

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市所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、研磨機械のオペレーターとして、〇製品の研磨業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月頃に、上司から「持ち場を離れ過ぎる」と注意を受け、同年〇月〇日には代表取締役から仕事中に居眠りをしていたことに関する叱責を受けたことにより始末書を書くよう求められ、さらに、同年〇月下旬からは職場で監視を受けるようになったという。

請求人は、上記のような出来事が重なったことにより、体調不良となり平成〇年〇月〇日、C診療所に受診し「急性ストレス障害」と診断され、平成〇年〇月には「適応障害」の診断名に改められた。

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、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) 請求人の精神障害の発病については、D医師は、平成○年○月○日付けの意見書において、要旨、請求人は、平成○年○月下旬に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。）を発病したと述べており、当審査会としても、請求人の症状経過及び医証等に照らし、同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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月（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、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 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人らは、本件疾病を発病した原因として、①平成○年○月頃に、仕

事に必要な用事以外で持ち場を離れたことはないにもかかわらず、E課長に「持ち場を離れすぎる。」と言われ心外であったとともに、始末書を書かせられたこと、②同年〇月〇日、F社長及びG常務が、請求人は居眠りをしていないにもかかわらず「寝ていた」と決めつけ、始末書を書かせたことは濡れ衣であって嫌がらせにほかならず、また、当該出来事は最も精神的負荷の大きな出来事であったこと、③同年〇月下旬頃から行われたE課長とHリーダーによる監視行為は、落ち度のない請求人に対し、業務上不要な嫌がらせであって、その心理的負荷は強いものであったことを主張する。

(イ) まず、上記①の主張を出来事として、認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「上司とのトラブルがあった」に該当するとみて、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

もつとも、会社側が請求人に書かせた始末書に「勤務時間中に職場を離れることが頻繁にある。それが原因で仕事の生産量が安定しない。」との記載があり、同僚のIも、請求人は日に3、4回は持ち場を離れてトイレに行ったものと思われ、一回当たりの離れる時間は30分から40分程度であり、内心ひどいと感じていた旨述べていることに鑑みれば、当該出来事は、上司であるE課長が請求人の業務に関する素行を注意したに過ぎないとみるのが相当であって、当審査会としては、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

(ウ) 次に、上記②の主張については、仮に請求人にとって最も精神的負荷の大きかった出来事であるとしても、請求人が会社から作成を求められた始末書の対象事項として居眠りは盛り込まれておらず、始末書の対象となった事項は、職場を頻繁に離れたことであって、このほか本件の一件記録から、請求人の居眠りを理由とした請求人に対する不利益措置なども確認できないことに鑑みると、同主張を認定基準別表1の出来事として評価することはできない。

(エ) 最後に、上記③の主張が事実であるとするれば、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」に該当するとも考えられる。

しかしながら、E課長、Hリーダー、J次長らの申述からは、会社とし

て職場を頻繁に離れる請求人の行動に注意をしていたことは事実であると認められるが、請求人の傍らで作業をしていたIは「社長はじめ上司が請求人を監視することはありませんでした。」と述べている。

また、その他本件資料を精査するも、会社の上司達が請求人を監視したという事実は認められず、請求人の当該主張は採用できない。すなわち、上記③の主張は、認定基準別表1の出来事として評価できない。

(4) したがって、当審査会としては、請求人の評価期間中の業務による心理的負荷のあった出来事は「上司とのトラブルがあった」1つであり、その総合評価は「弱」であることから、全体評価としても「弱」と判断する。

(5) 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 以上のおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。