

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、平成〇年〇月、A所在のB会社（以下「会社」という。）に派遣社員として就労し、平成〇年〇月〇日からは会社の正社員になり、試験員として業務に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月頃から会社において同僚から嫌がらせを受けるようになり、また、平成〇年〇月に新しい上司が就任してからは、同上司からも威圧的な言動を受けるようになり、これらのことが原因となって、体調を崩したという。

その後、請求人は、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診し「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

上記第5の審査資料に基づき、本件について検討し、判断すると、次のとおりである。

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。）の意見書によると、請求人は、平成〇年〇月下旬頃に「F41. 他の不安障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものとされている。専門部会の意見は、請求人及び会社関係者の申述、請求人の症状の経過及び本件における医学的意見等一件記録を十分に精査した上で、厳格にICD-10のガイドラインに基づき結論されたものであり、当審査会としても、本専門部会の意見を妥当なものと思料する。

(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認定基準を策定しており、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、認定基準に基づき判断する。なお、この点について請求人は、認定基準の判断要件に納得がいかない旨主張するが、認定基準は、労災保険給付における精神障害に係る業務起因性を判断するための行政上の基準（通達）であり、ストレス・脆弱性理論を前提とした各分野の専門家による専門検討会報告書に基づき、医学的知見に沿って策定されたものであることから、合理性を有することを踏まえれば、認定基準に基づき判断することは妥当であるものと判断する。

(3) 以上により、本件について検討すると、次のとおりである。

ア 認定基準別表 I 「業務による心理的負荷評価表」(以下「認定基準別表 I」という。)の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が強度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、よって「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

請求人は、上司の D 部門長からの威圧的な言動及び同僚の E からの不適切な依頼方法や悪質ないたずら等により精神障害を発症したと主張するので、以下検討する。

(ア) D 部門長からの威圧的な言動について、請求人は、いずれも面談の場で

①請求人の 20 件程度の職務改善の提案について「こんな程度の改善提案なんか出すな」と発言された、②自分の仕事を「子供でも出来る仕事だ」と言われた、③怒鳴られ続けた等と主張する。

(イ) これに対して D 部門長は、そのとおりの発言をしたとは認めておらず、

①については請求人の提案の内容が同じようなものと思ったので「忙しい割には、よくもそれだけの量の提案ができるな」という趣旨の発言をした、「請求人にはもう少し上のところを目指してほしい」という意味合いで「作業者に過ぎない」趣旨の発言をした可能性があると申述している。

(ウ) 会社関係者の申述からすると、D 部門長は大声で発言することがあるとのことであり、請求人が面談に際して大きな声で対応された可能性は否定できないものの、人格を否定するような発言をされたことを推認しうる申述及び証拠はない。また、D 部門長の請求人に対する発言が、一方的であり、請求人に厳しいものであった可能性は否定できないものの、請求人は派遣社員から正社員に登用されたという経緯等から、正社員としての成長を期待していたとの背景があったことに鑑みると、同発言が理不尽であるとまでは言えない。また、請求人も認めているように、請求人が D 部門長と顔を合わすのは、半年に 2 回ある面談のときくらいであることからみて、同出来事は、認定基準別表 1 の具体的出来事「上司とのトラブル」に該当するとみて評価することが適当であり、上記のような事情からみると、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断することが相当である。

なお、請求人が発病日であると主張する平成〇年〇月〇日に行われた話

合いの場において、請求人は、D部門長から、ときとして机を叩きながら怒声で叱りつけられたと主張するが、話し合いの趣旨がFの業務遂行能力に対する評価の違いであったという事実からみて、業務指導の範囲を大きく逸脱したものとはいえず、その心理的負荷の強度を変更するものとは認められない。

(エ) 次に、Eの言動についてみると、決定書に説示するとおりであり、多人数で結託したものではなく、また、人格や人間性を否定する行為が執拗に行われたものとは認められないことから、請求人の主張を認めたとしても、その心理的負荷の強度は「中」とであると判断する。

ウ 上記のとおり、当審査会としても、請求人の評価期間における業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

3 以上のとおりであるから、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、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。