

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（以下「会社」という。）にトラック運転手として採用され、B所在の会社C営業所（以下「事業場」という。）において、医薬品配送業務に従事していた。

請求人によれば、会社から嫌がらせを受けていたところ、平成〇年〇月〇日に発生した追突事故の後、職場復帰をめぐる会社との対応で同年〇月頃から不眠等の症状が出現し、体調を崩したという。

請求人は、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し「うつ病」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 当審査会の事実の認定

(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、要旨、請求人は平成〇年〇月下旬にICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したと述べているところ、当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的所見等に鑑み、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷のあった出来事についてみると、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」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 特別な出来事以外の出来事について

(ア) 請求人は、要旨、平成〇年〇月から同年〇月頃に、E所長から、「あげ

あしをとるのか？」と威嚇されたり、「減給にするぞ」と脅されることがあったと主張している。

この点について、E所長は、要旨、請求人に対して威嚇や脅しをしたことを否定し、どの社員に対しても平等に、「なぜいけないのか」といったところまで指導するものの、特に請求人に対して感情的になって指導していたということはないと述べているところ、同僚Fも、要旨、E所長は、指導が厳しいということは全くなく、威圧的な態度をとっているところを見たことはないし、同人が、請求人に対して、特別厳しくしていたということもないと述べている。上記各申述から、E所長が日常的にどの社員に対しても業務上の指導に類する発言をしていたことは認められるが、一件記録を精査するも、請求人を特定して厳しく接していたとする事実の確認できず、同人が請求人を威嚇するような発言をしたことは認められない。そうすると、上記主張は、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は「Ⅱ」）に当てはめ、「上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」に該当するものと評価することが相当であり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) 請求人は、通勤災害に遭った旨主張しているところ、確かに、平成〇年〇月〇日、休日出勤の帰宅途中、右折のため停車していたところ追突され、「頸椎捻挫、腰椎捻挫」の傷病名により通院加療したことが認められる。

この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「(重度の)病気やケガをした」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」）に該当するも、請求人は、事故当日受診することなく、自宅に帰り、事故後の処理を行っている。一件記録を精査するも、入院や手術を施したり、後遺障害が残存している医学的所見もないことからすると、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 請求人は、上記通勤災害に遭った後、職場復帰をめぐる会社とトラブルとなった旨主張している。

この点に関し、請求人は、要旨、平成〇年〇月〇日に事業場に行くと、E所長から、これ以上休みを続けると代わりを用意すると言われ、その後、同年〇月〇日にはGにある本社営業所への異動を提示されたり、同年〇月

○日には、会社から懲戒処分に関する警告書が届いたので、その件について話し合おうと、翌日に事業場に行こうとしたら、同人から、「部外者が来ても入れない、入ってきたら不法侵入だ」と言われ、話し合いもしないまま懲戒処分の警告書が送られてくるなど、嫌がらせをされていると述べているところ、E所長は、要旨、請求人が長期休業したため荷主からの乗務員交代の要請があり、その対応を行ったものであり、その対応に当たっては、請求人に対し、早期復帰できない場合、請求人の担当業務が業務移管されてしまうことや、その場合には本社営業所に配転になることも事前に説明しており、同年○月末に、請求人とのやりとりの中で、「Cの所属ではないから、私がいなくて、勝手に出入りはしないで」と話したが、「不法侵入」とは言った覚えはないと述べている。

請求人の上記申述は、平成○年○月下旬の本件疾病の発病時期にまたがっているが、発病前6か月から連続した出来事であるので、請求人の主張する出来事について評価すると次のとおりである。

請求人は事業場における勤務継続を希望していたが、E所長は、請求人が上記通勤災害により長期休業したため、荷主から乗務員交代の要求があり、その対応を行ったものである。その対応に当たっては、請求人に対し、早期復帰できない場合、請求人の担当業務が業務移管されてしまうことや、その場合には本社営業所に配転となることも事前に説明しており、配転後の業務についても、請求人の今の業務に近い業務を複数提示する配慮を行っている。また、警告書の内容は、殊更威圧的な内容ではなく、E所長が自分の不在時に事業場への請求人の立入りについて制限する旨の発言をしたことは、本社営業所に籍のある請求人に対する事業場の管理者としての通常発言であることが認められる。そうすると、請求人の主張を認定基準別表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は「Ⅱ」）に当てはめるも、E所長の請求人に対する説明、対応は、業務指導の範囲を逸脱したものではなく、客観的にはトラブルとは言えないものであるが、請求人が不快感を覚えたことは認められることから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) このほか、請求人は、要旨、平成○年の初め頃から1か月弱消臭剤を内勤者のHから出発前に吹きかけられ、その後約5か月間トイレの清掃用の

水色の液体を吹きかけられたと主張しているが、請求人及び関係者の申述によれば、請求人が消臭剤を吹きかけられていた理由は取引先からの請求人の臭いへの指摘に対応するためのものであり、その期間は平成〇年〇月から半年程度であり、本件疾病発病前おおむね6か月を超える約11か月前に終了している行為であることから、同出来事は、業務による心理的負荷の評価の対象とは認められない。

(4) 以上みたとおり、請求人の本件疾病発病に関与したと考えられる業務による出来事については、心理的負荷の総合評価が「弱」に該当する複数の出来事が認められるものの、その心理的負荷の全体評価も「弱」であり「強」には至らず、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められないと判断する。

(5) 業務以外の要因及び請求人の個体側要因について、特段考慮すべき事項は認められない。

(6) なお、請求人は、その他縷々主張するが、いずれも心理的負荷の評価対象の出来事が認められないか、評価対象期間外の出来事であり、上記判断を左右するものとは認められない。

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。