

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の〇センター（以下「事業場」という。）において、携帯電話に係る申込書の精査業務等に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月末から同年〇月〇日に、事業場内において、複数の上司から、仕事に侮辱、いじめ、人格否定の発言、退職勧奨、叱責、差別等の嫌がらせが繰り返され、また、複数の同僚との対立もあり、精神的に限界を超え、うつ病になったという。

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」と診断され、同年〇月〇日、D医療センターに転医し、「うつ病エピソード」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を請求したところ、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、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は、平成〇年〇月頃、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。)を発病したものと判断している。

当審査会としても、請求人の症状の経過等から、E医師の当該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について検討すると、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」以外の出来事について

請求人らは、業務における心理的負荷となった出来事として、①平成〇年〇月頃から先輩との間に対立が起き始め、同年〇月末には同僚が自分を陥れるようなことを上司に伝えたこと、②同年〇月末から同年〇月〇日にかけて複数の上司から侮辱や嫌がらせ、差別的ないじめを受けたこと、③上司から退職勧奨があったこと、④本件疾病発病前6か月において、約70時間の時間外労働があり、前月と比べ労働時間に極端な変化が生じたことの出来事があり、各出来事を総合考慮すれば、請求人に生じた心理的負荷は「強」と主張している。

(ア) ①の出来事について、請求人らは、精査業務において、請求人が修正した箇所をダブルチェックの作業担当の同僚Fが修正前のものに戻してしまうことが続き、その件について、同僚Gに相談したところ、チームで話し合おうということになっていたにもかかわらず、翌日には上司に伝わっていたと主張している。この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事の「同僚とのトラブルがあった」（平均的心理的負荷強度Ⅱ）に該当するが、業務をめぐり同僚との考え方の相違は認められるものの、上司への報告も業務推進上のことと認められることから、決定書理由に説示のとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) ②の出来事について、請求人らは、平成〇年〇月末から上司から注意を受けるようになり、同年〇月〇日の4時間の話合いも複数の男性が取り囲んだうえ叱責されたもので、請求人の人格を否定しながら洗脳されるような恐怖を感じたと主張している。しかしながら、一件記録を精査するも、同日の話合いの場において、請求人個人の人間性に言及し、侮辱や人間性・人格を否定するような発言があったことは認められず、その際の指示は業務指導の範囲内の指導・叱責にとどまっているものとみるのが相当であり、当審査会としても、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」（平均的心理的負荷強度Ⅱ）に該当するものと判断すると

ころ、その指示も客観的にみて強いものとも認められず、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) ③の出来事について、請求人らは、上司から「他の会社を探した方がいいんじゃないか。」と言われ、これは、退職勧奨であると主張している。この点、事業場関係者の申述から、「自分の信念を曲げてまでルールに従うことができないと主張するのであれば、この職場以外の仕事を探すのも選択肢としてあるのではないですか？」との発言は認められるものの、決定書理由に説示のとおり、当審査会としても、退職を迫ったものとは認められないことから、出来事として評価することはできないものと判断する。

(エ) ④の出来事について、本件疾病発病6か月前に68時間2分の時間外労働が認められるものの、評価期間中に他の出来事があることから、当該時間外労働は、認定基準別表1の具体的出来事に該当する出来事とは認められない。

(4) 以上のとおり、請求人の業務による出来事の心理的負荷の総合評価は、「弱」が二つ認められ、心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものであることから、被災者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。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した精神障害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。