

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A所在のB会社（以下「会社」という。）に入社し、会社各支店、営業所、J部を経て平成〇年〇月〇日からK部に課長として異動し、安全衛生関係行事の企画・運営、社員の労務安全衛生教育等の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日付けでK部に異動してきた同僚の課長と業務方針について意見が相違し、心身ともに疲れ果て、耳鳴り、イライラ、意欲低下や不眠などの症状が出現していたところに、平成〇年〇月〇日にはK部の会議中に部長から厳しく叱責されショックを受け、また、常務も部長の叱責を容認したことにショックを受けた。翌〇日は休業し、翌々日も仕事に行く気が起こらなかったことから、同月〇日Cクリニックに受診したところ、「抑うつ気分を伴う適応障害」と診断され加療したという。

請求人は、精神障害を発病したのは、同僚の課長から業務内容について執拗に批判されたこと及び平成〇年〇月〇日の会議中に部長から厳しい叱責を受けたことが原因であるとして、監督署長に対して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○年○月○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) 請求人に発病した精神障害及びその発病時期についてY医師は意見書において、要旨、請求人は平成○年○月下旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」を発病したとしている。請求人の発病に至る経緯に照らすと、当審査会としても同医師の意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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。

(4) 請求人は、評価期間における業務による心理的負荷として、主に「平成○年○月に異動してきたD課長と仕事のことで口論になることが多かったこと」、「平成○年○月○日の会議でE部長から叱責されたこと」、さらに「会社の違法行為に加担する行為を強要されていたこと」を主張している。

ア 「平成○年○月に異動してきたD課長と仕事のことで口論になることが多

かったこと」について

請求人自身が、要旨、D課長は仕事にいちいち文句をつけるので、口論になることが多かったが、人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われたことはなかったと述べ、D課長も、要旨、請求人と何かトラブルがあったということはない。業務に関して意見が相違して、意見をぶつけ合ったりするが、いがみ合ったりすることはなかったなどと述べている。

この出来事は、業務による心理的負荷評価表の「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）に該当するとみることができず、当審査会としても、決定書理由第2の2の（2）のイの（ア）において説示するとおり、仮に該当するとして評価しても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ 「平成〇年〇月〇日の会議でE部長から叱責されたこと」について

請求人は、上記会議において、D課長が提案したホワイトボードのことをF主任と二人で「Dボード」と称して話していたとき、E部長が机を叩き、「お前は仕事の態度ややり方を改めろ、心も入れ替えろ。」と請求人に向かって怒鳴った旨主張している。

この出来事は、業務による心理的負荷評価表の「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）に該当するものと認められるところ、E部長は、要旨、請求人やF主任がホワイトボードの意味を理解していないことに腹を立て、机を平手で1回叩き、「Dボードとは何だ。」、「Fさんまで何を言っているんだ。」、「もうこの会議はやめだ。」と大声を出した旨述べているものの、全員を見回す形で叱責したもので、請求人だけに言ったわけではないとしているほか、午後からは、請求人の業務をE部長とF主任が手伝い3名で処理した旨述べていることからすると、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は、決定書理由第2の2の（2）のイの（イ）において説示するとおり、「中」程度と判断する。

なお、請求人は、上記会議に出席していたG常務がE部長の言動に対し何ら発言しなかったのは異常であるなどと主張しているが、G常務の態度に対する個人的な受け止め方は「上司とのトラブル」には該当せず、その主張は採用できない。

ウ 「会社の違法行為に加担する行為を強要されていたこと」について

請求人は、会社経営上違法行為もやむを得ないことだと認識していたものの、D課長との意見相違による度重なるトラブルで精神的負担が増加し、違法行為に加担する行為が精神的に非常に耐え難い業務となったと主張しているが、一件資料を精査するも、請求人が主張するような違法行為を会社が行っていることを裏付ける資料は認められず、請求人の主張を採用することはできない。

(5) 以上からすると、業務による心理的負荷の対象となる出来事は上記イの「上司とのトラブル」のみであって、その総合評価は「中」であり、仮に評価した他の出来事を含めても、当審査会としても、全体評価は「中」であり、「強」に至らないことから、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。

(6) 請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見出せなかった。

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、主文のとおり裁決する。