

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、昭和〇年〇月〇日にA県B市所在のC会社（以下「会社」という。）に入社し、自動車部品の製造業務に従事していたが、平成〇年〇月からは製造管理課付きの特務として台車の清掃作業に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月〇日に会社社長から台風の日に出勤したことをとがめられたことを契機に、同日から徐々に胃痛が出現し、痛みが激しくなったため、翌日にD内科に受診し「胃潰瘍」と診断された。その後、同月〇日にE病院に受診したところ「適応障害」（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、監督署長に療養補償給付を請求したところ、監督署長は、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 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会作成の平成〇年〇月〇日付け意見書「請求人の精神疾患に係る業務起因性の医学的見解」(以下「専門部会意見書」という。)によれば、請求人は、ICD-10診断ガイドラインの「F43.23 適応障害、主として他の情緒の障害を伴うもの」を発病していたものとされ、その発病時期は、平成〇年〇月〇日頃とされている。

請求人や関係者の申述、請求人の受診歴その他本件事実の経過等に照らし、当審査会としても、上記専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(2) 心理的負荷による精神障害等の業務上外の認定については、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、同基準は妥当なものであると考えることから、以下、認定基準に基づき本件について検討する。

(3) 本件精神障害発病前おおむね6か月の間(以下「対象期間」という。)における業務上の出来事を、認定基準の別表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。)に当てはめると、「特別な出来事」に該当する出来事は認められないので、その他業務上の出来事について検討する。

ア 請求人は、対象期間中に、次のような出来事が生じたと主張する。

- ① 台風の日請求人が出勤したところ、社長が現場に現れて出勤したことをとがめられ、腰の治療方法について意見されたこと。(平成〇年〇月〇日)

- ② 社長に命じられたダンプラ台車の清掃（以下「台車清掃作業」という。）によって腰が強痛み出したため、社長に病院に行くと言ったところ、社長から「労災にするんか」と言われ、請求人が買い集めた道具でもやっばり腰が悪いと言ったところ、それならば病院に行くように言い、この件も労災請求するのかと質問したこと。（平成〇年〇月〇日）
- ③ 朝礼中に社長が請求人の名前だけを呼び捨てにし、看板をみるよう一方的に言ったため、社長に質問したところ一方的に話を打ち切ったこと。（平成〇年〇月中旬頃）
- ④ 請求人が工場通路の水漏れの報告をしなかったと社長が一方的に決めつけ、頭ごなしに叱責したこと。（平成〇年〇月下旬頃）
- ⑤ 日曜日は病院が休みなのに、請求人はなぜ出勤しないのかと、社長からとがめられたこと。（平成〇年〇月上旬頃）

イ アで請求人が主張する出来事を当審査会としても精査したが、これらの出来事は、専ら社長の言動に係わるものであるが、それぞれの事情をつぶさに見ても、社長の対応は、管理者・上司として相応な範囲内のものと言わざるを得ず、個々の社長の言動は強い指導・叱責とまでは言えないこと、これらの出来事は単発的であり、執拗に行われているとは言えないことが認められる。

ウ また、社長の言動に関する関係者の申述をみると、社長が工場長の時にFの安全靴を踏んだことや、Gの椅子を蹴飛ばしたことがあり、言動が乱暴であったことについてはほとんどの者が認めていて、「請求人に厳しかったように思う。」とのFの申述もある。

しかしながら一方で、H係長は「皆に対してきつい言い方をしていた。請求人だけに、特別厳しくあたるということはなかった。」、「社長は、厳しい言い方をするが、あくまで仕事に関することであり、仕事以外のことや人格など、相手を否定するような話はしなかった。」旨申述し、I班長は「私は、普通だと感じている。私は社長として厳しい面はあっても、当たり前の範囲内であり、おかしいとは感じない。」旨申述している。

労働組合のJは、「社長の性格から暴言的な発言はあったのではないかとと思う。」としつつも、「古い指導者、管理者であり、性格的には、特定の人だけに言うのではなく、誰にでもはっきりものを言うタイプと思われる。」、「社

長は、従業員に叱咤、激励でパワハラをしているつもりはないのではないかと  
思う。」と申述しており、社長の言動は、思い違いや軽率な面も見られる  
ものの、総体としては上司による通常の業務指導の範囲内のものと評価され  
るべきものと判断する。

エ 以上のとおりとすると、アで請求人が主張する出来事については、当審査  
会としても、それぞれ認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、  
いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)に当たる  
ものではなく、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理  
的負荷の強度は「Ⅱ」)に該当するとの監督署長の判断を妥当なものと判断  
する。

また、心理的負荷の強度の総合評価をそれぞれ「弱」程度とする監督署長  
の判断も、妥当なものであると判断する。

オ なお、請求人は、社長から受けたいじめ・嫌がらせ・パワハラが長年積み  
重なって、平成〇年〇月〇日に一気に爆発したと主張しているが、請求人が  
パワハラと主張している「評価を下げられた」という出来事は、対象期間前  
の出来事であり、かつ、評価の引下げ等は人事評価制度の導入や、分社化に  
伴う賃金制度の見直し等の結果といえるもので、請求人だけを意図的に対象  
としたものとは認められない。

また、請求人は、特務の台車清掃係にされたのは、「いじめ・嫌がらせで  
職種転換をされたものである。」旨主張しているが、この出来事についても  
対象期間前のものであるところ、社長やK課長の申述によれば、この職種転  
換は、それまで従事していた梱包作業では腰に負担がかかると請求人が主張  
したので、社長とK課長が産業医と相談し、その指示に基づいて検討を行っ  
た結果、台車清掃作業に職種転換させたものであるとしており、この経過を  
見れば、いじめ、嫌がらせに当たるものとも言い難い。

さらに、請求人の労働時間に長時間労働は認められない。

カ 出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価

上記エのとおり、対象期間中に「弱」と評価される出来事が複数認められ  
るが、当審査会としても、出来事が関連して生じているとして全体を評価し  
ても、その心理的負荷は「弱」と判断することを相当と判断する。

(4) なお、専門部会意見書には、業務以外の出来事は特に認められないと記載さ

れ、また、個体側要因として、家族の精神障害の既往歴及び性格傾向が記載されている。

(5) 以上のとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」には至らないことから、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められない。

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。