

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、平成〇年〇月〇日、A市所在のB会社（以下「会社」という。）に採用され、グラビア印刷の業務に従事していた。

請求人によると、会社の上司から印刷機の操作を1か月で覚えるという達成困難なノルマを課せられたが、まともな指導を受けることはなく、ミスをすると大声で怒鳴られ、さらに、1週間経った頃から、退職を強要するような発言をされ、平成〇年〇月〇日の夕方には退職をするかどうかの判断を迫る発言をされたとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日、体調不良により会社を欠勤し、翌〇月〇日、C病院に受診し「うつ病」と診断された。その際、1か月の自宅療養が必要であるとの診断書の交付があったことから、同人の妻が同日、会社にその旨を電話連絡したところ、同年〇月〇日、請求人は上司から電話で解雇を言い渡された。

請求人は、上記疾病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の請求したところ、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 当審査会の実事の認定

(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。）の意見書によると、請求人は平成〇年〇月下旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したとされているところであり、当審査会としても請求人の症状経過及び医証等に照らし、専門部会の発病日、疾病名に関する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ことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人は、平成〇年〇月〇日に会社に採用され、同年〇月〇日には解雇になっていることが認められる。

また、請求人は、前職場であるD会社E営業所を平成〇年〇月末に解雇になってから会社に採用されるまでは失業しており、この間に請求人の叔父が経営する自動車整備工場の手伝いはあるものの、給与を受けるような就労の実績はない。

したがって、認定基準に基づき請求人の発病前、おおむね6か月の間の業務

による心理的負荷を検討するに当たり、その評価期間は会社への採用後から解雇までの約1か月ということになる。

- (4) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（実質的には1か月間）において、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。
- (5) 請求人は、要旨、入社早々から習熟に1年はかかると言われた印刷機の操作を工場長から1か月で覚えるよう強要され、仕事の際には工場長から、日常的に暴言や時には暴行を受け、さらには退職の強要を受けたことにより、本件疾病を発病したと主張する。
- (6) まず、印刷機の操作を1か月で習熟するよう工場長から命じられたとの主張については、認定基準別表1の「達成困難なノルマを課せられた」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

この出来事について、工場長はその命令自体を否定しており、同僚は、『「印刷機を1か月で使えるようになれ。」といったノルマはなかったと思うし、私は聞いたことはありません。』と申述している。また、工場長は平成〇年〇月〇日過ぎに、同年〇月初めに工場長自身が検査入院するため、「その間頼むね。」と請求人に述べたことは認めており、このことと日頃の印刷機の操作指導に係る工場長の言動から、請求人にとっては「達成困難なノルマを課せられた」と受け止めたものと考えられるが、上記の工場長及び同僚の申述を含め、本件の関係資料からは会社にノルマが存在したこと自体が確認できない上に、ノルマ達成のために請求人が残業を強いられたとか、ペナルティを受けたという事実は認められない。したがって、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断せざるを得ない。

- (7) 次に工場長から、日常的に暴言や嫌がらせ、いじめを受けたとする請求人の主張であるが、これを出来事として捉えた場合、認定基準別表1「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、その平均的な心理的負荷は「Ⅲ」であるが、工場長や同僚の申述からは、請求人が工場長から嫌がらせ等を受けていたという事実は確認できない。

また、請求人は、労働基準監督署の調査時の聴取書においては、工場長から暴行を受けたことはない旨述べていたが、審査請求時の聴取書においては、これを翻し、採用された次の日から毎日工場長から頭を叩かれ、1日何回も足を蹴られた旨主張している。この点については、審査官作成の電話聴取書におい

て、請求人自身が目撃者はいない旨を述べていることや、本件の関係資料からも工場長の請求人に対する暴行を確認することはできないため、請求人の当該主張を採用することはできず、出来事として評価できない。

したがって、請求人が主張する工場長から「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」とする出来事は、暴行の事実は認められず、また、客観的に嫌がらせ等があったとまではいえないことから、上司からの業務指導の範囲内の叱責等を受けたと考えるのが相当であり、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当するものの、少なくとも同僚等、周囲が認識するトラブルであったとまではいえないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

- (8) 退職を強要されたという主張については、出来事としては認定基準別表1の「退職を強要された」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」であるが、本件の関係資料を精査しても、退職を強要された事実を確認することはできない。

また、工場長が「Fさんのことは私の後継者として採用を行いました。私とGの2人とも60歳過ぎなので、もう一人いる40歳代のHという従業員と一緒に、ゆくゆくは機械を任せる予定でした。」と申述していることや、平成〇年〇月〇日の会社での会議の様子として、同僚が「この会議の中で、初めて会議に出席するFさんに社長から『調子はどうだ。』という話があり、Fさんからはっきり憶えていませんが、『まあまあです。』みたいな流すような返事があったと思いますが、それ以外にFさんへの話はなく、退職を強要するような話はありませんでした。」と述べていることを併せ鑑みれば、工場長及び社長は請求人に対して、印刷機を担う社員として期待していたことはいかざるものの、請求人を退職に追い込む理由がなく、請求人が主張する「退職強要」は事実として認定できない。

なお、請求人の妻が、C病院での本件疾病に係る診断結果を会社に連絡したことを受け、平成〇年〇月〇日に、工場長が請求人の妻に対し電話で「申し訳ないが、今回の雇用はなかったことにしてほしい。」と伝えたことは、工場長の申述から認められるが、請求人の本件疾病の発病後の出来事であり、心理的負荷の評価対象とすることはできない。

- (9) 以上、本件についての業務での出来事の総合評価は、上記のとおり、「弱」の

出来事が2つであり、全体評価としても「弱」と判断せざるを得ない。

本件は、請求人が会社に採用され、その後1か月に満たない期間に本件疾病を発病した事案でありC病院I医師がその意見書において、本件疾病の発病の原因として「もともと持って生まれた素因があり、それに職場ストレスという状況因が重なり発病した。」と述べていることは、主治医としての意見としては理解できるところ、業務による心理的負荷の全体評価が「弱」である以上、本件疾病と業務との相当因果関係を認めることはできない。

- 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、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。