

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、自動車の修理・整備工として勤務していた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日、会社社長から命じられた車両の清掃をしていなかったことを同社長から注意された際に、同社長から平手打ちを受け、その後会社に行くのが怖くなったという。

請求人は、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「適応障害」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、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、労働局地方労災医師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意見書において、「請求人は、平成〇年〇月〇日頃までには、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。）を発病していたと考えられる。」と述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(2) ところで、本件疾病を含む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り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。）における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

評価期間中の出来事について、認定基準別表1に定める「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」は見受けられない。

イ 「特別な出来事以外の出来事」について

(ア) 請求代理人は、本件疾病を発病した原因として、①請求人は、E社長から日常的に理不尽な叱責を繰り返し受けていたこと、②平成〇年〇月〇日に、E社長から暴力を受けたことを主張する。

(イ) 上記①の主張を、認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると「(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」)」に該当するとも考えられる。しかしながら、E社長は、自動車整備士の資格を持たず業務経験も浅い請求人が、仕事に対して前向きでなかったことや作業安全を徹底していなかった点を注意した旨述べていること、Fも、「(請求人は)仕事上のことでよく怒られていました。以前いわれたことを忘れていたため(E社長から)怒られるということがよくあったようです。ただし社長は私たちにも当然怒るときは怒ります。」と述べていることに鑑みると、請求人はE社長から会社の業務に関する指導、叱責を受けていたとみるのが相当であるから、当審査会としては、同主張は認定基準別表1「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」)」に該当すると判断する。

そこで、E社長の請求人に対する叱責の内容、程度をみると、Fは、「社長は初めは普通に注意していますが、だんだんエスカレートしていくような言い方をしますので、大きな声で怒鳴っていると言われるかもしれません。ただ、社長は長々とは言わず、言いたいことを言ったらすぐに事務所に戻ってしまうようにしていたようです。」と述べていること、請求人も仕事以外のことでE社長から叱られたことはない旨述べていることからすると、E社長が請求人に対して感情的に発言することがあったとしても、その叱責の内容は業務に関連したものに限定されていたと推察でき、また、請求人とE社長との間に業務をめぐり客観的に認識されるような対立が生じたものとも認められないことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 上記②の主張についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日にG警察署に出向き相談したところ、E社長に対する事情聴取がなされ、結果として、同署においてE社長から請求人に謝罪があった旨述べている。また、E社長も同署において請求人に謝罪した旨述べていることからして、同年〇月〇日に請求人がE社長から暴力を受けたことは事実であると認められる。

この暴力事件の経緯については、請求人が洗車の指示を受けながらも残業になるから行わなかった旨申述していること、E社長が洗車業務を怠った請求人に対して、「なんでやらなかったんや。忘れたではすまんやろ。」

と注意をしたが、請求人が黙ったままであったことから、請求人の頬を右手で押した旨述べていること、G警察署がこの事件を「第二当事者（E）が、第一当事者（請求人）に対し、右手で左頬を一発殴打する暴行を加えたもの」と判断していることを併せ鑑みると、請求人が業務指示を怠っていたことが端緒であるものの、業務指導の過程において、E社長が請求人の対応に感情的になり、請求人の頬を殴打したとみるのが相当である。

また、この出来事による請求人の負傷の程度は、G警察署からの回答書には、「負傷の程度 なし」と記載されていること、請求人自身も、「実際にはケガはありませんでした。」と述べていることから軽微なものであったと認められる。

そうすると、E社長の請求人に対する謝罪の対象となった上記暴力については、業務指導の範囲を超えるものであるものの、謝罪もあり、負傷に至らないものであったことや本件の一件記録からはE社長が当該暴力事件以前に請求人に対し暴力を繰り返したといった事実も認められないことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

(エ) 監督署長が認定した労働時間集計表からは、評価期間において、長時間に及ぶ時間外労働は認められない。

(オ) 上記（ア）ないし（エ）のとおり、評価期間において業務による心理的負荷の総合評価「弱」の出来事が1つ、「中」の出来事が1つであることから、全体評価は「中」であって、「強」に至らないと判断する。

(4) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因については、特に評価すべき要因は認められない。

3 以上のとおりであるので、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は認められず、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。