

平成28年労第200号

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所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、印刷オペレーターとして就労していた。

請求人によれば、平成〇年〇月末頃から、会社側から事実無根だらけの呼び出しと懲戒の強要が始まったことにより、会社に対する信用と信頼を完全に失い、精神的疲弊が始まり、その後も事実無根の「業務指示書」などによるパワーハラメント（以下「パワハラ」という。）が日に日にエスカレートしたことにより、ストレスとノイローゼによる精神的疲弊が悪化したという。その後、平成〇年〇月、事実上の休職扱いを受け、平成〇年〇月〇日付けで会社側の一方的理由により、解雇されたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、不眠・不安等を主訴としてCセンターに受診し、その後、平成〇年〇月〇日、D病院に転医し、「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 当審査会の実事の認定

(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、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、「請求人は、平成〇年〇月頃に『F 4 3. 2 適応障害』（以下「本件疾病」という。）を発病したものと考えられる。その後、病態は改善することなく、現在に至るまで寛解には至っていない。」旨述べているところ、当審査会としても、請求人の症状経過等に鑑みると、専門部会の意見は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、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の精神障害発病前おおむね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」に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) そこで、評価期間における「特別な出来事以外の出来事」についてみると、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、請求人が、会社で組織ぐるみの様々な嫌がらせやパワハラを受けたとして、具体的には、①平成〇年〇月、昼休み中に同僚らとフットサル中に肋骨を骨折し、診断書を提出したが、重い物を持つ等十分な作業ができないことを理由に何度も上司から呼び出され、指示命令を聞かないと口頭で注意されたこと、②平成〇年〇月〇日に上司から会議室に呼び出され、けん責処分になると口頭で通知され、処分理由が粗探しの事実無根の内容であることにショックを受け、憤りを感じて反論し退室した後、同様の呼出しが同年〇月まで毎月〇、〇回あったことにより、精神的ストレスを受け、同年〇月には急性胃炎になったこと、③平成〇年〇月〇日にEチーフリーダーに対するストレスでノイローゼになっていると自訴し、上司から受けた嫌がらせ等に対する謝罪を求める内容の「告発状」をF工場長に渡したが、告発状に対する業務指示書が出されたのを契機に、退職時まで、会社からの「業務指示書」と請求人からの「弁明書」のやり取りが頻繁に行われたことは、組織的ないじめであること等を主張している。

(5) この点、確かに、請求人が上司から呼び出され再三指導を受けたこと、あるいは、請求人と会社との間において、書面による業務指示に対するやり取りが相当の頻度をもって行われたことが確認できるところ、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、上記（4）のいずれの主張も、上司からの「いじめ・嫌がらせ」とみることが極めて困難であるといわざるを得ない。

そうすると、当審査会としても、上記（4）の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「Ⅱ」）に当てはめ、評価することが適当と思料するところ、いずれも業務指導の範囲内である指導・叱責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。

(6) 上記専門部会の意見書によれば、請求人は、本件疾病発病後、病態が改善することなく、抑うつ症状が顕著となり、うつ病像への変遷がみられるとされていることから、請求人が主張する本件疾病発病後の出来事について精査するも、決定書理由に説示のとおり、いずれも認定基準別表1の特別な出来事には該当

しない。

(7) 請求人らは、上記関係資料を根拠に、請求人の本件疾病は業務による強い心理的負荷によるものであると重ねて主張するが、当審査会の判断は上記のとおりであるところ、改めて、同資料を精査するも、上記判断を変更する事情は認められない。

(8) 以上のことから、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「弱」であり、その全体評価も「弱」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。