

平成25年労第446号 併合
平成25年労第447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及び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県B郡所在のC病院（以下「事業所」という。）に採用され、臨床検査技師として勤務していた。

請求人によると、平成〇年〇月に採用され同年〇月に技師長になったD技師長との仕事での意見の食い違い、同人による威圧的な態度や退職の強要により頭痛を感じることが多くなり、市販薬を飲むようになった。

請求人は、平成〇年〇月〇日、E院長、F部長及びG技師から、請求人のせいで3人の臨床検査技師が辞めているとして退職を強要されたことに精神的苦痛を感じ、睡眠時間が減ったとして、同年〇月〇日にクリニックHに受診し「心因反応」と診断された。また、同年〇月〇日にIクリニックに受診し「心因性抑うつ状態」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間及び同月〇日から同年〇月〇日までの間の各休業補償給付をそれぞれ請求したところ、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、それぞれ支給しない旨の処分をした。

請求人は、これら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。）にそれぞれ審査請求をしたが、審査官は、併合して審理する必要があると認め、労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和31年法律第126号。以下「労審法」という。）第14条の2の規定により、これらを併合して審理し、平成〇年〇月〇日付けでこれらを棄却したので、請求人は、さらに、この決定を不服として、それぞれ再審査請求に及んだものである。

なお、当審査会においても、各再審査請求については併合して審理を行う必要があると認め、労審法第50条において準用する同法第14条の2の規定により、これらを併合したものである。

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専門部会（以下「専門部会」という。）作成の意見書によると、請求人は平成〇年〇月〇日以降末頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2適応障害」を発病したとされている。請求人の発病に至る経緯に照らすと、当審査会としても専門部会の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上外の判断については、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、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えることから、以下、認定基準に

に基づき検討する。

(3) 請求人の発病前おおむね6か月間において、「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人らは、「D技師長との出来事」について、その心理的負荷は「強」と評価すべきであると主張しているので、以下、検討する。

まず、請求人らは、発病の半年前にD技師長により退職を強要されたと主張しているが、D技師長は、要旨、請求人が同僚の悪口を言うことがよくあるので、「そんなにこの職場がいやであれば他の職場を受けてみたらどうなの。」と話したと述べている。当該事実があったことは、F部長の申述においても認められるところであるが、退職を勧奨するがごとき表現があったとの事実は確認できない。

また、請求人らは、D技師長が請求人に威圧的な発言をしたり、「あほか」という人格を否定するような発言をしたことが「ひどい嫌がらせ等」に該当すると主張しているが、D技師長は、要旨、「請求人は行動記録表のシートの材質というささいなことで自分の意見が通らないとまくしたて声を荒げたので自分が責められているような感じになったことから、『いいからもう少し聞きなよ。』、『あほか。もう。』と言ったことがある。請求人が何回も同じことを持ち出すことから『同じことを何回も言うな。』と怒鳴ることもあるし、もうわかったからとなだめることもあった。請求人と言い争ったときは横の部屋の薬局の女性職員がびっくりして検査室に来たこともあった」と述べていることから、D技師長と請求人との間には、業務をめぐる方針等において周囲からも客観的に認識されるような対立が生じていたことが認められる。しかし、D技師長の発言において請求人の人格を否定する内容があるとは認められず、また、業務指導の範囲を逸脱したものとも認められることから、業務による心理的負荷評価表の「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「中」とあると判断する。

(5) 請求人らは、平成〇年〇月〇日にE院長他2名から、〇人の臨床検査技師の退職は請求人のせいであるという虚偽の理由により円満退職しない場合は顧問弁護士を雇うと告げられたことは、「退職を強要された」に該当し、その心理的負荷は「強」と評価すべきであると主張しているので、以下、検討する。

この点について、F部長は、要旨、「請求人に現状のまでの勤務態度では雇

用の継続は難しいこと、○人の臨床検査技師が辞めた原因是請求人にあることを告げたところ、請求人は、自分は悪くないの一点張りで、辞めていった○人の勤務中の失敗談や欠点を早口でまくしたてて、逆に責められているような感じだった。円満退職しなければ顧問弁護士を雇うと言ったことはない。請求人が気持ちを入れ替えてくれればすむ話だったが、『4者面談報告書』記載のとおり、本題からそれた話題になって、これが長々と続いたため、私どもでは話ができるないと考え顧問弁護士が話をするのを伝えた」と述べている。当審査会としては、請求人からの聴取書も精査したが、当日のF部長と請求人とのやりとりにおいて、F部長が執拗に退職を求めたり、恐怖を抱かせる方法を用いて退職を勧奨したという事実は認められない。一方、○人の臨床検査技師が辞めた原因が請求人にあるとのF部長の説明については、関係者の申述内容を精査したところ、全くの虚偽であるとはいえないと判断しうることから、業務による心理的負荷評価表の「退職を強要された」に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

(6) 上記(4)及び(5)のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は「中」と「弱」であることから、全体評価は「中」と判断する。

したがって、「強」と評価すべき強い心理的負荷を伴う業務による出来事は認められない。

(7) 請求人らは、D技師長が請求人の前の職場に聞き合わせに赴いたこと及び事業所の顧問弁護士から退職を強要されたことは発病後の出来事であっても考慮しなければならないと主張しているが、いずれも、発病した精神障害を著しく悪化させるような「特別な出来事」に該当するとは認められない。

3 以上のとおりであるので、請求人に発病した精神障害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。