

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県B市所在のC会社A事業所（以下「会社」という。）に雇用され、歯車部品等の機械加工作業に従事していたところ、同年〇頃に作業員のリーダー、平成〇年〇月〇日に作業長補佐、平成〇年〇月〇日に作業長にそれぞれ昇進した。

請求人によれば、平成〇年に着任した上司との関係が悪くなったことからストレスを自覚するようになり、また、平成〇年〇月中旬頃、三交替制から二交替制へ勤務形態が変更されたため、同年〇頃、寝付けない、疲れが取れないなどの症状を自覚するようになったという。請求人は、同年〇月〇日、自宅で過呼吸発作を起こしたことから、D診療所を受診し「パニック障害」と診断された。

請求人は、会社から過度のプレッシャーをかけられたことが原因で精神障害を発病したとして、平成〇年〇月〇日、監督署長に療養補償給付（通院費）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、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、請求人の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の時期について、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、平成〇年〇月〇日付けの意見書において、要旨、請求人には、平成〇年〇頃から寝付けない、疲れが取れないなどの前駆症状があり、同年〇月〇日に最初に呼吸困難の発作が生じて以来、頻繁に発作を繰り返していることから、同日に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。）を発病したと述べている。請求人の症状の経過及び医証等に照らし、当審査会としても専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断については、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) 本件については、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められないことから、その他評価期間における業務による心理的負荷について検討する。

#### ア 上司とのトラブル

請求人は、「平成〇～〇年頃、頻繁に社長の呼び出しがあつて、会社経営や赤字の話があり、いつも暴言や罵声を浴び、それに意見をすると『会社生命をかけて言っているのか』と怒鳴られパワハラを受けた。」と申述するとともに、Eについて、要旨、「(Eは)異動後半年から1年ほど経過した頃(注：平成〇年頃)から、急に現場のことに口を出すようになり、人員の他工程への応援やシフト変更など現場の人員体制に関わることへの急な相談や繰り返しの相談があつたこと、赤字黒字の売り上げや残業時間を抑えてコストダウンすること、仕損の多い部署への原因追及など色々なことに口を出してきた。当時は、あまりストレスとして意識していなかったが、Eたちとのことがストレスになっていたと思う。」と申述している。

他方、Eは、要旨、「機械加工の現場業務に関する引継ぎが出来ないまま現場代理人に着任したことからかなりの不安があつた。」とし、例えば、受注増に対応するための生産増に関して請求人に相談したところ、請求人からは「急にそんなことを言われても出来るか」と言われたことや、請求人から不可能との回答があつたことについて持ち帰って調整した結果、再度請求人に相談する場面があつたこと等を挙げ、「請求人と関わり始めた当初からこうした衝突があつた。」と述べており、F社長も「請求人を中心に現場代理人が機能していないなどという話があり、現場代理人と現場とのコミュニケーションがうまく取れていない印象であつた。」と申述している。

以上を踏まえると、請求人の主張する出来事は、認定基準別表1の具体的な出来事「上司とのトラブルがあつた」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるところ、本件の資料からは、F社長によるパワーハラスメントを示す具体的な出来事に係る申述等が認められないが、請求人とEの間には日常的に業務を巡る考え方の相違がありトラブルがあつたことは認められる。しかし、その程度は軽微なものであると考えられることから、当審査会としても、この出来事の心理的負荷の総合評価は、「弱」であると判断する。

#### イ 勤務形態の変更

平成〇年〇月より、親会社からの増産要求を受け、請求人の勤務形態が三交替制から二交替制の4勤2休(12時間拘束勤務)に変更されている。

請求人は、二交替制について土日勤務もあり健康への影響があること等か

ら反対したにもかかわらず、会社により実施された旨申述しており、また、要旨、体力的なきつきよりも請求人が休みの時に問題が発生し、上司が事態を收拾できずに現場が混乱し、現場の仲間からの不満を感じることのほうが精神的にきつかった、とも述べている。

請求人の主張する出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「勤務形態に変化があった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「I」であるところ、請求人の本件疾病発病前6か月間の1月当たりの時間外労働時間数は8時間～26時間であり、請求人も含めて職場の全員がサービス残業はなかったと申述していること、また、二交替制への移行後、現場に混乱が生じ職場の仲間が不満に思ったとの申述等もみられないことから、勤務形態の変更に伴い請求人の精神的負担が増大したとは言えず、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は、「弱」と判断する。

ウ 以上のとおり、当審査会は、請求人の主張のうち評価期間において業務による心理的負荷が認められる出来事は2つあり、いずれの総合評価も「弱」であることから、全体評価は「弱」であり、「強」には至らず、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

#### (4) 本件疾病発病日以後の心理的負荷

上記(1)のとおり、請求人は、平成〇年〇月〇日に本件疾病を発病しているが、それ以後の出来事として、請求人は、二交替制の増産体制が終わり三交替制に戻った後、平成〇年〇月にF社長からのメールや呼び出しがあり、当該二交替制(請求人は、上記(3)のイにあるとおり、導入に反対したとしているが、会社側は請求人の発案としている。)の結果、F社長から「売れない在庫ばかり作りすぎて赤字の原因になっている」との指摘を受けたことや、F社長からEに宛てた職場の体質や意識改革の必要性など経営に関する内容のメールを請求人も宛先に一緒に並べて送付されるなど請求人への当てつけのような気がして精神的に苦痛であったこと等を主張している。加えて、赤字の責任を請求人一人に押しつけられ、勤務評価を下げられたとも主張している。

しかしながら、請求人が主張する本件疾病発病後の出来事により、本件疾病が著しく悪化した事実は、本件の資料からは認められず、また、請求人が主張するこれら発病後の出来事は、認定基準別表1の「特別な出来事」にも該当しない。

したがって、請求人の本件疾病発病後の主張については、上記（３）の全体評価の結論を左右しない。

- 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。