

平成27年労第447号

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。）に採用され、金属加工の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月下旬頃から仕事でミスをすると社長から怒鳴られ、「おい、お前」と呼ばれることなどにより、社長に対し恐怖心を抱くようになり、体調不良になったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診し「うつ病、社会不安障害」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは社長からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が原因であり、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、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は平成〇年〇月中旬頃に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。)を発病したものと意見しており、当審査会としても、請求人の症状の経過等から同医師の意見は妥当なものと判断する。

(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

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」または「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、平成〇年〇月〇日の入社以降、1か月くらいは大目にみてく

れているような感じであったが、翌年の〇月下旬頃から、仕事で何かミスをするとう社長から怒鳴られるようになり、さらに、名前ではなく「おい」、「おまえ」と呼び続けられたことがパワハラであり、このことが本件疾病の発病の原因である旨主張する。

- (イ) まず、仕事で何かミスをするとう社長から怒鳴られるようになったことについて、E補佐は、「(請求人が) クレーンで荷物を吊るときに、きちんと確認せずに吊り上げて、その荷物を倒し危なかったことがあり、これはとても危険でしたので、とても強く(社長から)注意されていましたが、請求人は『確認した』と言っていました。それで社長が厳しく注意しました。これは、怪我にもつながることなので厳しく注意したんだと思います。ですが、これは怒ること事ではなく、いつも社長はミスを繰り返さないように注意していました。」と申述している。この申述と社長の請求人に対してミスを繰り返さないよう指導していたとする申述(乙21)からすると、このクレーン作業時の社長の言動は、社員7名により社長自らも金属加工作業に従事する会社において、作業の安全管理上、作業ミスを繰り返す作業に未習熟な請求人に対する指導として業務の範囲のことと言わざるを得ない。
- (ウ) 次に、社長が請求人を「おい」、「おまえ」と呼んでいたことは、社長本人が認めていることであり、一般的には高圧的で適正さに欠けるところのある呼び方といえるが、請求人自身も「工場はうるさくて音が拾えないと思います。」と述べていることを踏まえれば、会社の環境からして、社長の「こういった町工場が一番聞き取りやすい呼び方と思います。」との申述にも一定の合理性があり、少なくとも人格を否定している呼び方であるとまでは評価できないと考える。
- (エ) こうしたことから、社長の言動は、請求人に対する業務指導の範囲と解せることから、認定基準別表1の具体的出来事の「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」)に該当するとみるのが相当であり、社長の表現の辛辣さに請求人がストレスを感じていたとしても、作業ミスを繰り返す請求人の安全管理上必要な業務上の理由があると考えられ、当審査会としても、心理的負荷の総合評価としては、決定書理由に説示するのとおり、「弱」と判断する。

(オ) 請求人の会社での勤務期間の時間外労働は最大で40時間30分であり、
上記出来事に関連した恒常的長時間労働は認められない。

(4) したがって、当審査会としては、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

(5) なお、請求人らは、会社に応募した際に確認した転職サイトの求人情報と実際の業務に差異があったこと、従業員が見て見ぬふりをしてきたこと等、新入社員である請求人に対する会社の配慮が足りなかったことを主張しているが、「労働時間一覧表」をみると、平成〇年〇月〇日の入社から平成〇年〇月〇日からの病気欠勤までの約5か月間に病気欠勤が2回(延べ5日間)、忌引が2日、早退が1回、遅刻が1回認められ、請求人が入社したばかりであったことに鑑みると、会社は請求人の欠勤に対し、それなりに丁寧な対応をしており、請求人に対する配慮が不足していたとまでは言えず、上記判断を左右しない。

3 以上のおりであるので、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。

よって主文のおり裁決する。