

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（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の同社C工場（以下「事業場」という。）に配属され、エンジニアとして就労していた。

被災者は、平成〇年〇月〇日、自宅トイレのドアノブにロープを結び、縊死しているところを発見された。

請求人は、被災者の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を請求したところ、監督署長は、被災者の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) 労働局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。）の意見書によれば、被災者は平成〇年〇月末に、ICD-10診断ガイドライン「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したとされている。当審査会としても、被災者の身体的変化及び言動等をみると、専門部会の上記意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害等の業務上外の認定については、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。）を策定しているところ、請求人は、特定の労働者のみを個人攻撃するハラスメントの場合は、同種の労働者を対象とするものではないことから認定基準の適用は困難であると主張している。

しかしながら、認定基準においては、強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者が業務上の出来事を主観的にどう受け止めたかではなく、職種、職責、年齢、経験等において類似していると社会通念上想定される同種の労働者が一般的にどう受け止めるかによって評価されるものであるとされており、当審査会としても、こうした強い心理的負荷を客観的に評価する取扱いは妥当なものであると考えることから、以下、認定基準に基づき本件について検討する。

(3) 本件については、本件疾病発病前6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準の「特別な出来事」に該当する出来事は認められないので、その他評価期間における業務による心理的負荷について検討する。

評価期間における被災者の業務上の出来事についてみると、請求人は、要旨、

① 被災者は、入社後、たった〇か月の研修で大型の製造機械のオペレータ

一として3交替勤務に組み込まれ、騒音や悪臭の職場環境の中、機械操作業務に従事させられたこと、

② 職場のリストラ対象となった地元採用者から、幹部候補生である被災者は妬みや恨みを買ひ、恒常的に嫌がらせやいじめを受けたこと、

③ 上司でいつまでもネチネチ言う人がいて精神的にきつくなったこと、などから本件疾病を発病し自殺したと主張しているので、以下、その心理的負荷について検討する。

(4) 劣悪な職場環境での3交替勤務による、研修不足下での製造機械の操作

請求人は、被災者が〇か月足らずの研修で大型の製造機械のオペレーションに従事させられたのは異常であって、研修期間が短く技能が身につかないまま、香料の悪臭や騒音などの劣悪な職場環境の中、3交替勤務によりいきなり実践の機械操作をさせることはあり得ないと主張し、被災者が、「機械の操作が難しすぎてわからない。」、「ファジーの操作が必要であり、香料の変化に対応しなければならず、間違えてしまうと、機械を止めて一本一本確認を行わなければならず、大変だ。」、「ラインの機械が短時間では難しくて覚えられない。」、「工場内の騒音は酷く、香料のにおいがすごかった。」と言っていたと主張している。

被災者は新入社員であり、平成〇年〇月〇日の入社直後の本社での研修の後、同年〇月〇日から〇月〇日までの約〇か月間、事業場の製造実習において3交替勤務により、製造機械のオペレーター業務の研修を受け、その後、製品担当〇グループ〇班に配属され、エンジニアとして引き続き3交替勤務で製造機械のライン稼働のオペレーターとして現場作業に従事し、死亡直前は不良品対応等の後方支援業務に従事していることが確認されている。

この間、被災者が従事した製造機械操作のオペレーターとしての業務内容と新入社員である被災者の能力・経験とのギャップ等により、業務による心理的負荷があったと考えられることから、この業務による出来事は、認定基準の心理的負荷評価表の具体的出来事「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」に当てはめると、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

しかしながら、複数の事業場関係者によると、製造機械のライン稼働のオペレーター業務については、毎年、新入社員に対して事業場の標準カリキュラムに沿った研修として行うことになっており、被災者も例年通りの研修を受けて

いることが認められる。

また、被災者とは大卒理系総合職の同期で、同一事業場に配属された新入社員のDとEも製造実習において、被災者と一緒に同一内容の研修を受けており、研修後は、同一グループ内の別々の班に配属されているが、その作業内容は被災者と同じ製造機械のライン稼働のオペレーター業務である。この同期2名は、その申述書において、製造実習後の製造機械のライン稼働のオペレーター業務について、「機械の構造や操作画面について覚えることがたくさんあり大変である。最初に機械を操作した時は緊張した。」、「ファジーの操作が必要な機械は、他の工場に配属された同期も全員が操作を行っているが、操作の難しい機械である。」と述べているものの、研修期間や内容の不足、研修体制の不備に関する申述は見当たらず、機械の操作で困ったときは先輩のサポートがあり、また、残業はほとんどなく、被災者も含めて機械操作上の大きなトラブルや事故に遭遇したとの事実も見受けられない。

以上のことから、当審査会としては、被災者は、同期2名と一緒に、事業場の標準カリキュラムに沿った、例年通りの製造実習を受けていること、そして製造実習後、現場作業で製造機械のライン稼働のオペレーター業務に従事しているところ、操作が難しい機械ではあるものの、ほとんど残業はなく、機械操作上大きな事故等に遭遇した事実も見受けられないことから、この出来事の心理的負荷は「弱」とであると判断する。

また、3交替勤務については、同期のEが「シフトに体がなかなか慣れなかった。」と述べているが、工場内は、従前から、他の労働者も3交替勤務が通常であり、その過重性について特段の問題とはなっておらず、また、工場内の騒音は、作業環境の測定結果が管理区分Ⅰ又はⅡであり、臭気など、工場内の職場環境はいずれも著しく悪いとまでは言えないことから、心理的負荷の評価に当たって評価を強める要素として考慮すべきものではない。

(5) 現場のリストラ対象者からの妬みや恨みによる嫌がらせ、いじめ

上記(4)のとおり、被災者を含めた新卒採用の3名は、製造実習後、同一グループの各班に分かれて3交替勤務で、製造機械のライン稼働のオペレーター業務に従事しているが、作業中は新入社員のためサポートする先輩が付き、一人で作業することはなかったことが認められる。

請求人は、被災者のサポートに付いた先輩のうちの一人がリストラ対象者で

あり、幹部候補生である被災者に対して妬みや恨みを抱いており、被災者は、「(その先輩から)『工場内ではあんたらは〇年でいなくなる人間だろ。』、『一度教えたら次からはあんたがやるんだぞ。』、『何で仕事を教えなきゃいけないんだ。』と言われた。」と話しており、また、「工場で何をやっていいのかわからない。指示もない。聞けるような雰囲気すらない。」とも話していたことから、工場内で古参社員による陰湿なパワハラや無視が執拗に行われていたと主張している。

この点、一件資料を精査するも、事業場においてリストラが行われている中で、被災者が嫌がらせやいじめを受けていたとの証言は認められないところであるが、被災者の同期であるDは、「私が作業をしていて、先輩方から『将来が保障されている。』や『出世する。』等冗談交じりに言われることがあり、私としては何と答えていいのかわからず、困ってしまいます。また、そのように言われていい気はしませんでした。」と述べており、同期のEは、「長くから事業場にいる方から、冗談交じりに『出世する。』等の話を言われることがあり、私はそれを『いじり』だと思いうようにしている。」と述べている。

また、Dは、「〇月まではまだ一人では出来ないため、先輩のサポートがありました。ただ、そのサポートに付く先輩によって対応が異なり、私に付いてくれた先輩はいろいろ教えてくれたのでとても助かりました。被災者に付いた先輩の方は、2台機械があるのですが、1台の機械に付いた方は希望退職を申請した方で、あまりやる気がなくなったようです。ただ、もう1台の機械に付いていた方は、とてもいい方で、被災者はその人にいろいろ聞いていたようです。」と申述している。

以上のことから、リストラが進行中の事業場において、被災者を含めた新規採用の幹部候補生を現場の先輩がやかむ雰囲気があり、被災者に対しても不快感を覚える発言等がなされていたことは推認されることであるが、この出来事は、認定基準の心理的負荷評価表の具体的出来事「(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「Ⅲ」)に該当すると認められるが、こうした言動等が業務指導の範囲を逸脱していたとまでは言えず、執拗に繰り返されていたという事実も確認できないことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(6) いつまでもネチネチ言ったり、感情的に物事をいう上司

請求人は、「被災者の上司でいつまでもネチネチ言う人がおり、被災者は精神的にきつくなり、うつ病を発症した。」と主張しており、被災者の婚約者であるFは、「事業場に些細なことであっても感情的に物事をいう人がおり、被災者が何をしていいのかわからないため機械を手伝っていたところ、その人物から『おまえの仕事はそれではない。』と叱られたと聞いた。」と申述している。

この業務による出来事は、認定基準の心理的負荷評価表の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるところ、同期を含め事業場関係者から、被災者が上司からネチネチ言われたり、上司との間でトラブルがあったとの証言はなく、業務指導の範囲内の指導・叱責等はあったと考えられるものの、それ以上のものは見当たらないことから、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

(7) 以上にみたとおり、被災者の評価期間における業務による出来事の心理的負荷は「弱」が3つであり、全体評価も「弱」であり、「強」に至らず、被災者の精神障害及び死亡は業務上の事由によるものとは認められない。

3 以上のとおりであるから、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。