

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、木材加工業務に従事していた。
- 2 請求人によると、平成○年○月から平成○年○月までの間、フォークリフトの無免許運転を強要され、また、入社後○か月を経過した頃から繁忙期になり、遅くまで残業をすることになり、さらに、上司からはパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を何度も受けたという。

請求人によると、平成○年○月頃息苦しさ等の症状を自覚したとして、同月○日、Cクリニックに受診し「うつ病」と診断され、その後、平成○年○月○日、D医院に受診し「うつ病」と診断された。

- 3 本件は、請求人が療養補償給付の請求をしたところ、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○年○月○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) 請求人に発病した精神障害について、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、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は平成〇年〇月〇日頃に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。）を発病したと意見しており、当審査会としても、請求人の症状の経過等から専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(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上司からフォークリフトの無免許運転を強要されたこと、②パワハラがあったこと、③恒常的な長時間労働があったことを主張していることから、以下、検討する。

ア ①の主張を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「業務に関連し、違法行為を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）を適用するのが妥当である。

請求人は、上司からフォークリフトを無免許で運転するように指示され、平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間に、〇日から〇日に〇回ぐらい運転した旨述べている。一方、Eは、リフトに乗って練習してみるかと聞いたところ、やってみると言ったので、空いているところで練習させたことはあるが、乗れと命令したことはない旨述べており、Fは、請求人を含め〇人ぐらい無免許で乗っていて、乗ってみるかという感じで、上司から強く命令されたことはなかった旨述べている。

この点、「〇回目会社話し合い平成〇年〇月〇日」と題する書面において、会社側が請求人を無資格でフォークリフトに乗せていたことを認め、無資格運転を改善する旨の発言をしており、上記会社関係者の申述も勘案すると、請求人が無資格でフォークリフトの運転をしていたことが認められる。しかしながら、請求人は命じられたことに抵抗なく従っており、請求人が無資格での運転を強く拒否した事実は確認できない。さらに、無資格運転によるペナルティや事後対応の困難性も認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と評価することが相当である。

イ ②の主張について、請求人は、(ア) Eからお尻を蹴られたこと、(イ) 上司が怒鳴ったり、木材の切れ端を投げたこと、(ウ) 朝礼において社員の前で失敗談を発表させられたことなどを述べている。

(ア) の出来事について、請求人は、平成〇年〇月頃に〇回、Eからお尻を蹴られたが、病院への受診、警察への届け出はしておらず、それから暴力を受けることはなかった旨述べている。一方、Eは、請求人が同じことを何度言っても覚え、間違いが多かったので、思わずお尻を〇回軽く蹴った旨述べており、請求人がEに平成〇年〇月頃〇回尻を蹴られたことは認められるものの、評価期間外の出来事であり、これを評価することはできない。

(イ) の出来事について、請求人は、入社してから平成〇年〇月頃の間、残業時間が多くなると、上司の口調が荒くなって、怒鳴ったり、威嚇したり、木材の切れ端を投げてくることもあった旨述べている。確かに繁忙期において、焦燥感を覚え、口調が荒くなることはあり得ることであり、EもFも認めているところである。しかしながら、加工している部材を他の作業者に意図的に投げつけるという行為については、E、Fの両人もこれを否定している。したがって、請求人に対するいじめや嫌がらせを確認できる客観的証拠はな

く、請求人の主張は認められない。

(ウ)の出来事について、請求人は、サイズミスや木材の削り過ぎで顧客や取引先からクレームが入ると、朝礼の時に社員の前で失敗談を発表させられることが入社以降ずっとあり、それをいじめや嫌がらせとは思っていない旨述べており、請求人に仕事上のミスが多く、上司から度々注意を受けることがあったと認められる。したがって、この出来事は、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「Ⅱ」）に該当するとみて検討することが妥当である。しかしながら、朝礼における失敗談の発表は請求人だけに課されたものではなく、上司から多少強い口調での注意や叱責があったとしても、業務上の指導の範囲内であり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と評価することが相当である。

ウ ③の主張について、請求人は、平成〇年の残業時間は監督署の集計でおおよそ妥当だと思うが、繁忙期のピークには80時間程度あったという印象である旨述べている。

この点、請求人の時間外労働時間は、最大で発病前6か月の77時間16分であり、仮に認定基準別表1の具体的出来事「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめるとしても、この項目は他の項目で評価されないときのみ評価することとなるので、本件においては、労働時間そのものを出来事としては、評価しない。また、請求人に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）は認められないことから、請求人の時間外労働が他の出来事の総合評価に影響はないものと判断する。

(5) 業務以外の要因及び請求人の側面要因について、特段考慮すべき事項は認められない。

(6) 以上からすると、心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が2つであり、恒常的な長時間労働も認められないことから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であって、「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。

(7) 請求人は、会社代表取締役の配偶者Gから退職強要があった旨主張するが、発病後の平成〇年〇月頃の出来事であり、これを認定基準別表1の「特別な出来事」に該当するものとは認められず、その余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り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。