

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。）に非破壊検査員として雇用され、会社の親会社であるC会社や各地の事業所等において、非破壊検査業務に従事していた。

請求人によると、研修中に上司や同僚等から叱責されるなどによる緊張感と「また叱られるのでは」との不安から、平成〇年初頭に躁うつ病を発病したという。

請求人は、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「双極性障害のうつ状態の疑い」と診断され、同年〇月〇日にはE医院に受診し、「躁うつ病」と診断された。その後、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに受診し、「ギャンブル障害」と診断され、同月〇日にはG医院に受診し、「躁うつ病」と診断され、同年〇月〇日にはH病院を受診し、「アスペルガー症候群、多動性障害」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 理 由

### 1 当審査会の事実認定

(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、I 医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、J 医師作成の意見書及び請求人の申述等を踏まえ、請求人は、平成〇年〇月〇日に ICD-10 診断ガイドラインの「F31 双極性感情障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断するのが妥当である旨述べている。当審査会も、請求人の症状とその経過等に照らすと、I 医師の意見は妥当であると判断する。

(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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、「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」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、次のとおりである。

ア 請求人は、評価期間における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、Kへの長期出張を挙げ、当該出張と関連して、①顧客企業の副班長から決裁をもらう際に対応に苦慮した、②研修中に上司からプレッシャーを受けた、③同僚から叱責を受けた、などの出来事があった旨を主張していることから、以下検討する。

イ 請求人は、①の出来事について、平成〇年〇月から同年〇月にかけてKにある顧客先で業務を行っていたとき、朝、顧客先の副班長から必要な印の決裁をもらおうとすると、同人から、検査の内容等について多数の質問を受け、請求人は回答できず対応に苦慮することが度々あったものであると述べている。同出来事を、認定基準別表1の「顧客や取引先からクレームを受けた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当たるとみて検討するも、一件記録を精査しても、同出来事によって請求人が特に対応を求められたことは確認できず、また、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化があったことも確認できないことから、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

ウ 請求人は、②の出来事について、平成〇年〇月から平成〇年〇月にかけて研修を受けていたとき、前社長で会社顧問のLから顔を合わせるたびに仕事はもうできるようになっただろうなどと言われたり、Mからカリキュラムの作成を命じられて、Lから作成したこのカリキュラムチェックを受けたりするなど、大きなプレッシャーを感じたものであると主張する。

Lからプレッシャーを受けたという主張について、Nは「Lからの講義は、プレッシャーがないとは言えないが、しっかりやってくれと業務をする上では当然のものであった。」と述べている。また、カリキュラムの作成を命じられたという主張について、これを命じたというMは「請求人に命じたのは週報の作成であり、カリキュラムの作成を命じたわけではない。」と述べている。これらの請求人の主張及び会社関係者の申述によれば、請求人が感じたというプレッシャーは、上司による一般的な業務指導の範囲のものにとどまるものであるとみることが相当であり、また、上司が部下に対して、会社が求めるスキルを身につけるよう奨励することも一般的なことであって、同出来事は、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は「Ⅱ」）に当たるとみて検討するも、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

エ 請求人は、③の出来事について、上記ウの研修を受けていたとき、Oから、なぜできない、なぜ記録を間違ふなどと叱責を受けたり、記録の取り方の誤りについて、諸先輩や同僚に囲まれて、今まで何をしてきたのかなどと叱責を受けたり、さらには、平成〇年〇月頃に飲み会の誘いを断ったところ、翌日、Oから飲み会への不参加について叱責され、飲み会への出席を強要されたなどの出来事があったものと述べている。同出来事は、認定基準別表1の「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当たるとみて検討すると、以下のとおりである。

諸先輩や同僚から厳しい叱責を受けたことについて、Nは、「大きな声での叱責や、言葉遣いが悪い叱責もあったことはあったが、人それぞれの受け止め方としか言いようがない。」と述べ、Pは、「請求人が述べるような叱責はなかったと思っている。常識的な範囲での指導だと思う。」と述べ、Mは、「請求人への叱責の態様の詳細は不明だが、請求人とペアを組むことの多かったPは優しく教えるタイプで叱責することはなかったと思うし、業務指導の範囲を超えた叱責はなかったと思う。」と述べ、Oは、「研修時にいろいろな叱責等を受けてプレッシャーがかかったという請求人の主張を聞いたときは、びっくりしたというのが本音である。業務の誤りは許されないし、危険予防のため指導の際には厳しい言葉をかけることもあるが、度を過ぎた業務指導はない。」と述べている。

飲み会に出なかったことについてOから叱責されたことについては、Oは、「請求人に対し、なぜ飲み会に参加しなかったかとプレッシャーをかけた記憶はないし、仮に言ったとしても冗談として言ったのではないかと思う。」旨述べており、飲み会への出席を請求人に促した事実は認められるものの、その出席を強要したとまで認める証拠はない。

これら会社関係者の申述によると、請求人が受けたと主張する叱責は、せいぜい請求人の業務への取り組み方等について、諸先輩や同僚から注意喚起を受けたにとどまるものとみることが相当であり、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同僚との間に生じたものともいえず、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

オ 以上を総合すると、本件疾病に関して請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、「弱」の出来事が3つであり、その心理的負荷の

全体評価は「弱」と判断することが妥当であり、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。

(5) なお、請求人のその他の主張及び一件記録も子細に検討したが、上記判断を左右するものは見いだすことができなかった。

また、請求人は、会社関係者は口裏を合わせて虚偽の申述を行っているところ、当審査会においては、事実関係に係る関係者の申述及び証拠については、各位の立場や事情を十分に斟酌してその採否を決定しており、本件についても、上記会社関係者の申述については、その信憑性や矛盾の有無について精査したものであることを付言する。

3 以上のおりであるから、請求人に発病した精神障害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。

よって主文のおり裁決する。