

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、平成〇年〇月〇日A会社に入社し、平成〇年〇月〇日からは会社のB保健センター（以下「事業場」という。）に配属され、社員の健康診断実務の総務、庶務的な業務に従事していた。

請求人によれば、請求人は平成〇年〇月の人事考課の面談において、平成〇年〇月当時であった社員の救急搬送を巡るトラブルについて、上司から一方的に断罪され、会社中枢部門に吹聴されたことや、その後も休職を強要されたことにより、平成〇年〇月頃から軽いめまい、腹痛が出現し、同月〇日には寝込んで出社困難な状態となり、その後も症状が持続したことから同月〇日Cクリニックに受診し「適応障害（混合性不安抑うつ反応）」と診断され通院加療したとしている。

請求人は、業務上の事由により精神障害を発病したとして、監督署長に休業補償給付を請求したところ、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、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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人は、精神障害の発病時期について、平成〇年〇月上旬頃ではなく、平成〇年〇月である旨主張するので、以下、検討する。

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。）の意見書によると、請求人は、平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.22混合性不安抑うつ反応」（以下「本件疾病」という。）を発病したとされている。

この点、主治医であるD医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書で、「傷病名は適応障害（混合性不安抑うつ反応）。発病日は平成〇年〇月頃。初診時における本人主訴は、平成〇年〇月頃より不安緊張抑うつ気分が出現した要因は（事業場の）ストレスに端を発して『上司及び会社が適切な対応をしていない』（本人談）ために更に症状が増悪した。」と述べている。

また、請求人は、「平成〇年〇月頃から軽いめまい、腹痛が出現し、同月〇日には寝込んで出社困難な状態となり、その後も体調は悪かったが、もしうつ病と診断されたら、Eの言うとおりにになってしまうので、意地でも受診しなかった。また健康保険で受診がわかるのも怖かった。その後、妻が知り合いのカウンセラーに相談して、休業が必要では無いという診断書を出してもらおうという方法があると知り、始めて同月〇日にCクリニックを受診した。」旨述べている。

以上から、D医師の意見及び請求人の申述を踏まえると、当審査会は専門部

会の意見は妥当なものであり、請求人の主張は採用することはできないと判断する。

(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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間において、業務による心理的負荷評価表の「特別な出来事」に該当する心理的負荷が極度の出来事及び極度の長時間労働は認められない。

(4) 発病前おおむね6か月間における「特別な出来事」以外の業務による出来事について、その心理的負荷を検討すると以下のとおりである。

ア 請求人は、平成〇年〇月の人事考課面談時に、上司のEから平成〇年〇月の緊急搬送の対応について一方的に断罪された旨主張する。

この点、Eは、面談において、昇格を希望する請求人に対して、昇格するまでの高評価は出来ないことを説明したが、救急搬送の件については、当時の上司から怒られたことはあったかもしれないがペナルティーは無かった。このことが原因で評価を落としたことはないと述べている。また、Fは、同席した〇月の面談において、係長に昇格させて欲しいと希望する請求人に対して、今まで事務補佐的な仕事しか任せられずそれも十分にこなせておらず、昇格ルールを満たす成績でないことを説明したが、救急搬送に係る請求人の対応について社内的に問題にしたことはないし、成績に反映させることもないと述べている。

以上みたとおり、請求人が主張する上司Eからの断罪を裏付ける事実は見い出せなかったものの、請求人と上司Eとの間に人事評価について考え方の相違が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」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当する。しかし、当該出来事は、請求人の仕事の評価を評価基準に基づき説明したものであり、勤務評価そのものは会社の規定に沿ったものであることから、当審査会としては、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ また、請求人は、平成〇年〇月頃に上司Eから、「異動・退職・出向が嫌

なら、今の部署内で、今の仕事をはずれて、別の部屋を用意するので、そこに一人で行くように。Fとも話しができています。」などと繰り返し退職や退職勧奨をされた旨主張する。

この点、上司Eは、請求人から職場を変えてほしいという話があったが、こちらからそのような話はしていないと述べ、請求人が主張する言動を否定している。

また、事業場関係者や労働組合関係者からも直接あるいは間接的に請求人が主張するような事実を裏付ける申述や本件資料からも客観的資料は見当たらないことから、請求人の主張は採用できない。

ウ さらに、請求人は平成〇年〇月に上司Eから退職・転職を求める発言をほぼ毎日されたと訴えるが、上記イのとおり当該出来事は確認できず、仮に当該出来事が事実であったとして検討しても、本件疾病の発病後の出来事であり、本件疾病に関与した出来事として評価することはできないと判断する。

(5) 以上にみたとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、請求人の業務による心理的負荷の強度は「強」に至らず、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判断する。

3 以上のとおりであるから、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。