

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、平成〇年〇月〇日にA会社に採用され、B県C市所在の同社C工場（以下「事業場」という。）において技能職として生産設備の保全業務等に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月頃に夜眠れなくなるなどの自覚症状が現れ、D病院を不眠症で受診し、平成〇年〇月頃からは、夜全く眠れなくなる症状が3か月以上続いたとして、同月〇日にEクリニックに受診し「神経症（混合性不安抑うつ障害）」と診断され加療している。その後、請求人は、平成〇年〇月及び平成〇年〇月に同クリニックに再診し、さらに、平成〇年〇月にFクリニック、同年〇月にGクリニック、平成〇年〇月にHクリニック、平成〇年〇月にI医院及び平成〇年〇月にJクリニックなど複数の医療機関に受診し、それぞれ「適応障害、不安神経症」、「不眠症、心身症」、「不安障害」、「うつ状態」及び「慢性疼痛」と診断されている。

なお、請求人は平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの約3年半腰痛で休業しており、その後復職したものの、同年〇月〇日から再度休業している。

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平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間に係る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 当審査会的事実の認定

（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（以下「精神障害等専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、「請求人は、ICD-10診断ガイドラインに照らして、平成〇年〇月下旬頃に、『F43.2 適応障害』を発病したものと判断する。」と意見を述べている。当審査会としては、精神障害等専門部会の医学的見解は妥当であると判断する。

（2）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は、「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、以下、認定基準に基づいて、請求人に発病した精神障害の業務起因性について検討する。

（3）請求人の発病前おおむね6か月間及び発病後に、認定基準別表1「業務による心理負荷評価表」（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「心理的負荷が極度なもの」または「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。

(4) 請求人の発病前おおむね6か月間に起きた業務による出来事についてみると、請求人は、平成〇年に採用され、平成〇年〇月下旬頃に発病したものと判断されていることから、認定基準によると、請求人がいじめられたと主張する出来事は、平成〇年頃に起こったとされる出来事に限られることとなる。しかしながら、いじめのように出来事が繰り返されるものについては、発病前6か月より前にいじめが開始され、発病まで継続されている場合があるとされることから、念のため、請求人らの主張する出来事について、以下のとおり検討することとする。

ア 平成〇年頃に稼働中の機械に入れと命令された出来事は、発病から約7年前に起きたとされる出来事で事実関係は不明であり、仮に請求人が危険と感じる出来事であったとしても、1度限りのもので、その後、請求人が医療機関を受診した、欠勤したなどの事実もみられないことから、当審査会としては、請求人の心理的負荷となる出来事として評価することはできない。

イ 平成〇年頃に借りてもない本を返せと迫られた出来事、紛失した工具を返せと言われた出来事、請求人が作業中に大声を出された出来事は、発病より約1年前に起きたとされる出来事で、事実関係は不明であり、かつ、請求人がその不当性を事業場管理者に訴えた事実はなく、業務を巡ってのものというより個人的人間関係のトラブルと判断され、周囲からも客観的に認識されていない。

したがって当審査会としては、これらの出来事を請求人の業務による出来事と捉えることはできない。また、同時期に起きたとされるキャプテン手当の未払いなどの出来事は、これまでに請求人らからの主張がなされておらず、事実関係も不明であるうえ、その職責及び手当の支給根拠等について、提出された一件資料から判断できないことから、評価することはできない。

ウ 平成〇年頃に同僚Kから精神病呼ばわりされたとする出来事について、Kは、平成〇年〇月から同年〇月までの5か月間だけ請求人と同じ職場であったものの、特に会話はしていない旨申述しており、事実関係は不明である。当審査会としては、そのことで請求人がLに叱責されたとして、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめたとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」程度であると判断する。

また、同時期に起きたとされる、請求人の工具が紛失するなどの出来事は、これまでに請求人らからの主張がなされておらず事実関係も不明であるが、「Mが悪いよ」、「おりゃおりゃ」などの上司及び同僚の発言から請求人がそれ

をしつ責と捉え不快感を覚えたとしても、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」に当てはめた場合、いずれもその心理的負荷の総合評価は「弱」程度と判断する。

以上検討した結果、当審査会としては、請求人の上司及び同僚が、事業場における職務上の地位や専門知識など様々な「優位性」を背景に業務と密接な関係のもと、請求人に対して精神的苦痛を与えたものとは評価できず、業務による心理的負荷の全体評価は「弱」程度であると判断せざるを得ない。

(5) なお、平成〇年頃にキャプテンを命じられ、朝礼時に班員から「聞こえませ〜ん」と繰り返されたこと、平成〇年〇月〇日に会社で作業中にギックリ腰になり動けなくなった際の上司の対応、平成〇年末頃の請求人が休職中、会社からの電話攻撃を受けたことなど、請求人らは、精神障害の発病後においてもいじめが継続して行われていると主張しているが、本件の関係資料を精査しても、これらの主張は確認できず、請求人らの主張は採用できない。

(6) 以上を総合すると、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」に至らず、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は認められない。

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。