

平成25年労第350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、人材あっせん会社の紹介により、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に3か月間の試用期間付きで採用された。請求人によれば、入社後、事務職員として購買課に配属され、タイヤ原材料の発注、輸入、輸入に伴う通関及び配送手続等の業務に従事していたが、会社は、請求人への即戦力としての期待が思ったほどではなかったとして、同年〇月初旬に請求人に打診の上、請求人は同月〇日から資材管理課へ異動させられたとしている。

その後、同年〇月初旬に購買課において勤務していた際の請求人の発注ミスが疑われ、同月〇日にその対応と併せて、試用期間終了後の正社員採用適否判断のため、請求人も参加してのミーティングが行われた結果、人事総務部長のB（以下「B部長」という。）から請求人に対して、顛末書の提出及び試用期間の延長が告げられた。同日、請求人は、B部長から試用期間延長通知書に署名を求められたため、これに応じたが、同年〇月〇日、不眠、食欲低下、不安、気分低下、胃痛等の症状が出現したとして、Yクリニックを受診し「ストレス障害、うつ状態」と診断された。

請求人は、B部長からパワーハラスメントを受けたこと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）精神障害発病の有無及び発病の時期について

請求人の主治医であるD医師は、意見書において、傷病名は、ストレス障害（F 4 3）、うつ状態（F 3 2. 1 1 中等症うつ病エピソード）、発病時期は、平成〇年〇月〇日、上司からの恫喝により症状発現と述べている。

一方、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。）は、意見書において、請求人は、D医師に受診した平成〇年〇月〇日頃には、ICD-10診断ガイドラインに照らして「F 4 3 重度ストレス反応及び適応障害」を発病したものと判断している。

当審査会においても、D医師の診断等から、専門部会の医学的見解は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は、「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。）を策定している

が、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考え、以下、認定基準に基づいて、請求人に発病した精神障害の業務起因性について検討する。

(3) 請求人の発病前おおむね6か月間に起きた業務による出来事について

ア 請求代理人は、請求人が平成〇年〇月〇日に購買課から資材管理課へ異動したことについて、請求人の心理的負荷が重大であったと主張しており、当該出来事を認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」に当てはめ心理的負荷を評価すると、請求人の上司である購買部のC部長は、監督署の聴取において、請求人が資材管理課へ異動することになったのは、当該課が一部のスペアパーツの在庫管理を行っていたので、そこで現状を把握して管理の仕方等を修得してもらえればとの思いであった旨述べている。請求人が採用後間もない、会社の業務経験も浅いなどの立場を考慮すると、配置転換には相応の事情があったと推認され、また、配置転換後に多大な労力を要したとも認められないことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、請求代理人は、請求人は発注ミスや越権行為をでっちあげられて資材管理課へ異動させられた旨主張しているが、請求人が異動したのは平成〇年〇月〇日であり、発注ミスの疑いを告げられたのは、請求人からの申立書、顛末書及び聴取書などから、購買課のEから請求人へ問合せ等があった同年〇月〇日前後と判断されるため、請求代理人の主張は採用できない。

イ 請求代理人は、請求人が同年〇月〇日、B部長との面談において、懲戒解雇に相当するとして恫喝されたことは、認定基準の具体的出来事の「退職を強要された」に該当し、強い心理的負荷を受けたと主張している。この点、B部長は、監督署の聴取において、請求人に対し発注のプロセスがきちんとされていないこと、コミュニケーションに欠けること、協調性も薄いと思われる旨の話をしたが、3か月の試用期間延長のサインを求める時、解雇に関することは一切言っていない旨述べており、実際に同日付けで試用期間延長通知書を発行し雇用を継続している事実を踏まえると、退職を強要したとの主張は認められない。

ウ 請求代理人は、請求人が同年〇月〇日に、B部長から一度に9項目もの注文をつけられたメールを受けたことについては、具体的出来事の、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」ないし、「上司とのトラブルがあ

った」に該当すると主張しているが、当該メール内容を見ると、請求人が試用期間中であるが故の指示等は認められるが、業務範囲を逸脱したものは認められないことから、(ひどい)嫌がらせ、いじめには該当せず、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめ評価すると、上司から業務指導の範囲内で指導や叱責を受けたものと判断し、請求人の心理的負荷の総合評価は「弱」と評価する。

なお、請求人は公開審理において、B部長との面談において人格を否定されたと主張し、その具体的な発言内容として、「プロセスを無視した」、「越権行為をした」、「全てに欠ける」、「ビジネス適性のない人」を挙げているが、前記のB部長の申述からは、「プロセスがきちんとされていない」、「コミュニケーションに欠ける」、「協調性が薄い」と述べたことは認められるものの、業務指導の一環として行われたと判断される所であり、人格を否定した発言とは認められない。

エ 監督署長は、具体的出来事として「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」により評価することとし、その心理的負荷の評価を「弱」と判断しているが、審査官は、請求人の時間外労働の実態から出来事として評価していない。当審査会としては、念のため、勤怠実績のタイムカードの打刻より時間外労働時間数を算定したところ下記のとおりであり、心理的負荷をもたらすほどのものとは認められない。

1か月前(〇月〇日～〇月〇日)	4時間45分
2か月前(〇月〇日～〇月〇日)	15時間39分
3か月前(〇月〇日～〇月〇日)	31時間39分
4か月前(〇月〇日～〇月〇日)	7時間20分

オ さらに、請求代理人は、請求人の発注ミスや越権行為は会社からでっちあげられた旨主張しているが、請求代理人が提出した資料等からは、客観的事実関係が明らかでなく、この主張は採用できない。

(4) 以上を総合すると、具体的出来事「配置転換があった」の心理的負荷の総合評価が「弱」で、仮に当てはめ評価した、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」の心理的負荷の総合評価が「弱」であることから、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。

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。

よって主文のとおり裁決する。