

平成28年労第410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、生産業務に従事していたが、平成〇年〇月〇日、C係からD係に配置換えとなった。

請求人によれば、平成〇年〇月頃から上司のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が酷くなり、不安状態で夜も眠れない状態となったほか、抑うつ感、不安感、無気力感等の症状も出現したという。

請求人は、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、さらに、平成〇年〇月〇日、F医療センターに受診し、「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、監督署長に対して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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害の有無及び発病時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、H医師意見や発病の状況等から、請求人に発病した精神障害は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F32.0 軽症うつ病エピソード」であるとし、発病時期は平成〇年〇月頃と判断しているところ、I医師は、同年〇月〇日付け鑑定意見書において、請求人に発病した精神障害は、「中等症」に近い「軽症うつ病エピソード」であり、発病時期は、平成〇年〇月下旬頃から同年〇月上旬頃と判断している。

請求人の症状やその経過等に照らすと、当審査会としても、請求人は、その症状の程度に差はあるものの、「軽症うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病し、その時期は、平成〇年〇月下旬頃から同年〇月上旬頃であるとするのが妥当であると判断する。

この点について、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、Eクリニックの初診時のカルテにF32の記載があるほか、J医師及びK医師が発病時期を平成〇年〇月頃としていることを考慮すると、同クリニックを最初に受診した同月と考えるのが合理的である旨主張する。しかしながら、I医師は、上記意見書において、請求人の症状がICD-10の本件疾病の診断基準を満たすのは平成〇年〇月よりも以前であると判断される旨の意見を述べているところ、J医師やK医師が発

病時期を同月とする根拠は、その意見書をみても明確ではない。しかも、H医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書及び平成〇年〇月〇日付け受診状況等証明書において、「発病時期は不明であるが、平成〇年〇月頃と推定している。」としており、「平成〇年〇月」は、G医師が指摘するとおり、Eクリニックへの初診月であるというにとどまるものとみるのが相当であるから、本件疾病の発病時期とは認め難く、請求人らの上記主張を採用することはできない。

(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) 請求人は、業務による心理的負荷となる出来事として、①平成〇年〇月〇日にC係からD係に配置転換があったこと、②当該配置転換に伴い、勤務形態や仕事量などに変化があったこと、③平成〇年〇月下旬頃から、配置換え先の上司であるL係長からパワハラを受けたこと、④配置換え先の同僚と対立したこと、⑤平成〇年〇月以降のメールでの連絡に関し、L係長から嫌がらせを受けたこと、⑥平成〇年〇月又は同年〇月頃のミーティング中にL係長から人格を否定するような言動があったことなどを主張している。

ア ①の出来事について、請求人は、「現場の直接業務から間接業務に業務内容が変更になった。」と申し立てているが、D係の仕事は全く初めてではなく、平成〇年頃までの〇年間に同様の業務の経験があった旨述べ、M課長も、請求人の意向を確認した上での異動であり、請求人の意に反して会社が異動を強制したということはない旨述べていることからすると、請求人の希望に沿う異動であり、また、異動により業務内容に変化が生じたものの、異動後の業務にも容易に対応できるものと判断されるから、当該出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するものと認められ、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、「弱」であると判断する。

イ ②の出来事についてみると、配置転換に伴い勤務形態が変更されているが、深夜勤務を含む○時間の交替制勤務から○時間の日勤への変更であり、身体的又は精神的な負担も軽減されたものと判断される。また、配置転換に伴う仕事量や仕事内容の変化についてみても、M課長が、請求人の能力や経験からすると、異動後の業務に対応するのに多大な努力を要するほどの困難性はなかった旨述べていることから、困難を伴うことなく、容易に対応できるものであったものと認められる。そして、勤務台帳に記載された時間外労働時間数をもても、配置換え前の平成○年○月と同年○月の○時間○分ないし○時間○分から配置換え後の同年○月と同年○月の○時間○分ないし○時間○分と増加しているものの、週○日の休日も連続して確保され、年次有給休暇も取得しており、過大な業務量の変化があったものとは認められない。さらに、上記アでみたとおり、請求人は、以前にも同じ業務に従事した経験があるほか、自ら希望して異動したことを考慮すれば、仕事のペースや活動に大きな変化があったものともいい難い。

そうすると、これらの出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「勤務形態に変化があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅰ」）、「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」（同「Ⅱ」）又は「仕事のペース、活動の変化があった」（同「Ⅰ」）のいずれの視点で評価しても「弱」と判断されるところである。したがって、これらの出来事は上記アの「配置転換があった」の出来事後の状況とみなすのが相当であるが、それを踏まえて上記アの「配置転換があった」の心理的負荷を評価しても、「弱」と判断する。

ウ ③の出来事について、請求人は、平成○年○月頃からパワハラが強くなったと感じ始め、ノー残業デイであるにもかかわらず、計画変更に伴う策定処理や資料の作成等を命じられ、計画変更に伴う策定処理は、週複数回発生していたが、L係長からはほぼ毎回ダメ出しを受け、やった仕事を否定され、1回当たり○分程度怒られるような状況であり、周りのリーダーにもわかるような大きな声で、上から押さえつけるような命令口調で言われる状況であった旨述べている。

一方、M課長は、L係長は、係長という職責上、ちゃんと指導するべきところはやっていかないと務まらない立場であり、ノー残業デイについて、請

求人だけがそのような状況にあったという認識はなく、請求人には、昨日指摘されたことも改善されていなかったことが度々あったので、L係長の口調がきつくなっただのではないかと思われ、厳しく叱責されるような状況があったかもしれないが、あくまで業務指導の一環であり、請求人の人格や人間性を否定するような言動や嫌がらせはなかったと思う旨述べている。また、Nは、L係長が求める仕事を請求人ができなかったため、厳しい注意や叱責をされる状況になったのだと思うが、厳しい注意や叱責をされる状況はあったとしても、業務指導中の出来事であり、請求人の人格や人間性を否定するような言動は一切なく、暴力的なことも一切なかった旨述べている。さらに、L係長は、興奮すると声が大きくなりがちなので、周囲からは、怒鳴りながら、厳しく注意や叱責をしているように感じられるかもしれないが、請求人は、仕事の期限を守らず、同じ注意を受けても何回も同じように行い、訂正を求めても改善がされなかったため、職責上注意したものであり、請求人を差別したり、嫌がらせをしたり、理由もなく怒ることはなかったと思うし、求人だけをひどく怒っていたという認識、業務に大きな支障が生じたということはなく、言葉遣いに配慮すべき点があったとしても、あくまで業務指導の範疇であり、請求人とのやり取りの中で、指導の範囲を著しく逸脱するような執拗な注意、指導、叱責や常軌を逸した言動があったとは思えない旨述べている。

これらの申述からすると、L係長は、元々大きな声であり、その口調もきついものであったとされており、同係長も自ら言葉遣いに配慮すべきであった旨述べていることからすると、同係長の言動は、周囲の者にとっては怒鳴られているような感じを与えていたものと思料され、請求人が不安や戸惑いを感じていたことがうかがえる。

しかし、請求人は、業務変更に伴う策定処理に対して、L係長から何度もやり直しを指示されるなど、適切かつ円滑な業務処理を行うことができず、また、業務処理の改善も図られなかったことから、業務指導の一環として、注意や指導を受けていたものであり、何の理由もなく、請求人を標的とした嫌がらせやいじめが行われたものとは認め難い。また、L係長の注意や指導につき、業務指導の範囲を逸脱したり、人格や人間性を否定する言動が含まれていたものとは認められないが、声の大きさやその口調からみて、その注

意や指導は強いものであったものと推認されることから、当該出来事は、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」)には該当しないものの、「上司とのトラブルがあった」(同「Ⅱ」)に該当するものと認められ、その後の業務に大きな支障が生じたわけではないことに照らすと、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、「中」と判断する。

エ ④の出来事について、請求人は、D係に異動した際、Oから、「人数足りているのに何をやるんだ。」と言われ、歓迎されていないのだという印象を持った旨述べている。

しかしながら、M課長及びNはいずれも当該事実を承知しておらず、その事実を確認することはできない。一方、Nは、その頃、新しい生産ラインを立ち上げるための準備段階で忙しく、請求人が異動してきて、人数的には業務が回るようになったとの認識があった旨述べていることからすると、同僚との間で、客観的に認識されるような対立が生じていたものとは認められず、当該出来事が、認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、「弱」と判断する。

オ ⑤の出来事について、請求人は、L係長は、ラインのリーダーへの連絡でいちいち揚げ足を取ってきて、たとえば、メールを出したら、「口頭でも連絡しておいて。」と、メールと口頭で連絡しておくと毎回言われるが、同係長はほとんど口頭連絡のみで、メールで連絡することはなく、言っていることとやっていることが違うので不信感が生じ、また、メールのあら捜しをして、ねちねち文句を言われることや、高圧的な口調で、L係長の席に呼びつけられて、納得するまで説明を求められることをいずれも嫌がらせととらえている旨述べている。

この点、請求人は、上記申述からみて、L係長の言動について、不快感や不信感を抱いていることがうかがえる。しかしながら、上司が部下の作成したメールの内容について、指導したり説明を求めたりすることは、業務上必要なことであり、当該メールに関するL係長の請求人に対する指導は、その

内容や指導方法からみて、業務指導の範囲を逸脱したものとは認められないから、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」)には該当せず、「上司とのトラブルがあった」(同「Ⅱ」)に該当するものと認められるが、業務をめぐる方針等について、上司との考え方の相違が生じたものにすぎないから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

カ ⑥の出来事について、請求人は、D係でのミーティング中、L係長から注意を受けていた際に、「笑っている。」との指摘がされたが、真剣な話し合い中に笑っていたつもりはなく、人格を否定されたと感じた旨述べている。

この点、請求人は、上記申述からみて、当該発言を不快に感じたことがうかがえるが、当該発言は何度も繰り返されたわけではなく、また、大声で請求人を罵倒するものでもないことからすると、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」)には該当せず、また、業務をめぐる方針等について、上司との考え方の相違が生じたものともいえないから、「上司とのトラブルがあった」(同「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」とであると判断する。

キ 以上のとおり、業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ及び「弱」となる出来事が複数あるものの、恒常的な長時間労働も認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

(5) 請求人らのその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足りるものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らないことから、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ない。

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。