

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、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までA組合（以下「組合」という。）において就労していたが、同年〇月〇日、組合の子会社であるB所在のC会社（以下「会社」という。）に転籍となり、保険事業、経理事務等を担当していた。

請求人によると、平成〇年〇月〇日、組合理事長から呼び出され、決算の確認、今後の見通し等を聞かれ、臨時職員の給与のことを話すと、組合常務理事が話に加わり、臨時職員の雇用契約を巡り、請求人のやっていることは非常識である等の人格を否定する発言がなされ、震えが止まらなくなり、退席後に早退し、同月〇日まで仕事を休んだという。

請求人は、同月〇日に、D病院に受診し、「心因反応」と診断され、同月〇日、Eクリニックに受診し、「適応障害」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○年○月○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 当審査会的事実の認定

(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○年○月○日付け意見書において、請求人の申述、主治医の意見、診療経過等を基に、請求人は、平成○年○月○日にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断しており、当審査会としても、請求人の症状経過等からみて、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(2) 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。

ア 「特別な出来事」について

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」の類型に示されている「特別な出来事」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

請求人は、平成〇年〇月〇日に役員による威圧的な態度や言動、人権を無視した発言により、体調を崩した旨主張しているので、以下検討する。

(ア) 請求人は、同出来事の経過について、Fの平成〇年度雇用契約を締結するに当たり、平成〇年度の雇用契約の基本給が前年度と同じであったことから、平成〇年〇月〇日に相談したところ、請求人は、『保留した方がいいよ。』と言った。同月〇日に請求人は、毎年実施している職員給与表の確認のため、G組合に出向き、H副理事長より、『常任理事会でもFの給与を上げることで話をしている。』と聞いた。同月〇日、I専務理事から、Fに雇用契約書の提出の督促があり、基本給があがっていないことをFから聞いていた上、前年度は〇号俸上げているため、I専務理事に『金額は上げなくていいのですか。』と尋ねたところ、I専務理事は、『金額は上げていいのですか。』と言い、請求人に〇号俸上げた金額を尋ねたので、請求人が金額を言ったところ、I専務理事が変更した金額で雇用契約書を作成してFに渡した。同月〇日、I専務理事がFに『J理事長がダメだというので昨日渡した雇用契約書はチャラにしてください。』と言ったので、請求人が金額の確認をすると、I専務理事は『次の臨時採用の人との整合性もあるので精査して作り直すとJ理事長が考えている。』と言った。同月〇日にJ理事長よりK組合に来るように連絡があり、決算の確認をされ、経費について競争入札をかけて削減するように言われ、何か確認することはないか聞かれたため、人件費の予算について早く決めて欲しいと伝え、Fの賃金の話になり、L常務理事も話に加わった。その中で、L常務理事より『請求人のやっていることは世間一般的に見て非常識。』と強い口調で言われ、請求人が、『非常識ですか。』と尋ねると、J理事長は『そうです。』と言った。また、J理事長が、『Fが雇用契約書に印鑑を押さないのは、請求人が入れ知恵しているからだ。』と言われた。以前から信用・信頼してもらえていないが、『非常識・入れ知恵』という言葉は、今までの人生を否定されて

いるようで、震えが出て、話ができる状態ではなくなり途中で倒れそうになったため、退席し、早退した。」と述べている。

(イ) J理事長は、要旨、「組合の決算関係の処理が遅いため、平成〇年〇月〇日に請求人にK組合の事務所に来てもらい、予算関係の書類が作成されていない理由を確認したところ、請求人は、『Fの人件費が決まらないから。』と言ったので、私は、『常任理事会で決定し雇用契約書を作成している。』と話をした。Fの雇用契約書の賃金については、常任理事会で決めたものを作成してI専務理事よりFに渡しているが、請求人はH副理事長に相談した上、I専務理事に雇用契約書を変更させ、理事長印を押させるという常識からかけ離れた行動が行われた。私は、このことについて請求人に『世間一般の常識からかけ離れている行動』と言った。『非常識』とは言っていない。また、『入れ知恵』という言葉も言っていないが、請求人のこのような対応については、それこそ、誰かが、請求人に入れ知恵をしているのではないかと考えていた。もちろん、私は、机を叩いたり大声も出して怒鳴ったりもはしない。」と述べている。

また、L常務理事は、要旨、「私は、賃金問題は担当業務になることから、Fの賃金の取扱いに疑問があり、確認しただけで、『非常識』ということは、請求人個人に対してではなく、職場の状況が世間一般常識からかけ離れていることを言ったつもりである。J理事長も同じである。『入れ知恵』という言葉については、私の中で印象がなく、また、賃金については、J理事長の決定事項であるため、請求人がいろいろ動き回っていることに疑問があったため、その経緯を確認した。」と述べている。

この点について、H副理事長は、要旨「私が聞いた内容では、J理事長やL常務理事が請求人に『非常識』だとか『越権行為』だとか言っていたようです。『入れ知恵』については、私がFに指示しているように聞こえているので、憤慨しているところです。」と述べており、また、Nは、要旨「J理事長との打ち合わせから戻った請求人は、顔色が悪く震えており、尋常でないと感じました。この請求人の様子を見た後に私達は、J理事長とI専務理事に何があったのか確認をしました。この時、J理事長らは『手続がおかしい。』と言われたと思いますが、私達は『I専務理事に確認して従

来どおり手続しているのに何がおかしいのですか。』と話したものの、結局は平行線のままでした。」と述べており、さらに、Mは、要旨「戻ってきた請求人を見て本当に驚きました。請求人は、顔面蒼白で、壁伝えでないと歩けない状態でした。私とNで、J理事長に何があったのか話を聞いたところ、J理事長は『請求人に対して、越権行為をしていると言った。』と答えたと思います。この時、事務所の横にある別室で話を聞きましたが、壁一枚しかなく、J理事長はもともと声が大きい方だったので、事務所にも声は聞こえていたかもしれません。」と述べている。

(ウ) 以上のとおり、平成〇年〇月〇日の出来事は、請求人とJ理事長及びL常務理事とが、Fの賃金の取扱いを巡って対立したものと認められるところ、J理事長及びL常務理事の言動は、かなり強い口調ではあったものと推認されるが、請求人個人に対して嫌がらせ等の目的をもってなされた発言であったとは認め難く、あくまで業務ないし経営管理に係る考え方の相違から請求人に対して業務指導が行われたものとみることが妥当であり、認定基準別表1の「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べきであると思料する。そうすると、業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じたことは間違いないところであることから、当該出来事の心理的負荷の総合評価を「中」とは評価できるも、基本的には同日だけの出来事であり、「強」には至らないものと判断することが相当である。

(エ) なお、評価期間において、請求人には恒常的長時間労働は認められない。

(オ) また、請求人及び再審査請求代理人（両者を併せて以下「請求人ら」という。）は、平成〇年以降、J理事長ら上司から、いじめや嫌がらせを毎年受けていたと主張するが、請求人は、〇組合の運営を巡り、上司とのトラブルがあったものと推察されるが、仮に当該トラブルがあったとしても、評価期間前の出来事であり、本件疾病の発病に関する心理的負荷として評価することはできない。

(カ) さらに、請求人らは、平成〇年〇月〇日にJ理事長が事前連絡なく来社したこと、J理事長から業務指示や業務命令が出され、従わなければ懲罰を科すと言われたことなどを述べているが、いずれの出来事も本件疾病の

発病後の出来事であり、本件疾病の発病に係る業務による心理的負荷として評価することはできない。

(3) したがって、評価期間において、業務による心理的負荷の総合評価は「中」であり、「強」には至らず、当審査会は、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ないものと判断する。

(4) なお、請求人らのそのほかの主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足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。