

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、自動車の部品等に使用される粉末冶金製品の製造を行うA県B町所在のC会社D事業所（以下「会社」という。）に製造工として採用され、部品の成形業務等に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日、労働組合の活動を行うため、上司に「離席届」を提出したところ、不備があり正規の手続を踏むよう同上司から指摘されたが、これに応じなかったため、同上司に提出した「離席届」を破り捨てられた出来事があり、ショックを受けたという。

請求人は、翌日、仕事を休み、Eクリニック&相談室に受診したところ「適応障害」と診断された。その後、請求人は、正当な組合活動であると理解していた同月〇日及び〇日の対応について、会社部長から無断欠勤であり、譴責処分に処する旨を言われたことにより、体調が悪化し、同年〇月〇日からは休業するに至ったという。

請求人は、会社でパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたことにより、精神障害を発病したとして、監督署長に対して休業補償給付の請求をしたところ、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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、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。)は、その意見書において、請求人は、平成〇年〇月〇日、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。)を発病したとしており、当審査会としても、請求人の症状経過及び医証等から、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か月間における業務による心理的負荷について検討すると、次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」(以下「別表1」という。)の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は

「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。

イ 「特別な出来事」以外の出来事について

請求人は、平成〇年〇月〇日に組合活動のため離席届を提出したものの、上司に受取りを拒否されたことがパワハラである旨主張している。この出来事については、別表1に示されている「上司とのトラブルがあった」に該当するものとみることができ、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

このことに関しFは、請求人が提出した離席届は手書きで作成されたもので、会社で決められた所定の手続を得ていないことから受け取らなかったこと、また、請求人は勤務終了後に再度離席届を提出したが、これについても総務及び組合の印がなかったことにより受理せず、請求人が受理されたと誤解しないように不備のある離席届を破棄した旨申述している。

したがって、Fは会社の手続を踏まえ、請求人からの不備のある離席届に対処しているのであって、この行為は業務指導の範囲内であるとみるのが相当であり、本出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

ウ なお、請求人が主張する平成〇年〇月〇日の勤務シフトの変更については、発病前6か月間の出来事には該当しないので、認定基準の心理的負荷の評価の対象とはならない。

(4) 請求人は、平成〇年〇月〇日及び同月〇日の年次有給休暇の申請が無断欠勤とされて懲戒処分となったことが、重い心理的負荷であったと主張する。

しかしながら、この主張に係る出来事は、Fの申述からすれば、同月〇日と同じく、不備のある離席届に係る出来事であり、かつ、請求人の本件疾病発病後の出来事であって、認定基準上、業務による心理的負荷の評価対象に当たらない。また、この出来事による懲戒処分の程度が譴責処分であることからして、発病後に発生した心理的負荷が極度な「特別な出来事」に当たるとも言えない。

したがって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らず、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ない。

3 以上のおりであるので、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、主文のおり裁決する。