

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会社に事務職として入社し、平成〇年〇月〇日、B会社（以下「会社」という。）に出向となり、同社Y事務所において、発注や原価管理の業務に従事していた。

その後、請求人は、平成〇年〇月〇日、C市所在の会社D支店に異動となり、J部K課において住宅の営業に従事していた。

請求人によれば、J部K課の上司から、「会社に来るな」、「辞めろ」、「ボケ」、「死ね」などの暴言を受けたほか、ネクタイを引っ張られて引きずり回されたり、書類ファイルで叩かれたりしたため、食欲不振や不眠の症状が出てきたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し「双極性感情障害、現在うつ病エピソード」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の請求をしたところ、監督署長は、請求人の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) 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。）の意見書によると、請求人は平成〇年〇月頃に ICD-10 診断ガイドラインの「F31 双極性感情障害」を発病したとされている。

これに対して、当審査会の依頼により鑑定を行ったF医師は、請求人に関する精神医学的意見書において、請求人は、「平成〇年〇月末から同年〇月に ICD-10 診断ガイドラインの「F31 双極性感情障害・現在軽症あるいは中等症うつ病エピソード」を発病したものであり、初診（抑うつ症状の発現から1年以上経過しているが）に関連したうつ病エピソードのみに着目して、発病時期は平成〇年〇月としているのは明らかに誤りというべきである」とし、「むしろ請求人自身平成〇年〇月に部署と上司が変わってから、それまであった症状も落ち着いたと述べているので、遅くとも平成〇年から〇年までの4年余りは寛解状態（間欠期）にあったといえる」と述べている。

当審査会としては、請求人の症状や申述等から、F医師の所見を妥当なものと判断し、請求人は、平成〇年〇月末から同年〇月に ICD-10 診断ガイドラインの「F31 双極性感情障害・現在軽症あるいは中等症うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局

長は、「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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間における業務による心理的負荷を認定基準に照らして検討すると、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「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」または「極度の長時間労働」は認められない。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人らは、平成〇年〇月〇日に行われたJ部K課への配置転換後、1,000件飛び込み訪問を強要された旨主張しているが、当審査会において一件記録を精査するも、平成〇年〇月に行われた営業課への配置転換により、月1,000万円程度の努力目標や飛び込み訪問を行うことになったことは確認できるが、請求人らの主張については、その事実を確認することはできない。

(イ) 次に、請求人らが、G課長から再三の暴言、暴行を受けた旨主張している点については、確かに、G課長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「〇月中旬からの会話の流れで会社に来てもおもしろいのか、今の状態で会社に来る価値があるのか」と言ったこと、「仕事を何もやっていないことから『帰れ』とは言ったこと」を認めており、その他会社関係者の申述からも、同人が請求人に対してかなり厳しい表現によって叱責を行っていたものと推認することができる。

もっとも、G課長は、「何とか頑張って欲しいという気持ちで言った。」とも述べており、請求人に対する悪意によるいじめや嫌がらせであるとは判断できない。その他、請求人に対するG課長の言動についても、一件記録を精査したが、請求人がK課に配置替えとなり、G課長の部下となったのは平成〇年〇月〇日のことであり、請求人が発病するまでは1か月程度しかなかったこと、同課長は請求人に契約を取らせるために顧客の紹介を行っていることなどの事実を照らすと、当審査会としては、少なくとも請

求人が発病する時期までにおいて、同課長の言動が請求人に対して著しい心理的負荷を与えたとは認め難い。

したがって、請求人らが主張する出来事について、認定基準別表1「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)にあてはめてみても、請求人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。

なお、請求人らは、平成〇年〇月〇日以降の録音テープの反訳文を提出し、G課長の言動について常軌を逸したものである旨主張するが、確かに職場における部下への指導としては不適切な表現が多数認められるものの、いずれも発病後の出来事であり、心理的負荷の評価の対象とはならないものである。

さらに、請求人は、平成〇年〇月〇日の暴行後の写真を提出し、G課長による請求人への言動がいかにもひどいものであったかを訴えるが、暴行の内容はファイルで頭を叩くといったものであり、更にG課長の行動としては、「平成〇年〇月から平成〇年〇月にかけて、指導したときに何を言っても請求人が何も反応しないのでネクタイを引っ張ったり、椅子を蹴ったりしたことは4、5回あった。」というものであり、少なくとも認定基準にいう発病後の増悪と認められる「特別な出来事」の「心理的負荷の極度のもの」に該当するとは判断できない。

(4) 業務以外の心理的負荷の判断

特記すべき事項は認められない。

(5) 個体側要因の評価

請求人は、F医師が所見しているとおおり、20代後半に双極性感情障害を発病し、その後のコミュニケーション能力の低下、繰り返される失敗、成績不良などが、G課長の叱責の原因であると考えられることから、本件災害は請求人の脆弱性がもたらしたものと認めざるを得ない。

(6) 以上のことから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「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認めることはできない。

3 以上のとおおりであるから、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。