

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社B事業所において料金收受業務に従事していたところ、平成○年○月○日からは会社C事業所（以下「事業場」という。）に配置転換となり、同業務に従事していた。
- 2 請求人によると、事業場に配置転換後、指導担当の同僚から必要以上の怒鳴り声で罵声と暴言を浴び続けたことにより、ノイローゼになったという。請求人は、平成○年○月○日、Dクリニックに受診し「重度ストレス反応」と診断され、同年○月○日、E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○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○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踏まえ、ICD-10の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。）を発病したものと判断し、その時期は、平成○年○月○日としている。

請求人の症状の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、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) 「特別な出来事」について

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) 「特別な出来事」以外の出来事について

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従事作業が全く異なる事業場への配置転換であったこと、②Fから業務指導と称したパワハラがあったこと、③G副所長から当該パワハラに同調する発言があったこと、④H所長及びG副所長（以下「所長ら」という。）が管理職で

あるにもかかわらず当該パワハラをあえて看過したことなどの出来事が強い心理的負荷となった旨主張することから、以下検討する。

ア 請求人は、会社B事業所から事業場に配置転換となり、初めて行う作業によって強い心理的負荷がかかった旨主張する。同出来事について、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（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も、請求人が行う作業についての指導期間は、当初は業務経験者として○週間としていた指導期間をさらに○週間延長し、業務を全く経験していない新人の指導期間と同様の○か月間実施することとなった経緯が認められ、勤続○年目である請求人にとって、事業場への配置転換後の業務が殊更困難なものであったとは考え難く、さらに、事業場への配置転換は請求人の希望に沿うものであったことも考慮すると、当審査会としては、請求人が事業場で行う業務は、「以前に経験した業務等、配置転換後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった」に該当するものと認めることが相当であり、同出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ 請求人は、Fから業務指導と称したパワハラがあった旨主張している。Fは、同僚であるものの、請求人の指導係である期間は、請求人の上司に相当する立場であったものと類推することが妥当であり、Fが請求人に対して行った指導・叱責について、当審査会としては、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「Ⅱ」）に該当するとして検討する。当審査会として、改めて一件記録を精査したところ、請求人に対するFの発言の中には、請求人の人格や人間性を否定するようなものは認められず、請求人に対し嫌悪感を抱いて特別な感情をもって意図的に指導を行ったとは認められないものの、同じ操作方法について複数回指導したにもかかわらず請求人が所定の操作をとらなかった際、Fが感情的になって大きな声で発言をした事実が認められ、また、Fも、請求人への指導がきつい言葉になってしまったことや怒鳴ったことがあることを認めている。

これらのことを踏まえると、「上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた」に該当することから、同出来事による心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

ウ 請求人は、G副所長からFのパワハラに同調する発言があった旨主張する

が、同副所長は単に請求人にマニュアルを見るよう指導したものと認められることから、請求人の主張について、認定基準別表1に定める具体的出来事として評価することはできない。

エ 請求人は、所長らが、管理職であるにもかかわらずFのパワハラをあえて看過した旨主張するが、上記イで検討したとおり、Fからの発言は業務指導の範囲内であるところ、所長らはFが概ね適切な指導・叱責を行っているものと認識していたのであるから、請求人の主張について、認定基準別表1に定める具体的出来事として評価することはできない。

(5) 以上のとおり、請求人が業務による強い心理的負荷があったと主張する出来事については、その心理的負荷の総合評価は「中」と「弱」が1つずつであるところ、全体評価は「中」であると判断することが妥当であり、「強」には至らないことから、業務に起因して発病したものとは認められず、請求人に発病した本件疾病が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。