

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、A所在のB会社（以下「会社」という。）に採用され、技術部門において商品設計開発の業務に従事していた。

請求人は、平成〇年〇月頃から、外面的抑制、意欲低下、抑うつ気分などの症状が出現したため、C病院に受診し、平成〇年〇月〇日「反復性うつ病性障害」（以下「本件疾病」という。）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、監督署長に対し、休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人の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、さらに、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、請求人に発病した本件疾病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専門部会（以下「専門部会」という。）は、D医師の所見及び請求人の自覚症状等を踏まえ、平成〇年〇月〇日、「反復性うつ病性障害」（ICD-10：F33.1）を発病したものと判断しており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等から専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(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。その要旨は、決定書別紙に記載するところを引用する。）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るところから、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」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」について

(ア) 請求人は、「業績目標シートについて、上司に聞いたが回答されなかった」、「業務用炊飯器について、部品の設計をしている自分に不具合の情報が入ってこなかった。」、「平成〇年〇月頃から仕事を干されたり、無

視や疎外されたりのパワハラがあった。」と主張する。

業績目標シートについて、Eは「平成〇年〇月頃のFの合併の話についてですが、インサイダー取引に関わることなので一切伝わってきませんでした。この頃は次の製品の見通しが全くできない状況でした。設計者には日常業務である現在製造している商品の改善を行うように指示をしていました。請求人もF製品の設計をしていましたので、新製品の話はできませんでした。ただこれは他のFを担当している設計者も同じです。」と述べ、Gは「請求人から『業務用炊飯器の予定を教えて欲しい』と話があり、Fさんから詳しい情報がなかったので、『新規の予定はないけどマイナーや改良をしておいて欲しい』と伝えていました。大変な状況でしたが、業務用炊飯器は継続して量産していましたし、マイナーも想定されていたので、目標が書けないということはないと思います。」と述べていることから、厳しい経営環境の中で、指示が十分に伝えられていないことは他の職員も同様であり、上司は請求人に対して可能な範囲の指示を行っており、請求人が無視をされたり回答をされなかったとは認められない。

情報が入ってこなかったことについて、Gは「H工業については、請求人が担当し設計してもらっていましたが3年以上量産しているものなので、何かあっても技術で対応するような時期でもないですし、もし設計にいく話があったとしても連絡が請求人に入らないようなことはありません。」と述べ、Iは「請求人は業務用炊飯器の基本設計をしましたが全てを請求人が設計しているわけではないので請求人に必ず情報がいくというわけではありません。」と述べていることから、必ずしも全ての情報が請求人に伝えられるわけではなく、設計上の問題が生じれば請求人にも情報が伝わる状況にあり、意図的に請求人を疎外して情報を入れなかったとは認められない。

仕事を干されたという主張については、前述のとおり、次の製品の見通しが全くできない状況の中で、請求人には業務用炊飯器のマイナーチェンジの仕事が依頼されており、請求人にのみ仕事を与えられなかったとは認められない。

さらに、無視をされたり疎外されたりしたとの主張について、Gは「同僚とトラブルはありませんでしたが設計に関する議論はしていました。」と述べ、Jは「請求人の様子は、同僚からは、仲間はずれにされたり避けられ

たりはなかったです。皆、普通に接していました。請求人が孤立していたとは思いません。上の人は、請求人がはっきりものを言うので、煙たがっていたと思います。」と述べており、請求人を無視したり疎外したりしたとの客観的な証拠はなく、請求人の主張は認められない。

以上のことから、当審査会としては、請求人の主張について心理的負荷をもたらすほどの出来事であるとは言えないものと判断する。

(イ) 請求人は、「Eが同僚をげんこつで殴ったとの文面、同じくEから色々問われて退職に至った同僚のメールを提出しており、私だけでなく他の方もパワハラを受けていた。」旨、主張する。

Eからパワハラがあったとの主張について、Kは「Eさんは厳しい感じの方です。いつもではありませんが熱くなると声が大きくなることがあります。Eさんはみんながいる部屋で大きな声で言われますし、私も言われたことがありますし他の方もあります。」と述べ、Iは「私が商品技術部に帰ってきてからはE部長と請求人がフロアの中で言い合っていたということは記憶にはありません。」と述べ、Gは「Eさんが大きな声で指示することはなかったと思います。」と述べ、Lは「Eさんが特に怖い存在とは思いません。請求人とは相性が合わない感じかもしれません。取締役が厳し過ぎたとか、パワハラがあったということはないと思います。少なくとも、私はそのような場面を見ていませんし、暴言も聞いていません。」と述べている。これらの陳述から、Eと請求人の相性が悪く、Eは誰に対しても厳しい上司であったことは推認されるものの、請求人に対して業務指導の範囲を逸脱した発言や、人格や人間性を否定するような言動があったというような客観的な証拠はなく、請求人の主張は認められない。

なお、請求人は、Eという男性の異常さと性向について捉えていないと主張するが、Mは「頭をちょんとするようなことや仕事の指示をきつく言うようなことはどこにでもあると思います。叩くなどの暴力はあるはずがありません。叩くようなことがあれば、すぐに糾弾されると思います。」と述べており、業務の遂行に関連して請求人に対して厳しい叱責があった可能性は否定されないものの、Eがパワハラ行為により糾弾されたり処分を受けたりした事実は無く、上記のとおり、請求人の主張は認められない。

以上のことから、仮に、請求人がEの言動をパワハラと感じたことを捉え

て、業務による心理的負荷表の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめたとしても、Eの言動は業務指導の範囲内の叱責であり、客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものであることから、その業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 請求人は、「私が設計して開発した大事な商品において問題があった場合に、取引先へ外出して、その問題を解決したときに、それは感謝されたにもかかわらず、謝罪文を提示しろと言われたことに対して非常に落胆し、失望した。」と主張する。これは認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当すると判断することが可能であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

この点、Gは「請求人はあまり届出をせずに外出していましたし、書くように言ってもなかなか書かれませんでした。外出すれば議事録を出すことになっていますが、請求人はそれもなかなか出されませんでした。」と述べ、Lは「謝罪文というよりも始末書です。平成〇年〇月〇日にNに許可なく行ったことで始末書を書くように指示しました。請求人についてはこのように無断で取引先に行くことが何回もあったので、管理職で検討して指示しました。請求人は行くなと言っても聞かないですし、とにかく言うことをききませんでした。」と述べ、Eは「今までにもこのようなことがありましたし、今回の件はあまりにもということで謝罪文を書くこととなりました。しかし請求人は、『自分は優秀な技術者で助けに行っただのになんで出さないといけないのか』と言って謝罪文を出しませんでした。」と述べ、Mは「始末書の件は、おそらくあり得ることだと思います。なぜなら、請求人の直属の上司と私がYに出張した時、2～3時間遅れて請求人が自分の車で追いかけてきました。無断どころか、強引で勝手な行動です。そんなことがあったので、無断で出張して始末書に至るということはあると思う。」旨、述べていることから、請求人は無断で取引先に行くことが複数回あったことが認められ、上司が就業規則に違反する請求人の行動を戒めるために始末書の提出を求める行為は妥当であると思われる。

以上の関係者の申述に照らすと、請求人に謝罪文(始末書)の提出が命じられたことはあながち不当とは言えず、また、請求人は始末書を提出していないことからみて、請求人の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断す

る。

(エ) 請求人は、「平成〇年〇月の会社側の説明時に、Lから、話のあった準社員という内容は、請求人にとって格下げにつながる大事で、請求人にとって、社会的に重大なことであり、失意、落胆は甚だしいものがあった。」旨、主張する。これは認定基準別表1の「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」に該当すると判断することが可能であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

この点、当審査会において就業規則を精査するも、準社員であっても人事、休暇、昇級等の待遇や福利厚生面での不利益はなく、仕事上の差別を受けた事実も認められない。また、請求人の平成〇年〇月〇日の診療録には「契約社員だが、現在、更新手続ないまま働いているので上司に尋ねているところ。」との記載があり、請求人自身が、契約更新が必要な雇用契約を認識していたことがうかがえ、請求人が準社員であることを気にしていたことは認められるものの、このことにより、仕事上の差別、不利益取扱いを受けているとはいえないことから、請求人の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(オ) 請求人は、「異動の件については、クレーンが落ちてきて事故があった場所であり、高回転の刃物を扱う現場のため、非常に辛く思われた。」旨、主張する。これは認定基準別表1の「配置転換があった」に該当すると判断することが可能であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

この点、Kは「このような異動は普通にあります。請求人は過去に金型設計をしていたということも聞いていますし、請求人がそこに異動すると聞いても驚きはありません。」と述べ、Iは「一般的かどうかまではわかりませんが、あまりない異動かもしれませんが、全くないということではありません。」と述べ、Gは「金型の加工部門の異動については、請求人は、自分から金型の加工か設計かはわかりませんが、技術者としてプロ並みと話をしていましたのでその異動も納得しました。技術部から発注部門や他部門に行くことは多々ありますし、それが加工部門であってもおかしいことではありません。」と述べ、Lは「研究室が拒否されて今後どうしようかと考えて、履歴書を見直して0で金型をやっていたと書かれていたので翌年の平成〇年〇月〇日に金型のことを話しました。設計をしている人が金型の

加工の現場に異動した人は過去にもいますし、請求人は対外的な仕事はできないので、どうしたらよいかと考えたときに、研究室、金型と能力に見合ったものを提示していました。設計以外の部門から設計部門への異動はほとんどありませんが、設計から他の部門への異動は普通にあることです。」と述べ、Eは「金型メンテナンスに異動となったのは、どこの部署も受け入れがないのと、納期がない仕事であること、私の部門の中に製造技術があるので、その部長にお願いができるのと、請求人は前職のYで金型のメンテナンスをしていたのと、プレスで1級を持っていたことから、金型がいいだろうということになりました。請求人のうつ病については以前の労災請求の時には知っていましたので、納期がないこと、残業が少ないところがいいだろうということも考慮しました。給与についても現状維持と考えていました。」と述べている。

以上のことから、会社は対外的な仕事ができない請求人の経歴等を考慮し、金型メンテナンスへの異動を命じたものであり、会社が左遷やみせしめで異動を内示したとは認められない。

また、請求人が入社以来、設計業務に従事していたことから、労働環境の変化を不安視したものと推認できるが、一方、請求人は、前職において金型保守部門や金型制作部門で就労した経験があり、過去に経験した業務とは全く異なる質の業務に従事することとなったものではないことから、変化後の業務の負荷は軽微であったと判断できるものであり、請求人の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 以上、複数の出来事が認められるが、請求人の心理的負荷の強度は、いずれも「弱」であり、総合評価における共通の検討事項である仕事の裁量性の欠如、職場環境の悪化、職場の支援・協力等の欠如の状況については、特段評価するものは認められず、出来事の前から続く恒常的な長時間労働も認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「弱」と判断する。

(4) 業務以外の心理的負荷については、特記すべき事項は認められない。

(5) 請求人の個体側要因について、専門部会は意見書において、「調査資料から、既往症として平成〇年〇月に『うつ状態』、平成〇年〇月に『うつ病』が認められるが、それぞれの病相は、症状的にも社会的に寛解している。アルコール依存の問題は認められない。なお、請求人の知的レベルは高いが行動様式は内向

的、脅迫的傾向が強く、他人との共感性が少なく社会性にも乏しい、あたかもアスペルガー症候群であるかのごとくアスペルガー的傾向が見られることから発達障害が疑われるが、調査資料では判断できない。」と述べている。

(6) 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。

(7) なお、請求人は、申立書等の追加資料を提出しているが、上記判断は、これらの資料も精査した上でのものであることを念のため付言する。

3 以上のとおりであるので、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。