

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 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、C国語の翻訳業務等に従事していた。
- 2 請求人によると、請求人は、会社のD事業の責任者が不法行為や犯罪類似の行為を行っている旨を会社社長に繰り返し指摘していたところ、平成〇年〇月〇日、社長から呼ばれ、D工場にC国政府の機関が捜査に入ったことについて請求人の責任であると追及される等、厳しく叱責されたという。請求人は、同月〇日、呼吸困難になったとして、同月〇日、Eクリニックに受診し、「うつ病」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、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、療養補償給付を請求したところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人
(略)
- 2 原処分庁

(略)

第4 争 点

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。

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の時期について、F医師は平成〇年〇月〇日付け意見書において、平成〇年〇月〇日にICD-10診断ガイドラインの「F32.0 軽症うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病したと述べており、当審査会としても、請求人の症状及び発病経緯等に鑑みて、F医師の意見は妥当なものと判断する。

(2) ところで、精神障害に係る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。

(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

評価期間中、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」以外の出来事について

(ア) 請求人の主張は多様であるも、要旨、G常務とのメールのやり取りを契機として関係性が悪化し、同常務の不正行為ないしは違法行為をH社長に進言するも無視され、さらには、C国政府の機関による捜査について、請求人の告発ではないかと疑われ厳しい追及ないしは叱責を受けるなどした

ことが原因となって、本件疾病を発病したものであるという点にある。

(イ) そこで検討すると、まず、請求人とG常務との関係について、請求人は、H社長の命令を受けてG常務に売上高等の報告を求めたと主張するも、G常務は、役職の上下関係から見て請求人から指示を受ける立場にはなく、対立関係にあったI統括部長からの指示であると推測して、無視するか、もしくはH社長に直接メールにて連絡をしていたとしている。請求人の主張及び関連するメールでのやり取りを精査すると、請求人が自らの職責として忠実に業務を行おうとしていたことは理解しうるも、会社の職階を勘案すると、その指示の内容や言葉遣いは妥当とは言い難いものであり、仮に請求人の指示内容が会社の経営にとって適正なものであったとしても、G常務が反感を持ったことはやむを得ないものであったといえる。したがって、同出来事については、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は「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、請求人の適切さを欠く言動が当該トラブルの原因になったことも否定できないことから、その心理的負荷の強度は「弱」と判断することが相当である。

(ウ) 次に、平成〇年〇月〇日にDの工場にC国政府の機関による捜査が行われたことに関して、H社長らが請求人の告発によるものであるとの疑いをかけ、請求人を追及ないし叱責したとの主張についてみると、確かに、H社長は請求人を呼んで、同捜査に関する事情を聞いたことはあると述べており、その際に一定の追及が行われた可能性はあったものと推認しうる。しかし、請求人が一貫して告発はしていないと述べたことについて、H社長も請求人を信じようと思った旨述べているという経緯に照らすと、同出来事により、請求人の立場が重大な事態に至ることになったとまでは判断できない。もっとも、真相は不明ながら、請求人にとっては、こうした疑いをかけられ、叱責を受けたことについては相応の衝撃があったものと推認される。当審査会としては、同出来事を認定基準別表1の具体的出来事「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討したが、上記の事情からみて、その心理的負荷の強度は「中」に留まるものと判断する。

なお、請求人は、この出来事が契機となって、平成〇年〇月〇日に会社

が「期間満了」であるとして請求人を雇い止めしたことについて、大きな心理的負荷となる出来事であった旨を主張するが、請求人が雇い止めされたのは、本件疾病発病4か月を経てからのことであり、請求人の主張を採用することはできない。

(エ) さらに、請求人は、請求人を一貫して支持していたI統括部長が、平成〇年〇月〇日に解雇されたことについても、大きな心理的負荷になったと主張していることから、同出来事について、認定基準別表1の具体的出来事「理解してくれていた人の異動があった」(平均的な心理的負荷の強度は「I」)に該当するとみて検討するも、I統括部長はH社長の親族であり、経営者親族間での諍いであることから、一職員である請求人には対応し得ない問題であり、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断することが相当である。

(オ) 以上のとおり、評価期間における出来事の心理的負荷は「中」が1つ、「弱」が2つ認められるも、その全体評価は「強」には至らないものであると判断することが相当である。

なお、請求人のその余の主張を精査するも、上記判断を左右するものは見いだせなかった。

3 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。