよ、職場に混乱を起こさないようにせよ、と指示を受け、真摯に団体交渉について対応してきたつもりである。」旨述べている。

会社従業員の請求人への対応についてみると、請求人のボイスレコーダーには、平成〇年〇月〇日に、請求人が、他の複数の従業員から、「辞めちまえ」、「おめー」、「この野郎」、「ポンコツドライバー」など、多くの品位に欠ける言葉を掛けられている状況が記録されている。そして、こうしたことに加えて、請求代理人の主張するように、仮に、同年〇月〇日、同月〇日、同月〇日、同年〇月〇日に、請求人が、会社の他の複数の従業員から、請求人を非難する言葉を掛けられたことが事実であるとしても、それは組合活動に対する従業員からの不満や苦情の声であって、請求人本人に対する苦情ではない。また、品位に欠ける言葉についても通常用いられる言葉であって、殊更請求人を落とす目的で使われたものではなく、複数の従業員が事前に準備をして当該機会を設けていたものとは認められないから、同僚等

による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われたとまではいうことができない。

こうした事情を踏まえると、当審査会は、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

イ ②の主張についてみると、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「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」に当たり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

しかしながら、この出来事に関しては、請求人自らが、「タイヤの取扱いでE会社の担当者から抗議を受けたが、請求人が謝罪や事後対応を行ったり、損害賠償請求やペナルティはなかった。」旨述べている。また、Hも、「請求人がE会社でタイヤの取扱いが不適切であったため、E会社の管理部からメールがあり、会社本社営業所取締役所長Iが謝罪に行った。請求人からは始末書を提出させた。取引先が相当に怒っているとの情報があり、会社として自主的に規制し、請求人をその仕事から外した。その旨請求人に話をしたら、請求人は、よろしくお願いします、と話していた。」旨述べている。

こうした事情を踏まえると、同出来事は、仕事上のミスをしたものではあるものの、ペナルティはなく、損害賠償等の責任追求もなかった事例に当たり、当審査会は、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ ③の主張については、組合員が解雇されたことによる心理的負荷を業務上の心理的負荷として評価を行うことは適当ではないと判断する。

エ ④の主張についてみると、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「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」に当たり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

同出来事に関し、Jは、「各配送先の仕事の大変さは、担当者によって異なり、どの配送先が大変かは一概にはいえない。」旨述べ、Kは、「タイヤは重量物であり、F会社関係の仕事が増えても文句を言う者はなく、特に大変だとは思わない。」旨述べている。また、請求人は、全体として仕事が減ったと述べている。

こうした事情を踏まえると、同出来事は、仕事内容の変化が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が大きくなかった事例に当たり、当審査会は、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

オ 請求人の時間外労働について、平成○年○月○日を起算日として算出すると、発病前3か月目（同年○月○日～○月○日）に86時間30分の時間外労働が認められるが、発病前6か月間のそれ以外の月は、時間外労働は最大でも61時間であり、恒常的な長時間労働は認められない。

（5）以上のとおり、請求人の評価期間における業務による心理的負荷の総合評価は「中」が1つ、「弱」が2つであり、当審査会としては、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」には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

請求人には業務以外の出来事は認められず、個体的要因についても特段の問題は認められない。

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とは認められず、したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これら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。