

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及び同月〇日付けで請求人に対してした同法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会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C店（以下「事業場」という。）において、販売職として就労していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月頃から、上司による業務に対する嫌がらせ行為、パワーハラスメント・暴言等の行為や業務内容に対してやり方を全否定するような発言を受け、精神的に変調を来し、吐き気、悪寒、動悸、不眠、自死の衝動に駆られるような精神状態になったという。

請求人は、同年〇月〇日、D病院に受診し、「不安障害」と診断され、翌〇月〇日、Eクリニックに受診し、「適応障害、不安障害」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「本件各処分」という。）をしたことから、請求人が本件各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、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成〇年〇月上旬頃としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、当審査会としても、F医師の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害の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であると考えることから、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」に該当する出来事は認められない。

(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、①G次長から、嫌がらせ行為やパワーハラスメント、請求人の業務のやり方を全否定するような暴言を受けたこと、②同僚のパートタイマーであるHが退職したことによって、Hが行っていた商品出し業務のうちの半分程度行うようになり、業務量が増加したこと、があった旨主張する。

(5) 上記(4)の出来事についてみると、以下のとおりである。

ア ①の出来事について

請求人は、G次長の具体的な言動として、以下のようなことがあった旨述べている。

(ア) これまでと同じ作業をしていると、何かにつけG次長から難癖をつけられ、強制的に作業を変更させられた。

(イ) チーフに作業の指示を受けろと言っておきながら、別の作業を優先するよう強要された。

(ウ) けがにより行っていなかった業務を行うよう強要された。

請求人の申述を踏まえ、当審査会として一件記録を精査したところ、請求人が、G次長の指示により、作業内容や作業手順を変更せざるを得ない状況が生じることはあったものと推認され、また、同人から度々指導・叱責を受けることもあったものと認められる。

しかしながら、G次長が、請求人に嫌がらせをする等の意思をもって作業内容、作業手順の変更を指示したものとみるべき客観的な証拠を見いだすことはできず、また、業務指導の範囲を逸脱する言動が繰り返しあったものとも認められない。

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「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」には該当せず、「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」)に該当するものと判断することが相当である。

そこで、当該出来事の心理的負荷の程度について検討すると、事業場で経験を重ねてきた請求人と異動して間もないG次長との間に、業務の進め方等に関して考え方の相違があり、請求人にとって、G次長から指導・叱責を受けることには抵抗があったものと推認されるが、上司の指示により、作業内容ないしは作業手順の変更を余儀なくされるといった状況は、一般的に異例なこととはいえず、また、変更後における業務処理が特段困難になったという事情も認められない。さらに、請求人とG次長との間に、周囲から客観的に認識されるような対立が生じていたとみるべき証拠も認められないことから、この出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ ②の出来事について

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。

Hの退職に伴い、請求人の業務がどの程度増加したのかは定かでないが、仮に、当該業務量が請求人主張のとおりであったとしても、業務遂行が困難になる程の量であったとは認められず、また、従前から行っていた業務と併せても、時間外労働を行うことなく処理できていたものと推認されることから、同出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(6) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因について、特記すべき事項は認められない。

(7) 上記(5)でみたように、請求人には、心理的負荷の総合評価「弱」の出来事が2つ認められるが、これらの出来事の全体評価は「弱」であって「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められない。

なお、請求人は、G次長始め事業場関係者(以下「事業場側」という。)は一部の者を除き真実を述べておらず、口裏合わせ工作がなされ、事業場側に有利な材料だけで認定されている等縷々主張するが、当審査会においては、事業場側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、その採否を決定していることを付言する。

3 結 論

以上のとおり、本件各処分は妥当であって、これら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。