

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、平成〇年〇月にA会社に入社し、切削加工課に配属され、切削加工の業務を行っていた。請求人の申し立てによると、平成〇年〇月〇日に切削加工グループに異動となった当日より、グループリーダーから「おまえは必要ないから加工に来たんだ。」「おまえは変だ。会社員失格だ。」等の暴言、しつ責を頻繁に受け、同年〇月上旬からは無視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、また、同課に勤務してから時間外労働が増えたが、平成〇年〇月から加工室での作業を自動盤で行うこととなり勤務形態が交替制勤務に変更されたことにより、さらに時間外労働が増加したと主張している。

請求人は、不眠の他に、食欲不振、体重減少、倦怠感等の症状が現れたことから、平成〇年〇月〇日、Bクリニックに受診し「うつ病」と診断された。その後、複数の医療機関に受診した後、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに転医し「統合失調型障害、うつ状態」と診断された。

請求人は、上記の出来事により精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付（移送費）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、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 当審査会的事実の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会(以下「専門部会」という。)作成の意見書では、請求人の受診経過、症状等を踏まえ、平成〇年〇月〇日頃に「F43.2 適応障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したとしており、当審査会としても、複数の専門医が判断した意見から、妥当であると判断する。

(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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。)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、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の精神障害発病前おおむね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、上司の「会社員失格」、「お前は必要ないから異動させられた」、「お前は変だ」との暴言は、「業務指導の範囲を逸脱した人格を否定する」に該当し、心理的負荷の強度は「強」と判断しなければならないと主張する。

しかしながら、上司のDは「私が請求人に『会社員失格だ』『お前はいいられない』などの言葉を言ったことはありません。」と述べている。同僚のEは「請求人からF課長やDさんに怒られたという話は聞いたことはありませんが、お前は必要ない等の言葉を言われたということは聞いたことはありません。」と述べており、同じく同僚のGは「Dさんが請求人に『会社員失格だ』『お前は必要ない』などの言葉を言っているのを聞いたことはありません。」と述べており、労働組合議長のHは「他の職員から請求人が加工課でいじめられているという話を聞いたことはないです。請求人から不満や愚痴を聞いていますが、いじめられているというニュアンスではなかったと思います。労働組合で請求人の人事のことで会社に掛け合ったという記憶はないです。」と述べており、請求人が主張するような上司の言動があったことを客観的に示す証拠は認められない。

以上のことから、請求人は上司から仕事上の注意、指導等を受けていたことは認められ、これは認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。なお、上司からの注意、指導等は、同僚等の申述から請求人の人格や人間性を否定するような言動があったとは認められず、業務指導の範囲内であり、その後の業務に大きな支障を来したとは認められないことから、当該出来事に係る心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

(イ) 請求人は、平成〇年〇月の配置転換を「勤務形態に変化があった」ではなく、「配置転換があった」に当てはめるべきであるとした上で、平成〇年には扱っていなかった機械があり、心理的負荷の強度は少なくとも「中」と評価しなければならないと主張する。

請求人の主張する出来事は、本件疾病発病前6か月以上前のことであり、

心理的負荷の評価の対象とならないものであるが、仮に請求人の主張のとおり認定基準別表1の「配置転換があった」に当てはめると、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

しかしながら、請求人は、平成〇年〇月に金型管理課から切削加工グループに異動する以前に、平成〇年〇月から平成〇年〇月までは切削加工課において同じ切削加工に従事していたことが認められる。また、Iは「請求人が金型から加工に異動になった経緯は、請求人には以前加工の経験があり、加工課のEさんの後継者となるためです。加工に異動するときは請求人は嫌なそぶりもみせなかったです。」と述べており、Eは「仕事をしっかり教えていた。」と述べている。このことから、平成〇年〇月の異動に伴い従事することとなった機械のオペレーター業務は経験がいかせる異動であり、不慣れな仕事は同僚から教わっており、配置転換後の業務が容易に対応できるものであると認められ、当該出来事に係る心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 請求人は、「2週間以上の連続勤務があった」の心理的負荷は、これまでと異なる業務につき、厳しい上司の指導を受けながら連続勤務をしていることより、心理的負荷の強度は「中」と判断しなければならないと主張する。

請求人が、平成〇年〇月〇日から同月〇日まで13日間の連続勤務を実施したことは、認定基準別表1の「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

しかしながら、同月〇日及び〇日は4時間半程度の半日勤務であり、当該期間中、深夜時間帯の勤務は全く認められない。また、同期間中の時間外労働時間数からみても最長が2時間、合計で19時間であり、長時間の時間外労働は認められない。さらに、業務内容は、経験のある切削加工であり、上司の注意、指導等も、上記で述べたとおり業務指導の範囲内であったことを考慮すると、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) 以上のことから、請求人の精神障害発病前おおむね6か月間における出来事が複数認められるものの、いずれも相互に関連する出来事ではないことから、各々の心理的負荷の強度は変わらないものと判断する。したがっ

て、「中」の出来事が1つ、「弱」の出来事が2つ認められることから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」には至らないものと判断する。

(4) 業務以外の出来事及び個体側要因については、決定書第2の2の(2)のウ及びエを引用する。

(5) したがって、請求人の精神障害発病前おおむね6か月間における業務における心理的負荷の強度を「強」と認めることはできない。

(6) なお、請求人は、平成〇年〇月にJ氏等が行った行為は、「退職の強要」に当てはまるものであり、心理的負荷の強度は「強」と判断しなければならないと主張する。

しかしながら、当審査会において審査資料を精査するも、退職の強要があったと認められる客観的な証拠は認められず、仮に、請求人が主張するような出来事があったとしても、発病後の出来事であり、認定基準別表1の「特別な出来事」には該当しないものと判断する。

3 以上のおりであるから、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、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。

よって主文のおり裁決する。