

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保険組合（以下「事業場」という。）に雇用され、事業場に設置された診療所において主に薬剤師として勤務していた。

請求人によると、平成〇年〇月に当時の常務理事の不正行為を明らかにしたことやその後交代した常務理事に対して自身の給与の号俸を下げられたことに関して申し出をしたところ、給与については修正を求めて協議を続けたものの解決されなかった。そこで、裁判所に調停を申し出て、和解により修正がなされたものの、それ以来、常務理事や事業場総務課長らからよく思われていないことが伝わるなど、確執があったとしている。

請求人によると、平成〇年〇月〇日、常務理事に対して総務課長の公平さを欠く言動を指摘すると、同課長から、請求人は職務怠慢であり、薬を横領している旨の発言があったため、そのような発言をするなら証拠を出すように求めたが、同課長からは謝罪もなかったとしている。さらに、同月〇日、請求人が事業場のエレベーターに乗ったところ、総務課長が同乗してきて請求人の前に立ちふさがったので、「何か言うことがあるでしょう。」と言ったところ、同課長から「言うべき時がきたら言いまっさ。」と言われ、その直後から過換気症状が出たとしている。その後、請求人は、手のしびれを覚えたので、同月〇日、C心療内科に受診したところ、「抑うつ神経症」と診断された。

請求人は、業務が原因で精神障害を発病したものであるとして、監督署長に療養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、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）請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、主治医であるD医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、傷病名については、平成〇年〇月〇日の初診時には神経症と診断したが、その後、抑うつ気分や意欲低下を認めたため、同年〇月〇日に抑うつ神経症（ICD-10診断ガイドラインの「F34.1 気分変調症」）に変更したとし、発病時期については、請求人の陳述内容を基に同年〇月〇日と判断したとしている。なお、知り合いの薬局へ手伝いに行っていた事実があることから、うつ病性障害の診断を満たすほど重症ではないと考えた旨述べている。また、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。）も、意見書で、要旨、請求人の申述及び症状の推移、D医師の意見を基に、傷病名については、ICD-10診断ガイドラインの「F34.1 気分変調症」（以下「本件疾病」という。）

であり、発病時期については、請求人がC心療内科に受診した経緯から、同年〇月中旬頃とするのが妥当である、と述べている。

当審査会としても、請求人の症状の推移、医証等に鑑み、D医師及び専門部会の所見は妥当であると判断する。

(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) 請求人は、本件疾病を発病した業務による心理的負荷のあった出来事について、①平成〇年〇月〇日にE課長から、「横領している」、「職務怠慢である」と言われたこと、また、②同年同月〇日に事業場のエレベーターにE課長が同乗してきた際、同課長に「何か言うことがあるでしょう。」と言ったところ同課長から「言うべき時がきたら言いまっさ。」と言われたことである旨主張していることから検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人は、精神障害の発病は、上記のE課長による1回の発言だけではなく、長期にわたるE課長や事業場幹部との確執が背景にあるとしているが、認定基準では、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のあった出来事により、心理的負荷の強度を評価するとしており、それ以前における業務運営や人間関係等における心理的負荷に係る出来事については評価の対象にすることはできない。

イ 請求人の主張する上記の①及び②の出来事は、①のE課長と請求人とのやり取りが発端となって、②の出来事が生じたと認められることから、一体の出来事として捉えることが妥当である。

組織上、E課長は請求人の上司ではないが、医薬品の購入について総務課も介在しており、また、請求人自身、同課長は総務課長として、服務上の問題について、指示を出せる立場、規則・慣例を改めることができる立場にあったと述べていることに鑑みると、請求人が主張する出来事についての心理的負荷の強度を評価するに当たっては、認定基準別表第1の業務による心理的負荷評価表の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」を類推適用することが妥当であると判断する。

ウ ○月○日における出来事については、事業場関係者の申述内容がおおむね一致していることから、請求人が主張するようにE課長から請求人に対して「横領」、「職務怠慢」の発言がなされたものと推認される。同課長による「横領」等の発言は、請求人が提起した労働審判でも名誉毀損に当たるとの判断が示されているとおり、十分な証拠がない中で行われた不当なものであるといえる。しかしながら、請求人及びE課長並びに事業場関係者の申述を基に当日の両者のやり取りを精査すると、E課長の発言に対して請求人も強くしっかりと反論しており、同課長による一方的な叱責もしくはいじめであったと評価することはできない。また、同月○日のエレベーター内でのE課長と請求人とのやり取りは、請求人の申述の内容から一種の売り言葉に買い言葉ともいえる一瞬の出来事であり、請求人にとっては腹立たしいものであったと思料されるものの、当該やり取り自体を業務による心理的負荷を生じさせる出来事として捉えることは妥当ではない。

エ 以上のことから、○月○日の出来事について、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」を類推適用して、心理的負荷の強度を判断する具体例に照らして判断すると、両者が対立していることは事業場に広く知れ渡ったことと認められることから、「中」である例の「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上司との間に生じた」に該当するものであり、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断することが相当である。

(4) なお、請求人から提出された資料について子細に検討したが、上記判断を左右するものは見出すことができなかった。したがって、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「強」には至らないことから、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 以上のとおりであるので、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。