

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、平成〇年〇月〇日にA県B市に本社を置く会社C（以下「会社」という。）に雇用され、会社の取引先である同県D町所在のE会社F事業所（以下「取引先会社」という。）の敷地内にある会社F営業所（以下「事業場」という。）において、フォークリフトを使用して倉庫内の荷物の仕分け作業等に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月頃から事業場の所長と部下が請求人に対して暴言を吐くようになったことから体調を崩し、同年〇月頃には痙攣が起るようになったという。請求人は、同年〇月〇日、G病院に受診したが、痙攣の原因が分からず、以後、Hクリニック、I病院、A医療センターに受診するも、痙攣の原因は分からなかったという。その後、同年〇月〇日、K病院に受診し、「腰椎椎間板ヘルニア、下肢疼痛」と診断された。

請求人によると、翌〇日、請求人が「腰椎椎間板ヘルニア、下肢疼痛」に係るK病院の診断書を所長に提出したにもかかわらず、所長は倉庫での作業を指示し、以後、所長は日常的に請求人に対して更に暴言を吐くようになったという。また、同年〇月に請求人の部署に異動してきた部下からは無視されるようになり、長時間の時間外労働が加わって、請求人は更に体調を崩していったという。

その後、請求人は勤務を続けていたが、平成〇年〇月、同居人から精神科に行くよう勧められ、同月〇日、L病院に受診し「うつ病」と診断された。

また、同月〇日にはM病院に受診し「身体表現性障害」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、これら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、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その時期について、N医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人に発病した精神障害は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F45 身体表現性障害」(以下「本件疾病1」という。)及び「F32 うつ病」(以下「本件疾病2」という。)と判断され、発病時期は本件疾病1が平成〇年〇月、本件疾病2が平成〇年〇月下旬であり、本件疾病1の発病後に本件疾病2が随伴したものであるとしている。

請求人の症状等に関する医学的見解及び画像資料に照らすと、当審査会としても、N医師の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る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) 請求人は、精神障害を発病したのは、上司から繰り返し暴言を受けたほか、同僚から挨拶や仕事の段取りについて一切無視されたり、机の中から勝手に出勤簿を持ち出されるなどの嫌がらせ、いじめを受けたことや長時間の時間外労働に従事したことが原因である旨述べている。

(4) まず、本件疾病1についてみると、以下のとおりである。

ア 本件疾病1発病前おおむね6か月間において、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」に該当する出来事は認められない。

イ 請求人が業務による心理的負荷となったと主張する出来事についてみると、以下のとおりである。

(ア) 上司からの暴言について

a 請求人らは、「平成〇年〇月〇日、請求人がP所長に対し診断書を示した上で、作業は無理である旨伝えたにもかかわらず、同所長は、倉庫での作業を指示したほか、同日以降、請求人に対し、『お前は一生杖なしでは歩けない。』、『お前は使えん。』、『70歳のドライバーを見てみろ。元気じゃないか。』、『やる気がないなら辞めろ』などの暴言を浴びせ続け、社外の人に対しても、『人の話を聞かない。』、『自分勝手に何でもやる。』などと発言したり、体調が悪く休む旨を伝えたときにも、不快感をあらわにし、『また休むんか。』などと非難する暴言を吐くだけでなく、休んだ後に出勤したときにも、『お前が休んだから、俺は何も仕事ができなかった。どうしてくれるんだ。』などと非難する暴言を吐いた。」旨述べている。

また、請求人らは、「平成〇年〇月頃、事務所勤務となっていた請求人に対し、P所長は、『お前が無理でも現場に行くしかねえだろ。』、『事務所にいってもやることないから仕方がないだろう。何もしない人間に金を払うことはできん。』などと言って、倉庫での作業を強要したほか、請求人の不自由な歩き方を真似して馬鹿にしたり、請求人の杖を蹴ったりするようになった。さらに、同年〇頃には、請求人が早退を申し入れたと

ころ、P所長は、『帰れ。治るまで来るな。他の人を入れるから。失業保険がある。』などと言って、働かざるを得ないという強迫観念を与える発言をした。」旨述べている。

さらに、Qは上記請求人らの申述と同旨を述べている。

b P所長は、「平成〇年〇月頃、請求人が『足がこむら返りのため倉庫の仕事ができない。』と言ってきて、診断書にも長時間労働は不可と記載されていたので、倉庫業務からデスクワークに移したが、請求人も了解しており、不満はなかったと思う。」旨述べているほか、「デスクワークに移ってからの仕事ぶりは良くなく、請求人はデジタコの処理を放置していたが、ヤレと命令したり、叱責したことはないし、デジタコ以外の仕事ぶりに口を出したことはない。」「診断書により請求人は長時間の労働ができないことを知っていたので、事務所を不在にして自宅で休んでいることを責めたことはない。」旨述べている。またP所長は、「平成〇年〇月頃、請求人を再び倉庫業務に戻したが、同人は了承しており、特に不満も聞いていない。」旨述べている。

c Rは、「P所長は、他の従業員も気づくほど、請求人をかわいがっていた。仕事でミスがあり皆の前で怒られることがあっても、請求人だけは怒られることがなかった。請求人が無断欠勤したとき、P所長も注意したが、請求人を非難するようなことはなかった。」旨述べている。

d 上記 a ないし c の各申述によると、請求人らは、P所長から日常的に暴言を浴びせられた旨述べ、Qもその申述に沿う申述をしているものの、P所長は、請求人の仕事ぶりには満足していなかったが、その態度を咎めたりせず、責めたこともない旨述べ、Rも、P所長が請求人を怒ったり非難したことはない旨述べていることからすると、認定基準別表1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」）に該当するとみても、P所長の言動は、業務指導の範囲内のものと認められるから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、請求人らは、平成〇年〇月頃や同年〇頃の出来事についても主張しているが、これらは本件疾病1発病後の出来事であり、評価の対象とはならない。

(イ) 同僚からの無視等について

a 請求人らは、「Rは平成〇年〇頃に入社したが、同時期から作業状況等を請求人に報告せず、請求人を無視して作業を進めたり、請求人が挨拶をしても無視し、請求人がパレットを潰す作業をしようとしたとき、『お前はしなくてもいい。』と言って作業をさせなかった。」旨述べている。

b Rは、「請求人とは、特に親しくもなかったが、仲が悪かったわけではない。」「請求人とは、確かに距離感のようなものはあったが、トラブルを招いたこともなく、どこにでもある普通の関係であった。」旨述べている。また、Sは、「請求人と一緒に事業場で仕事をするのは午前中だけであるが、P所長や他の社員と仲が悪いようには見えなかった。」旨述べている。

c 上記 a 及び b の各申述からすると、請求人らは、Rから無視や嫌がらせを受け、トラブルがあった旨述べているが、Rが請求人とは普通の関係であった旨述べ、Sが他の社員と仲が悪いようには見えなかった旨述べていることからすると、両者の間に特段のトラブルがあったものとはいい難く、請求人らの主張する出来事は認められないものと判断する。

ウ 以上からすると、業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であるから、本件疾病1は業務上の事由によるものとは認められない。

(5) 次に、本件疾病2についてみると、以下のとおりである。

ア 本件疾病2発病前おおむね6か月間において、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。

イ 請求人が業務による心理的負荷となったと主張する出来事についてみると、以下のとおりである。

(ア) 上司からの暴言について

a 請求人らは、「平成〇年〇月の〇に請求人が杖をつきながら出勤したところ、P所長は、『忙しいときには休んで、暇になったら出てきて何を考えているのか。』『治るまで出勤しなくてもいい。失業保険がある。』『仕方がないではないか、使えないから。後任に新人を雇用する。』等と暴言を吐いた。」「平成〇年〇月、運行管理者の試験に何度か不合格となった請求人に対し、P所長は、『お前はバカだ。何回も何回も受けて。何回試験受けるのか。』等となじった。」「平成〇年〇月、P所長は、請求人に対し、健康診断の問診票を送付することも、受領を指示することもせず、

請求人は健康診断を受診できなかった。」「平成〇年〇月頃から、P所長は、『請求人を解雇するから、Tを雇用する。』『あんな身体では使うことができない。』『無断欠勤している。』などと発言した。」旨述べている。

b P所長は、「請求人の身体を馬鹿にしたり、人格を否定したりする発言をしたことはない。」旨述べ、「平成〇年〇月頃から毎日のように遅刻が目立ち、取引先会社からも指摘されたことから請求人に注意したが、暴言は吐いていない。」旨述べている。また、Sは、「P所長は、請求人に対して荷物の積み方を考えるようにアドバイスしていたことがあるが、P所長は請求人に怒っていたのではなく、確認の意味で言っていたと聞こえた。」旨述べている。

c 上記 a 及び b の各申述からすると、請求人らは、請求人が平成〇年〇月以降も P所長から暴言を浴びせられていた旨述べているものの、P所長は単に注意したにすぎない旨述べ、SもP所長が請求人にアドバイスするときでも怒っていたようには聞こえなかった旨述べていることから、認定基準別表1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」）に該当するとみても、P所長の言動は、業務指導の範囲内のもので、その程度も強いとまでは言えないものと認められ、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) 同僚の嫌がらせについて

a 請求人は、「平成〇年〇月〇日、Rが私の机の引き出しから勝手に出勤簿を持ち出したが、作業日報の本社への報告期限が翌〇日であることから、Rの行為は、私に担当の仕事をさせない嫌がらせである。」旨述べているところ、P所長は、「運行管理に必要な書類を取り出したただけである。請求人の机と決めていたわけではないし、鍵もかかっている。」旨述べ、Rは、「取り出した書類は出勤簿であり、給与計算のため、本社へ送る必要があった。出勤簿は食堂のテーブルの引き出しに保管しており、取り出す際には、隣にいた社員にも声を掛けている。鍵はかかっておらず、重要な書類や私物も入っていない。」旨述べている。

なお、請求代理人は、出勤簿が保管されていたのは食堂のテーブルの引き出しではなく、P所長が席を指定した請求人の机の引き出しである旨述べるとともに、請求人らは、本件公開審理において、改めて、Rの

行為は請求人に作業日報を作成させないようにする嫌がらせ以外の何ものでもない旨述べている。

b しかしながら、請求人が主張する出来事は、本件疾病2発病後の出来事であるから、評価の対象とはならない。

(ウ) 長時間労働について

P所長が、出務表に記載している労働時間が実際の労働時間である旨述べているところ、監督署長が出務表を基に認定した請求人の時間外労働時間数をみると、最大でも本件疾病2発病のおおむね3か月前である平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの1か月の時間外労働時間数は81時間30分であって、1か月100時間程度になるような恒常的な長時間労働に従事していたものとは認められない。

なお、請求人は、「通常期でも日付が変わる近くまで勤務し、年末年始やゴールデンウィークなどの繁忙期は日付の変わった夜中の2時、3時まで働いていた。」旨述べるほか、請求人らは、「出務表上の請求人の労働時間は、実際の労働時間よりも短く記載されており、実際にははるかに長時間の勤務を行っていた。腰椎椎間板ヘルニアや下肢疼痛を患っている請求人には時間数のみで心理的負荷を評価することは相当ではない。」旨述べているが、一件記録を見ても、請求人が深夜にまで及ぶ業務に従事していたことなど請求人らが主張する事実を裏付ける資料はないから、請求人が出務表に記載された時間を超えて労働していたものとは認められず、また、請求人は杖を使いながらも支障なく業務に従事していたことからすると、たとえ腰椎椎間板ヘルニアや下肢疼痛があったとしても直ちに心理的負荷がより強くなるものとは認められないから、請求人らの主張はいずれも採用できない。

ウ 以上からすると、業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であるから、本件疾病2は業務上の事由によるものとは認められない。

(6) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(7) 請求人ら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りるものは見いだせなかった。

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。