

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、A所在のB事務所に雇用され、〇課（以下「事業場」という。）においてコックとして就労していた。

請求人によると、平成〇年〇月に胃腸炎のため〇日間仕事を休んだところ、復帰後上司から大声で叱責され、カウンセリングという名の追い込みが始まり、さらに同月中旬からは女子更衣室の清掃を命じられたり、「バッファー」という掃除機が壊れたことに対して叱責がなされるなどしたため、頭痛と嘔吐が続き、次第に睡眠がとれなくなったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、C病院に受診したところ、「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、監督署長に療養補償給付及び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、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 当審査会の実事の認定

(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等専門部会（以下「専門部会」という。）の意見書によると、請求人は平成〇年〇月中旬頃に I C D - 1 0 診断ガイドラインの「F 4 3 . 2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと所見されている。請求人の発病の経緯からみて、当審査会も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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね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」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。

(4) 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をもたらす出来事として、請求人は、①平成〇年〇月〇日にDから、急性胃腸炎で休ん

だことについて、大声で叱責された、②急性胃腸炎での出来事の後、毎週のようにDから嫌がらせ目的のカウンセリングを受けた、③同年〇月中旬頃、D及びEから女子更衣室の掃除を指示された、④電動回転ブラシの破損を修理した際にFマネージャーからきつく叱責された、という4つの出来事を主張するので、以下に検討する。

①の大声での叱責について、Dは、傷病休暇の説明を行ったとの認識はあると述べるも、大声で叱責した事実は否定している。Eは、Dが請求人を叱責したとのトラブルは覚えておらず、請求人に対して、上司から業務指導の範囲を超えた「いじめや嫌がらせ」はなく、暴言や人格を否定するような言葉も聞いたことがないと述べている。さらに、Gは、請求人が、急性胃腸炎で休暇を取得した後、Dより「診断書が出ていても、自分が治ったと思ったら出てこい」と言われたそうだが、もしかしたら、そのようなことが有ったかもしれないと述べている。以上のことから、Dが請求人に対し急性胃腸炎が治ったと思ったら出勤せよと求めた可能性は否定されないものの、大声で請求人を叱責したとの具体的な申述はなく、少なくとも周囲から客観的に認識できるような対立はなかったものと判断することが相当である。

②のカウンセリングを受けよとのDの指示について、Dはその件に関わったことは1回もないと否定している。Fマネージャーは、請求人について、他の従業員に比べ些細なミスが多く、カウンセリングまで至らないような注意は多かったと述べ、Gは、請求人が上司や同僚から、いじめや嫌がらせを受けていたとは思わず、請求人の人格や人間性を否定するような言葉を聞いたことはないと述べている。

以上のことから、Dが、請求人に対してカウンセリングにまでは至らないような注意をすることは多かったものと推認し得るが、その際の表現が、請求人の人格や人間性を否定するようなものであったことを示す申述はなく、同出来事についても、周囲から客観的に認識できるような対立ではなかったと判断することが相当である。

③の女子更衣室の掃除について、Dは、関わっていないためわからないと述べている。Eは、掃除はコックみんなで分担して、どこかの掃除をしており、特別なことではないと述べており、Gは、掃除はコックとして普通にやっ

たことで特別なことではないと述べている。以上のことから、業務指導の範囲を逸脱して、いじめや嫌がらせを目的として、請求人一人に特別に掃除を命じたものとは認められないものであると判断することが相当である。

以上のことから、①から③の出来事については、上司が請求人を叱責する際に業務指導の範囲を逸脱した発言や人格を否定するような言動は認められないことから、認定基準別表1の「(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は「Ⅲ」)には該当せず、「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」)に該当するとみて検討するも、客観的にはトラブルとはいえないものであり、その心理的負荷の強度は「弱」であるものと判断することが相当である。

④の破損した電動回転ブラシの修理について、Fマネージャーは、電動回転ブラシが破損し、その修理を請求人に依頼したことは認めているものの、請求人を責めるような言い方はしていないと述べている。EとDは、請求人が電動回転ブラシを壊したことは知らず、Gは、請求人が、平成〇年〇月頃、バッファという掃除機を壊したことに関して、大きなトラブルにはならず、Fマネージャーからの言及もその場限りで終わったように聞いていると述べている。以上のことから、Fマネージャーが、電動回転ブラシが破損したことにつき、請求人を強く叱責した事実は認められないことから、同出来事についても、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は「Ⅱ」)に該当するとみて検討するも、「上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」に相当するものであり、心理的負荷の強度は「弱」であるものと判断する。

(5) 以上により、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、いずれも「弱」であることから、当審査会としてはその全体評価は「弱」であり、「強」に至らないものと判断する。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。