

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、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間、C会社（以下「派遣先」という。）に派遣されて、システムエンジニアとして就労していた。

請求人によれば、派遣先において、業務が多忙な中、上司から叱責され、その後、上司から同僚派遣社員の面倒をみるように指示されたことにより更に業務が多忙となる中、当該同僚への対応によるストレス、上司からの叱責等トラブルが重なり、平成〇年〇月中旬頃から体調に異変を来し、同年〇月には、心臓痛、吐き気、頭痛、希死念慮が出現したという。

請求人は、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し「頭痛症」と診断され、その後、同年〇月〇日、Eクリニックに受診し「心因反応」と診断され、さらに、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに転医し「自律神経失調症」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意見書において、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成〇年〇月初旬頃としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、当審査会としても、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(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であると考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね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」に該当する出来事は認められない。

(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、請求人らは、①派遣先の上司から度重なる罵声・暴言を浴びせられたこと、②同僚社員への対応を強制されたこと、③会社に対する派遣先における労働条件や就労環境改善の申入れを無視されたこと、④高密度の長時間労働に従事することを余儀なくされたこと等があった旨主張している。

(5) 上記(4)の請求人の主張を踏まえ検討すると、以下のとおりである。

ア 上記(4)①の出来事についてみるに、請求人は、上司であるGからの具体的な言動として、(ア)平成〇年〇月に請求人がGに対しHの面倒をみないと言明してから、「面倒をしろよ」と強い口調で言われたこと、(イ)同月以降、仕事の進捗状況に関して週に3回くらい「なんでできていないんだ！いつできるんだ！」と怒鳴られ、同年〇月からは、仕事の進捗状況やHの件に関し毎日怒鳴られていたこと、(ウ)同年〇月頃、Hに対する請求人の教え方が悪いから仕事が終わらないんだと言われたことなどを述べている。

これらGの言動によれば、Hに対する指導等は契約外の業務であって自身が行うべき業務ではないと考える請求人と、あくまで請求人に行わせようとするGとの間に考えの相違、対立が生じていたものと認められる。

もともと、Gの言動には請求人の人格や人間性を否定するような内容は認められないことから、「嫌がらせ、いじめ」とみることは妥当ではなく、当審査会としても、上記主張を認定基準別表1の具体的な出来事「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」）に当てはめて評価することが適当と思料する。

この点、Gの申述及び会社関係者の申述を踏まえると、Gの請求人に対する指導、叱責は、周囲からも客観的に認識されていたものとみるのが相当であるところ、Gは、管理職としての職責上、日常的に派遣社員に対し業務の進捗状況等に対する指導、叱責を行っていたものであり、殊更に請求人にのみ厳しい姿勢であったとは認められないこと等の事情に鑑みれば、上記Gの指導、叱責は、一般的に上司が部下に対して行う程度を大きく超えたものとみることはできず、その心理的負荷の総合評価は「中」ととどまるものと判断する。

イ 上記(4)②の出来事についてみるに、請求人は、Hの請求人に対する具体的な言動として、(ア)請求人が指示した仕事をチェックすると、毎回で

きたと答えるが、実際には何もしておらず、それを指摘すると「すいません、嘘をつきました」とへらへらしながら答えることが平成〇年〇月末に至るまで繰り返されていたこと、(イ) 同年〇月上旬、締切りの関係から請求人が確認したところ、Hが作成していたはずのデータが存在せず、「終わってると思っていました」等嘘をついたこと、(ウ) 同年の夏休み前に、禁止事項として周知徹底されているにもかかわらず出荷する機械へソフトのインストールを行おうとして止められ、これを請求人の指示であると嘘をつき、責任をなすりつけようとしたことなどがあつたと述べている。

この点、Gも、Hはミスが多く、やっていないことをやったと言ったりすることがあつた旨述べていることからすると、Hのこれらの言動はおおむね事実であると推認される。そうすると、請求人が自らの業務を行う中で、Hに対する対応を余儀なくされ、その結果、Hの言動により苛立ちを覚えたものと認められるものであり、当審査会としては、当該出来事を認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあつた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するものとして評価すると、請求人とHとの間に業務をめぐる対立が生じていたものとまでは認められないことから、その心理的負荷の総合評価はせいぜい「中」程度であると判断する。

ウ 上記(4)③の出来事についてみるに、Iの申述を信憑性に欠くものとみるべき事情もないところ、月に2回くらいは請求人の派遣先に出向き、請求人と直接会って状況を確認していた旨のIの申述を踏まえると、Iは派遣先における請求人の業務遂行に関し相応の対応を図っているものと推認されることから、これを認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあつた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するものとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるものと判断する。

エ 上記(4)④の出来事についてみるに、請求人が派遣先の業務に関し高い能力を有していたことは、関係者も述べていることから明らかであるが、Hの業務をフォローせざるを得なかつた経過からみて、請求人が主張するように一定程度の業務量が生じていたものと考えられるものの、評価期間における請求人の時間外労働時間をみると、最大で月71時間17分であり、認定基準別表1の心理的負荷として評価すべき恒常的な長時間の時間外労働があつたとまでは判断することができない。

オ 評価期間における業務以外の心理的負荷及び請求人の側要因は特に認められない。

(6) 以上を総合すると、請求人には心理的負荷の総合評価「中」の出来事が2つと「弱」の出来事が1つ認められ、これらの出来事は関連して生じたものとして総合的に評価することが妥当と思料するところ、上記(4)①の出来事に関連したHに対する対応及び会社との対応等により請求人に生じた心理的負荷を考慮するも、請求人がHの担当した業務について責任を負う立場にないことをも勘案すると、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」を超えることはなく、「強」には至らないものと判断する。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、したがって、監督署長が請求人に対してした療養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。