

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 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○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というにある。

2 経 過

請求人は、○年○月○日、A所在のB製作所（以下「会社」という。）に期間従業員として雇用され、溶接業務に従事していた。

請求人は、○年○月○日、C医療機関に受診し「外傷後ストレス障害、うつ病」と診断された。請求人によれば、○年○月○日に同僚から暴行を受け（以下「本件暴行」という。）、その後、請求人、本件暴行を行った同僚及び上司が面談を行った際、上司から、不当で高圧的な発言を受けたり、本件暴行の解決を雇用契約期間満了後に行うことなどが記載された誓約書に無理やり署名させられたことなどにより、○年○月頃から睡眠障害になったという。

請求人は、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して、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、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。

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ところ、審査官が○年○月○日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、請求人は、更にこの決定を不服として本件再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争点

本件の争点は、請求人に発病した精神障害が業務上の事由によるものと認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定

(略)

1 当審査会の判断

- (1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書(略)理由に説示するとおり、〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F43 重度ストレス反応および適応障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。
- (2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書(略)理由に記載の「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。)のとおりである。
- (3) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、本件暴行に関する上司との面談の場での上司の言動により強い心理的負荷を受けたことを主張し、前記第2の1の①から④(略)のとおり主張するので、以下、検討する。

①の主張についてみると、Dは、「本件暴行が総務で問題となっているとの発言は期間従業員を管理している総務に現場でのトラブルを報告したにすぎず、被害者である請求人がこの発言の何を気にしているのか分からない。」旨述べており、一件記録を精査するも、Dの上記の申述に矛盾する証拠も認められないことから、総務で問題となっているとの言葉の趣旨は、本件暴行の事実を総務に報告したもので、総務としても本件暴行の解決の行方を注視しているという程度にとどまるものである。

②の主張についてみると、Eは、「請求人に対しては、『警察へ行く前に筋として上司に連絡すべきではないのか。本件暴行の解決がここまで長びくのは請求人の側にも何か原因があるのではないか。』というような意味のことを言っ

た。また、請求人とFの両名に対し、『この問題の解決のために通常の勤務時間内に面談を行っており、現場に迷惑がかかっている。』というような意味のことを言った。請求人に対しては、更に、『これから裁判をやるんだったら〇か月満了で仕事を辞めてやれば。』というような意味のことを言ったが、その意味は、裁判を早くやりたいのであれば専念してやればという意味であり、雇用契約を更新しないとか早く辞めろという意味ではない。」旨述べ、Dは、「請求人はEの発言のニュアンスを誤解している。Eの言い方は怒鳴り口調ではなかった。」旨述べており、E及びDの上記の各申述に不合理、不自然なところはなく、Eの上記発言は、本件暴行についてFに厳しい要求を行って譲らない請求人の対応の在り方が会社の業務にも支障を来しかねないので、そういうことにならないよう請求人に善処を求め、指導するというものであるから、不当で高圧的な発言をしたということとはできない。

③の主張についてみると、Eは、「裁判で何度も仕事を休むようになると要員不足となり会社に迷惑がかかるので、そういうことのないよう配慮してほしいとの趣旨で発言した。在職中に仕事に穴を開けなければ裁判をしてもいい。年次有給休暇を取得して在職中に裁判をしてもかまわない。ただし、翌日睡眠不足だけがをするようなことはやめてほしい。」旨発言していることが認められるところ、同発言は、裁判をするのは良いが仕事に迷惑のかからない範囲でやってほしいという程度のことを言ったというものであるから、請求人が訴訟を提起することを妨害するような発言をしたものということとはできない。

④の誓約書への署名について、Dは、「請求人とFが互いに内容を納得した上で署名したものであり、署名をしたときの請求人の態度は普通であった。」旨述べていることから、Dが請求人に誓約書への署名を強要したとは認められない。

以上によれば、Dは、請求人が主張するような理不尽で強い叱責をしたり、誓約書への署名を強要したようなことはなく、また、Eも、業務指導の範囲内での指導をしたものにすぎないものであることに照らし、本件暴行に関するE及びDら上司の請求人への対応は、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」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」）に当たるとみても、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(4) 請求人は、本件暴行を心理的負荷の評価の対象となる出来事とすべきである

と主張するが、○年○月○日に発生した本件暴行は○年○月の本件疾病発病の約8か月前の出来事であり、かつ、請求人自身も本件暴行は本件疾病の発病にはほとんど影響していない旨申述していることに鑑みれば、本件暴行は心理的負荷の評価の対象外というべきである。

- 4 以上のとおり、監督署長が請求人に対してした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。

よって主文のとおり裁決する。