

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及び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県B市所在のC会社に雇用され、H部〇に配属された後、平成〇年〇月〇日からI部W係に配置換えとなり製造業務に従事していた。

請求人によれば、H部〇において上司から清掃のやり直しを言い渡されたほか、I部への異動後、課長や係長との折り合いが悪くいつもストレスがあったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し「強迫性障害」と診断され、その後、同病院において平成〇年〇月〇日に「適応障害」、平成〇年〇月〇日に「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したの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及び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、これら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 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害及び発病時期について、E医師は、平成○年○月○日付け意見書において、「請求人の精神障害については、ICD-10の『F42 強迫性障害』の再発エピソードが認められ、その時期としては、主治医意見及び投薬の状況等から平成○年○月頃と扱う。また、ICD-10の『F32 うつ病エピソード』(以下「本件疾病」という。)を発病し、その時期としては、主治医意見のとおり平成○年○月○日頃をもってこれを扱うことが適当と考えられる。」と述べており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等に鑑み、E医師の意見は妥当なものと判断する。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害等の業務上外の認定については、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であると考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 当審査会において、請求人の主張及び本件における一件記録を改めて精査したところ、本件疾病の発病前おおむね6か月間に業務による心理的負荷をもたらした可能性のある出来事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」は認められない。

イ 特別な出来事以外の出来事

(ア) 請求人は、平成〇年〇月の初め頃に同僚からごみ箱を投げ付けられたなどのいじめがあった旨主張している。

この点、請求人は、同月平成〇年〇月〇日に同僚とごみ捨てに関して口論となった事実が認められ、「〇年〇月〇日の状況聞き取り再調査」においても、当該事実は確認されている。この口論については、同僚が空のごみ箱を投げ付けたという行為に端を発するものであり、両者間には周囲からも客観的に認識されるような感情的な対立が生じていたものと認めることができる。もっとも、当日の出来事については、暴力行為等に及ぶものではなく、顕著な対立も一時的であったという事実からみて、当審査会としては、認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価するも、その心理的負荷の総合評価は「中」程度であり、「強」には至らないものと判断する。

(イ) また、請求人は、上記トラブルに関し、請求人のみが課長から呼び出され指導されたことをいじめであると主張している。

同指導時における課長の発言内容は明確ではないものの、上記のようなトラブルが生じた以上、上司である課長が指導を行うことはむしろ当然であり、複数回にわたって嫌がらせといえるがごとき指導がなされた事実も確認することはできない。したがって、当審査会としては、請求人の主張する事実を認定基準別表1の具体的出来事の「(ひどい)嫌がらせ・いじめを受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に当てはめても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) さらに、請求人は、平成〇年〇月に人事異動を伝えられたことが原因で本件疾病を発病した旨主張している。

請求人は、同年〇月〇日付けで以前に所属していた「H部〇」への異動を告げられた事実があり、当審査会としては、具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価することが適当と考えるところ、請求人は異動先での業務については2年以上の経験があること等を考慮すると、客観的にみて請求人の異動先での負担は軽微なものであり、その心理的負荷の総合評価は、「弱」と判断する。

ウ このほか、請求人は、「平成〇年〇頃から平成〇年〇月に職場異動するまでに、上司から掃除のやり直しを命じられた」、「平成〇年〇月下旬に班長が係長に昇進した時から、課長及び係長との折り合いが悪く、いつも悪者にされストレスになった」等の出来事があった旨主張している。

しかしながら、これらの主張は、いずれも本件疾病発病前6か月以前の出来事であり、当審査会としては、認定基準に基づきその心理的負荷を評価することは適当でないと判断するが、仮に認定基準別表1の具体的出来事の「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」）に当てはめたとしても、本件における資料からは、いずれの出来事についても業務指導の範囲を超える強い指導、叱責があったと認めることはできない。

(4) したがって、当審査会としては、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

(5) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因について

本件における一件記録からは、認定基準に基づき特に評価すべき要因は認められない。

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及び休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これら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。