

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）による遺族補償給付及び葬祭料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

請求人の亡子であり請求人の亡姉であるA（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月〇日、B所在のC会社（以下「会社」という。）にパートタイマーとして雇用され、同年〇月〇日から正社員として事務職に就労していた。

請求人によると、被災者は、会社入社後、上司及び同僚からのいじめが繰り返され、その後退職が強要されたため、精神障害を発病したという。被災者は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し「うつ状態」と診断された。また、翌〇日には、Eクリニックに受診し「適応障害」と診断された。

被災者は、同年〇月〇日、自宅において、縊死しているところを発見された。死体検案書によると、「死亡したとき：平成〇年〇月〇日午後〇時頃（推定）、直接死因：縊死、直接には死因に関係しないが、直接死因の傷病経過に影響を及ぼした傷病名等：うつ症、死因の種類：自殺」と記載されている。

請求人は、被災者の精神障害の発病及び死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料の請求をしたところ、監督署長は、被災者の精神障害の発病及び死亡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、被災者の精神障害の発病及び死亡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) 被災者の精神障害の発病の有無及び時期について、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。）は、平成〇年〇月〇日付けの「被災者の心理的負荷による精神障害に係る業務起因性の医学的判断について」において、被災者は、D病院を受診した平成〇年〇月〇日には、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。）を発病していたものと所見している。当審査会としても被災者の症状経過及び医学的意見等から、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) 被災者の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）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) 次に特別な出来事以外の出来事について、請求人及び再審査請求代理人（請求人及び再審査請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、本件疾病を発病した原因として、①仕事内容、仕事量の変化を生じさせる出来事があったこと、②同僚とのトラブルがあったこと、③上司とのトラブルがあったこと及び④社長から退職勧奨をされたことを主張していることから、以下検討する。

ア 仕事内容、仕事量の変化を生じさせる出来事について

請求人らは、平成〇年〇月以降、前任者から引き継いだ仕事のやり方を変更させられ、仕事を覚え直さねばならなくなったので、心理的負荷の程度は「中」とであると主張するが、E部長は「被災者の仕事を否定したことは一度もなく、被災者のやり易い方法で仕事をしてもらったら良いという考え方でいた」と述べ、これを否定している。

この点、前任者が同年〇月中に退職することを想定し、前任者と円滑に引き継げるよう、被災者を同年〇月にパート契約で採用し、同年〇月以降正社員として採用したという経緯に照らすと、会社があえて不合理な対応をとるとは考えにくく、請求人の主張を採用することはできない。

また、E部長は「被災者の仕事内容や業務量について、変化したことは一切なく、Fから引き継いだ仕事をしていただけ」である旨述べているところ、請求人らの申立書においても「仕事内容は似ている」と記載されており、同年〇月以降とそれ以前において仕事内容が異なっているわけではないと認められる。

したがって、被災者の仕事内容については、特段の変化を生じさせる出来事は認められないものの、被災者の評価期間における仕事量の変化については、決定書に説示されているとおり、パートタイマーであった期間にはなかった時間外労働が正社員になってからは認められるところであり、同出来事を認定基準別表1の「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめると、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

イ 同僚とのトラブルがあった出来事について

請求人らは、同僚とのトラブルがあったことは明らかであるとし、被災者

が平成〇年〇月〇日の携帯のメモに「睨み付ける目、冷たい視線、酷い言動の数々」と記録されていると主張する。

しかしながら、同メモが記録された平成〇年〇月〇日は、被災者が本件疾病を発病した後のことであり、発病前にこうした事実があったとは認定することはできない。

また、請求人らは、被災者がG係長から指導を受け、「仕事ができない者」として強い不安を抱えた旨主張する。

この点、G係長は「平成〇年〇月下旬頃、被災者が人の話をよく聞かず、自分自身の理解で間違っただけのまま仕事を進めてしまうことが繰り返しあったので、人の話をよく聞いて、わからないまま返事をしないことなどを注意したが、怒鳴ったわけではなく、真剣に話をしただけ」である旨述べているところ、改めて一件記録を精査するも、先輩が新入社員である被災者に対して必要な指導を行った以上の出来事は認められない。

なお、請求人らは、被災者は電話にすぐに出ることを期待されており、昼休みをとることができなかつた旨主張するが、この点、E部長は、要旨、「昼休みに外線から〇部への電話はほとんど無いので、〇部において昼休みの電話当番は特に決めていないが、私とHの二人で交代して行っていた。二人が不在の場合も被災者に電話当番を強制したことはない。」旨述べていることから、被災者が昼休みに電話当番のため食事をとれなかつたとは認められない。なお、請求人らが主張する同僚によるいじめや無断欠勤扱いについて、当審査会において改めて一件記録を精査するも、当該事実は確認できないものである。

したがって、新人である被災者が仕事をよく理解しないまま進めること等により、同僚から注意を受けていたことは認められることから、この出来事を認定基準別表1の「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめると、業務をめぐる方針等において同僚との考え方の相違が生じたことに該当するものの、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じていたとは認められないため、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ 上司とのトラブルについて

請求人らは、社長が少し強い口調で被災者を叱責し、その心理的負荷の強

度は「中」であると主張している。

この点、社長の「お中元の発送先の名簿の確認を被災者に指示したところ、指示したことが全くできていない名簿が決裁されてきたので、『これあかんやん。できてないやん。』と少し強い口調で1回だけ注意した」と述べている同出来事は、その事実関係からみて、社長による業務指導の範囲の指示であることは明らかであり、同出来事を認定基準別表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」）に当てはめてみても、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

エ 社長から退職勧奨されたことについて

請求人らは、被災者が社長から平成〇年〇月〇日に「そんな休む人はいらない」と宣告されたことは、働き始めてわずか数ヶ月の被災者にとっては退職を強要されたに等しく、その心理的負荷の程度は「強」に当たると主張する。

しかしながら、本出来事は本件疾病の発病後の出来事であり、評価の対象とはならず、上記の主張を本件疾病悪化の要因としてのもものと理解したとしても、本出来事が「特別な出来事」に当たらないのは明らかであるから、いずれにしても、請求人らの主張を採用することはできない。

- (5) 被災者の個体側要因について、被災者には既往症として、平成〇年〇月〇日にI病院を受診し「抑うつ状態、不眠症」と診断され、平成〇年〇月〇日にJ医院を受診し「思春期神経症」と診断されている。
- (6) 請求人らは、被災者のストレス耐性が強くなかったとしても、耐性を大きく上回るストレス負荷がかかり発病した場合は業務上と判断すべきであると主張する。そもそも、労災保険制度は、業務に内在する危険が傷病を発生させた場合に補償する制度であり、この業務に内在する危険とは、ある特定の労働者だけにとってではなく、等しくその業務に従事する労働者に対する危険として理解されるべきものであって、本件のような精神障害に係る心理的負荷の強度については、本人がその心理的負荷の原因となった出来事を主観的にどう受け止めたかではなく、同種労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から検討されるべきものであって、業務に関連する出来事による心理的負荷が、客観的にみて同種労働者にとっても精神障害を発病させる危険のある強度のものであったとは認められないにもかかわらず、被災者自身が主観的に強度のものであ

ると受け止めたにすぎない場合には、その業務起因性を認めることはできない。
したがって、請求人らの主張は採用できない。

(7) 以上からすると、被災者には業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が、決定書に説示する出来事を加えて、4つ存在しているが、時間的な近接の程度を考慮したとしても、いずれの出来事も「弱」の評価に変わりはなく、恒常的長時間労働も認められないから、被災者の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

3 以上のとおりであるので、被災者の精神障害の発病及び死亡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遺族補償給付及び葬祭料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。