

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○年○月○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及び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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、入浴剤の製造業務に従事していた。
- 2 請求人によると、会社の労働基準法違反、会社イベントへの参加の強要等に対して改善を求めたところ、会社からの昇給停止、雇用形態の変更、突然の異動、退職強要等により、体調を崩したという。

請求人は、平成○年○月○日、C病院に受診し「自閉症スペクトラム障害」と診断され、その後、平成○年○月○日、同病院に受診し「抑うつ気分」と診断された。

- 3 本件は、請求人が療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長はこれら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、本件処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたが、審査官は、平成○年○月○日付けでこれを棄却する旨の決定をした。
- 5 請求人は、更にこの決定を不服として、本件処分の取消しを求め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時期について、D医師は、平成○年○月○日付け意見書において、主治医意見書、診療録及び受診に至る経過等を精査した結果、請求人は平成○年○月頃にICD-10の診断ガイドラインの「うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病した旨意見しており、当審査会としても、請求人の症状の経過等からD医師の意見は妥当なものと判断する。

なお、請求人は、発病した時期は平成○年○月頃ではなく、E医師作成の同年○月○日付け「主治医の意見書」を根拠に、平成○年○月頃であると主張するが、同医師は、○週間後の平成○年○月○日付け意見書では、発病時期を同年○月としており、さらに、F医師は、同年○月○日付け意見書において、平成○年○月○日の初診時の請求人の症状を、心理、知能検査の結果を踏まえ、自閉症スペクトラム障害と診断していることからすると、当審査会としても、請求人の本件疾病の発病時期は平成○年○月頃と判断するところであり、発病時期を平成○年○月頃とする請求人の主張は認められない。

- (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、認定基準に基づいて検討する。

- (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、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。

- (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、請求人は、①入社〇か月後の平成〇年〇月から継続的に、代表取締役からの飲酒強要等のパワハラがあったこと、②平成〇年〇月〇日の社内全体会議で、自分は正社員だと思っていたのにパートタイム労働者と言われたこと、③同月に、代表取締役から作業標準書の作成を指示されたが完成せず、完成できないことにあきれた様子をされたことの3点に強いストレスを感じた旨を主張していることから、以下、検討する。

ア 請求人は、継続的にパワハラを受けているような場合は、発病前6か月という短期間で判断するのは誤りであり、入社〇か月後から継続的に、代表取締役からの飲酒強要等のパワハラがあったことを評価対象とすべき旨主張する。

認定基準によれば、「いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること。」とされているところであり、請求人の場合は、評価期間には、代表取締役からパワハラがあったとされる特段の出来事は認められず、たとえ請求人が主張するように平成〇年〇月頃にパワハラがあったとしても、「発病前6か月以内の期間にも継続しているとき」には該当しないことから、代表取締役からのパワハラを心理的負荷要因の評価対象にすべきとする請求人の主張は認めることはできない。

イ 平成〇年〇月〇日の社内全体会議において代表取締役から「パートだ」と言われた出来事については、請求人は何ら具体的な不利益を受けたものではなく、代表取締役との認識の違いにショックを受けたものであり、当審査会としても、この出来事を認定基準別表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「Ⅱ」）に該当するとみても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 平成〇年〇月の作業標準書作成に係る出来事については、請求人は作業標準書を完成できなかったことについて叱責を受けたものではなく、単に報告

した際の代表取締役のあきれた様子にショックを受けたと述べていることからすると、当審査会としても、この出来事は認定基準別表1の具体的出来事「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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

（５）その他の請求人の主張について、以下、検討する。

ア 請求人は、入社（平成○年○月）から工場の移転（平成○年○月）までは残業時間が多かったと主張するが、評価期間よりも○年○か月前の出来事であり、評価の対象外である。

イ 請求人は、平成○年○月○日に、G及びHから、会社との抗争を止めるか会社を辞めろと言われた旨主張するが、この出来事は、発病後の出来事であり、評価の対象とはならない。

また、たとえ請求人が主張する出来事があったとしても、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当するものとは認められず、本件疾病が悪化したとは認められない。

ウ 請求人は、平成○年○月○日及び同月○日に、3人（代表取締役、G、H）対1人（請求人）の圧迫面接を○回受け、代表取締役から遠回しに退職を促された旨主張するが、この出来事は発病後の出来事であり、評価の対象とはならない。

また、当該出来事は、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当するものとは認められないことから、仮に本件疾病が著しく悪化したとしても、当該悪化は業務上の事由によるものとは認められない。

（６）以上のとおり、請求人の本件疾病の発病前の出来事は、いずれも心理的負荷の評価は「弱」であることから、その全体評価は「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ものである。

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。