

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社本社での勤務を経て、平成〇年〇月〇日からはB所在の会社C支店に異動となり、〇部〇場（以下「事業場」という。）において商品の出荷に関する業務に従事していた。

請求人によれば、上司からのいじめ、嫌がらせ等が原因で、平成〇年〇月頃から食欲不振、睡眠障害等の症状が出現したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「うつ病エピソード」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、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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、E医師は、「請求人の精神障害に係る業務起因性の医学的見解」(以下「医学的見解」という。)

(乙35)において、請求人には抑うつ気分、不眠、易疲労感等が認められ、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。)を発病しており、発病の時期は、請求人の申述も合わせ検討した結果、平成〇年〇月下旬頃と判断する旨所見している。当審査会としても、請求人の症状経過等に鑑みると、E医師の医学的見解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か月間の業務におけ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、平成〇年〇月〇日に行われたF部長との話合いの場において、同部長から怒鳴られた旨主張している。

同出来事について、請求人は、要旨、同日午後5時30分から始まり、事業場にはG、H、F部長、請求人がいたが、F部長は請求人の話を聞かずに、一方的に口を開き、請求人の話は全く聞いてくれず、G、Hの前で、請求人は威圧され、叱責や恫喝を受けたと述べているところ、事業場業務の効率化に向けてのミーティング経過記録によれば、確かに、同日にF部長、G、H、請求人との間で打ち合わせが行われ、請求人からの「何故、日報を出すのか。」との質疑に対して、F部長が日報の必要性について答えていることが確認できる。

この点、F部長は、労働基準監督署からの聴取において、請求人から「なぜ日報を出さないといけないのですか」と質問があり、同月〇日のミーティングの際にも説明していたので、「何を聞いていたのですか」と言い、現場で効率よく仕事をしてほしい旨の説明をするとともに、生産性を考える、仕事の絶対量を考えるのは会社の責任であることを伝えた旨述べているところ、Gは、同月〇日かどうかは分からないが、その時期に事業場中心の話合いがあったが、この時、請求人がF部長に怒鳴られてはいない旨述べており、また、Hは、請求人はF部長に二人きりで話がしたいと申し出たが、F部長は請求人の性格だと二人きりで話をしてしまうと、あることないこと、悪い作り話をされ、社内に噂を流すような性格の人だと分かっているため、そのようなことにならないため、私やGの同席を求めたのだと思うし、実際、F部長が怒鳴るようなことはあり得ない旨述べている。

以上を総合すると、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」）に当てはめて評価することが適当と思料するところ、上記申述を踏まえると、日報の提出に関し、請求人がF部長から業務指導を受けていたことは認められるものの、一件記録を精査するも、請求人とF部長との間にトラブルとなった状況は確認できず、請求人がF部長から怒鳴られたとする事実は認められない。そうすると、同出来事は、業務をめぐる方針等において、上司との考え方に相違が生じたが、客観的にはトラブルといえないものである

とみ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、上記のほか、①F部長が平成〇年〇月に本部に着任して以降、無視され続けたこと、②F部長から平成〇年〇月末頃に本社への連絡はGを通して行うよう指示を受けたこと、③F部長が請求人の個人メールアドレスを取り上げたこと、④F部長が、同年〇月〇日にGにヒソヒソ話だったが、請求人の個人日報をもっと詳しく記入させるようにと話していた内容が聞き取れたことを挙げ、F部長から継続して嫌がらせ・いじめを受けた旨を主張するが、当審査会において、改めて一件記録を精査するも、決定書理由に説示のとおり、いずれの主張も、認定基準別表1の具体的出来事として評価できる事実は認められず、業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

(ウ) 以上からすると、請求人には総合評価が「弱」となる出来事が1つ存在しているが、恒常的長時間労働も認められず、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」と判断する。

(4) 請求人は、更に平成〇年〇月〇日以降、連日F部長に責められ続けたこと及び同部長の指示により、同月に前任者が使っていたストーブを使わせてもらえなかったことをも主張しているが、いずれも発病後の出来事であり、具体的出来事として評価の対象とはならない。

(5) なお、請求人は、本件公開審理において、会社関係者は会社に不利な発言をしないことも考慮した上で、公正な審理を希望する旨主張しているところ、当審査会においては、各人の立場や事情を斟酌してその採否を決定しており、上記判断は、会社関係者の申述について、その信憑性や矛盾の有無について十分に精査した上でなされたものであることを付言する。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められず、したがって、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。