

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及び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、B所在の会社C工場（以下「事業場」という。）において、羽毛の検査業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月の組織変更に伴い、新たに同僚の指導を任されたが、その都度、上司に相談するも適切な対応がなされないなど、業務による強いストレスを受け、体調に異変を来したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「身体表現性自律神経機能不全」と診断され、その後、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し、「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、監督署長に療養補償給付及び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、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の時期について、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、請求人は、平成〇年〇月〇日頃、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。）を発病した旨述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解に照らし、専門部会の上記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。）における心理的負荷を検討す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」に該当する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

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、①会社は、請求人に対し、Fを約〇か月間で一人前にするという達成困難なノルマを課したこと、②請求人は、検査業務に加えて、検査業務について全く経験がなく、かつ、精神障害の既往歴のあるFの指導を担当することになったことから、仕事量が増えたものと評価できること、③G工場長及びH部長からパワハラを受けたこと等を主張するところ、以下検討する。

(ア) 上記①について、請求人らは、認定基準別表1の具体的出来事「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当し、その心理的負荷の総合評価は「強」である旨主張する。

しかしながら、G工場長は、Fの指導期間については、おおむね〇か月くらいと考えていたが、請求人に対して指導期間を厳守するようなことは言っていない旨述べ、請求人も、G工場長からFをI課の職員としていつまでにどの水準まで教育するように具体的に指示を受けたりすることはなかった旨述べていることからすれば、当審査会としては、Fへの指導を担当することとなった出来事を、「ノルマが課された」と捉えることは妥当ではなく、それまでの請求人の業務にFへの指導という業務が加えられたものであり、上記②の出来事として捉えることが妥当であると判断する。

なお、請求人は、平成〇年〇月〇日の「I課」から「J課」への配置転換がFを指導できなかったことに対するペナルティであると主張するが、H部長やG工場長の申述を始めとする一件記録を精査するも、当該配置転換は、請求人の体調に配慮したものとみるのが相当であるから、請求人の同主張は採用することができない。

(イ) 上記②について、請求人は、FがI課に配属されたことにより、検査業務自体が1.5倍に増えたと主張するところ、同主張を、認定基準別表1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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討する。

この点、検査業務の経験がなく、体調なども優れなかったFが配属されたことによって、請求人に部下を指導するという業務負担が生じたことは

事実として認められる。

しかしながら、G工場長は、Fが配属された後すぐに検査量を増やすのではなく、Fが一通りの検査ができるようになった際にこれまでの1.5倍の検査ができるような体制を整えることがI課の目標であった旨述べていることに加え、Fが配属された後に、請求人の時間外労働が増えた事実も認められないことからすれば、請求人の本件疾病発病前において、仕事量が大幅に増加したものと認め難い。さらに、会社社長宛て報告書を始めとする一件記録を精査するも、I課において請求人がFの指導をしていた期間は、平成〇年〇月〇日から同年〇月末までの約〇か月間であって、かつ、実際に2人が一緒に作業をした日数は各月〇日間前後であることが認められることも併せ鑑みると、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) 上記③の主張に関する出来事は、請求人は、G工場長に対し、Fの指導担当を外すよう要望したが、無視をされたというものである。

しかしながら、請求人が独自に作成した「F検査員業務指導報告書」と題する書面をみると、請求人がG工場長に適宜相談をし、同工場長もFと面談をしたり、Fへの指導を行っていることが認められる。また、請求人が本件疾病を発病した平成〇年〇月〇日頃の時点では、請求人をFの指導担当から外してはいないものの、同月中に、請求人の主治医であるK医師の見解を踏まえ、請求人とFが一緒に検査室で会わないようにシフトを組むなどの一定の配慮をした事情も認められる。

上記事情を勘案すると、G工場長らが、Fに係る請求人の要望を無視したとはいえ、嫌がらせの意図も認め難いことからすれば、認定基準別表1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」)とみることはできない。

もともと、G工場長と請求人との間に、Fの指導方針などをめぐる対立ないしは見解の相違があったとはいえることから、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った」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するとみて検討するも、上記のとおり、G工場長はFに対して注意するなど一定の対応を行っており、また、一件記録を精査するも、事業場の運営に支障を来したといった事情は認められないことから、

当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

なお、請求人は、平成〇年〇月〇日、H部長から「請求人も弱いんだね。F君のうつが移ったんじゃないの」などの人格否定発言を受けたとも主張するが、仮にこの発言が事実であったとしても、同時期は、請求人の本件疾病発病後であるから、評価することはできない。

(エ) 上記 (ア) ないし (ウ) を総合すると、評価期間における業務による心理的負荷は、総合評価が「弱」の出来事が1つ、「中」の出来事が1つであるから、全体評価は「中」であって、「強」に至らないものと判断する。

また、請求人らのその余の主張を子細に検討するも、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

(4) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因について

業務以外の心理的負荷及び個体側の要因については、特に評価すべきものは認められない。

(5) なお、請求人は、平成〇年〇月、請求人の意思に反する配置転換（I課からJ課への人事異動）がなされたこと、及び、平成〇年〇月に請求人の復職に関する話を社内相談窓口にしたところ、この情報が漏えいしたことが心理的負荷であった旨主張している。

この点について、L医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、平成〇年〇月に、秘密は厳守すると言った社内相談窓口に相談したことが漏れていることが契機となり、体調が悪化した旨述べているが、たとえ請求人の本件疾病が、同月頃に悪化したとしても、請求人が主張する上記の出来事は、認定基準別表1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」とは認められず、請求人の本件疾病の悪化について業務起因性を認めることはできないことを付言する。

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であるとは認められず、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び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。