

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。）において清掃員として就労していた。

請求人によると、採用面接時から、一部の社員や派遣社員より障害者差別を受け、精神的・肉体的苦痛が続いているという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し、「パニック障害」と診断され、同年〇月〇日、Eクリニックに転医し、「重症うつ病エピソード、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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、F医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、G医師作成の同年〇月〇日付け意見書及びH医師作成の同年〇月〇日付け意見書等の医学的見解を踏まえた上で、請求人は、平成〇年〇月上旬にICD-10診断ガイドラインにおける「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病していた旨述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等に照らすと、F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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）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判断することから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月間における業務によ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」は見受けられない。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人は、認定基準別表1の具体的出来事として、①平成〇年〇月〇日の採用面接時にIから障害者を蔑視する発言を受けたこと、②同年〇月頃及び〇月頃、浴室のスイッチを入れ忘れたことに関し、Iが請求人だけを叱責したこと、③Jが、派遣社員で請求人とともに清掃作業を行うKに対して、請求人分の庭木の剪定道具を用意するように言われたと請求人に話したこと、④Kに工場内のトイレ全ての汚物を処理するよう命じられたこと、⑤平成〇年〇月〇日、障害の為に作業が困難であるにも関わらず、Kから浴室天井の清掃を指示されたこと、⑥同月〇日、KよりIは請求人が食器を拭くことを嫌がっていると大きな声で言われたこと、⑦Kから事務所の清掃を押し付けられたり、清掃方法を厳しい口調で言われたことなどがあつたと主張している。そこで、請求人が主張する各出来事について検討すると、以下のとおりである。

(イ) 請求人は、平成〇年〇月〇日の採用面接の際、Iから「健常者でも汗かいてきつい仕事なのに、障害者では無理。」「障害者は何時休むか分からない。」及び「うちの工場には要らない。他の工場に回したらどうだ。」といった、障害者を蔑視した発言を受けた旨を主張するが、同言動については、面接時に同席したL及びMともにそうした事実があつたことを否定している。

この点、請求人は、Iの発言が我慢できないので、同会社への応募は辞退したい旨、公共職業安定所職員に話したところ、同職員等から、「Iは〇か月後に辞める予定である。」として、繰り返し、会社に就職することを勧められたと主張するが、こうした経緯があつたことを証する申述及び証拠は存在しておらず、また、採用さえ確定していない段階にある面接者に対して、会社の課長職にある者の進退について、「〇か月後には辞める。」などという発言がなされたという主張は、にわかには信じ難いものであり、当審査会としては、採用面接時に係る請求人主張の出来事については、事実であるとは判断できない。

次に、Iが、浴室のスイッチの入れ忘れに関して、請求人一人だけを叱責したという主張についても、Iは製造部門の責任者として、専ら工場内の製造現場を指揮している立場にあり、清掃作業員である請求人と接触する機会は乏しいものと考えられ、さらに、I等も当該叱責を行ったことを

否定しているところであることから、当審査会としても、こうした発言があったと認めることはできない。

また、仮にこうした発言があったとしても、ミスがあった場合に上司が注意を行うこと自体は当然であり、また、単発的な出来事であったと認められることから、職場における心理的負荷をもたらす出来事として評価すべきものとは判断できない。

(ウ) 請求人の主張する③ないし⑦の出来事については、請求人の業務遂行に係る指示ないしトラブルであることから、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「Ⅱ」）に当てはめて検討することが妥当である。

すると、確かに請求人は、Kとの人間関係等について、不満を述べていた事実があり、また、Nは、要旨、「Kは声が大きく、はっきりとした物の言い方で、きつい言い方に思われる可能性がある。」と述べていることから、請求人がKに対して、快く思っていなかったものと推認されるも、Nは、「Kはいじめや嫌がらせをするような人だとは思わない。」とも述べており、請求人に対するKの発言等が何らかの故意によるものであることを否定している。こうした事情を斟酌すると、当審査会としても、決定書理由において説示するとおり、当該出来事は、「業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた。」に相当する程度であると考えられるものであり、その心理的負荷の総合評価を「弱」とする審査官の決定は妥当なものであると判断する。

(4) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、改めて特記するほどのものはない。

(5) 上記のとおり、請求人には、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が1つ認められるものの、その全体評価は「強」には至らず、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。

また、請求人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。