

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県B市所在の会社C（以下「会社」という。）に雇用され、トラック運転手として業務に従事していたが、搬送中の事故や取引先からのクレームが続いたことから、平成〇年〇月より内勤業務に配置換えとなり、車両の点検業務や会社施設の管理業務に従事していた。

請求人によると、トラックの運転業務を外されてから、事務机やパソコンなど業務に必要なものを要求しても準備されることはなく、産業廃棄物の片付けなどの雑用を押し付けられたり、周知されるべき業務連絡がなされないなどのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）や嫌がらせを受けたりしたほか、平成〇年〇月には処遇改善を申し出たが、納得できる回答は得られず、更に平成〇年〇月〇日及び平成〇年〇月〇日には仕事中に怪我をしたという。また、平成〇年〇月〇日には時間外割増賃金等の支払いを求めて労働審判を申し立てている。

請求人は、労働審判の最終審理日程とされる平成〇年〇月〇日に出廷した後、翌日から会社を体調不良を理由に欠勤し、〇月〇日行きつけの内科受診を経て、〇月〇日にDクリニックに受診し、「神経症（抑うつ状態）、適応障害」と診断された。

請求人は、劣悪な作業環境下での作業による肉体的疲労が原因で、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、監督署長に休業補償給付を

請求したところ、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の発病の有無及び時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人の症状とその発言時期を根拠に、「平成〇年頃に『神経症（抑うつ状態）、適応障害』を発病した」と述べている。一方、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、傷病名については同じく「F 4 3. 2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）と判断するも、発病の時期については、請求人の身体及び精神症状に係る変調が明らかとなり、精神科に受診した時期を捉えて、平成〇年〇月〇日と判断している。

当審査会としては、請求人に当初の症状が発現した時期は平成〇年であったとしても、これを自覚して医療機関を受診した時期に発病したものと判断する専門部会の意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) 本件疾病発病前おおむね6か月間に、請求人に発病した精神障害に係る業務による心理的負荷について検討すると、以下のとおりである。

ア 認定基準別表1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」は見受けられない。

イ また、同期間における「特別な出来事以外の出来事」について検討しても、請求人らが主張する業務上の出来事の多くは発病から1年以上も前のことであり、評価の対象にならないものである。しかし、上記のとおり、E医師は、平成〇年頃の発病の可能性を示唆しており、また、発病の決定的な契機となったと考えられる労働審判に至る原因は、同時期から発生していたと考えられることから、継続的な出来事であると判断し、発病6か月以前の業務上の出来事に係る請求人の主張についても、一応検討することとする。

(ア) 請求人らは、平成〇年〇月〇日頃から会社の上司等によるひどい嫌がらせが継続したことにより発病したと主張し、その具体的な出来事として、平成〇年〇月〇日以降ドライバーから内勤に配置換えになったことを挙げている。同配置換えについては、FもGもドライバーからその他の業務に配置換えされた人を知らない旨述べており、H総務部長もこうした配置転換をされた者はいなかった旨述べていることから見て、異例なものであったと推認し得る。もっとも、請求人が配置転換となった理由について、H総務部長は、要旨、「商品車を傷つけてしまうことや取引先のヤード内で順路を逆走してしまうなど取引先からのクレームが多かった」と述べており、I社長も、要旨、「立て続けに事故等があったことから、一度落ち着いて業務を行ってもらうためにドライバーから内勤になってもらった」と述べていることから、請求人の業務遂行状態を加味したものであったと推認されるものである。当審査会としては、請求人は事故による責任を問われることもなく、また、同配置転換により請求人の労働条件が著しく悪化したなどの事情もないことを勘案すると、同配置転換をもって、請求人へ

の嫌がらせと捉えることはできない。

(イ) 請求人らは、平成〇年〇月〇日に車の搬出作業中に負傷した事実及び平成〇年〇月〇日に木箱が顔面に当たり負傷した事故について、恐怖や苦痛を感じていないとは申述しておらず、「特別な出来事」とであると認めるべき旨主張している。しかし、いずれの負傷も「特別な出来事」に該当するがごとき生死に関わるような極度の苦痛を味わうようなものと評価することはできず、発病からおおむね6か月以内に生じた事故である平成〇年〇月〇日の負傷について、認定基準別表1「(重度の) 病気やケガをした」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に当てはめて評価するも、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(ウ) そのほか、請求人らは、「会社が契約条件を守らない」、「内勤に変わって以降、I社長、J部長、H総務部長らに残業代等を出さない」、「清掃・草むしり等の雑務をやらされる」、「退社を強要されるなどの嫌がらせを受けた」と主張する。当審査会においては、請求人らが主張する各出来事について改めて検討したところ、それらの多くは、発病前6か月より以前のことであり、発病に直接的な影響を及ぼしたと判断することはできない。なお、仮にこうした嫌がらせが平成〇年の後半期に行われたとする請求人らの主張を認め、発病に影響を与えた可能性についても検討したとしても請求人らの主張の多くは、労働条件や職務内容に係る労使間の対立の中で生じたトラブルであり、請求人が退職の強要であると主張する出来事についても、これを確認できる客観的な証拠等は存在せず、また、請求人自身も「間接的に圧力をかけられ、退職を強いられている状況」と述べていることから見ても、具体的な退職強要があったと判断することはできないものである。

したがって、一連の会社との対立について、認定基準別表1の具体的出来事「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」)に当てはめて評価するも、会社に対し時間外割増賃金等を求めて労働審判を申し立てている出来事を含めても、その心理的負荷の総合評価は「中」程度であると判断する。

(エ) なお、請求人らは、労働審判から訴訟手続への移行過程において、会社が就業規則の変更や36協定の締結をせざるを得なかったことから、時

間外割増賃金をめぐるトラブルは、その後の会社の業務及び社内の人事・労務制度に計り知れない影響を与えたと評価し、認定基準別表1の「強」になる具体例「その後の業務に著しい支障が生じた」ものに該当するとして、労働審判申立てに関する請求人の心理的負荷を「強」と評価すべき旨主張する。しかし、「強」と判断する具体例の「その後の業務に大きな支障を来した」とは、直接的には、精神障害を発症した労働者の業務への支障の程度を評価するものであること、さらに、会社の人事・労務制度に係る方針等の変更に伴う労働者の業務への影響が想定されるとしても、本件の場合、就業規則の改定等が行われたのは請求人の精神障害発病後であることから、評価の対象ではないことを申し添える。

(4) 業務以外の要因については、特に確認されていない。

(5) 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「中」程度であり、「強」には至らないことから、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。

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。

よって主文のおり裁決する。