

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、平成〇年〇月〇日、A所在の会社B（以下「会社」という。）に塾講師として雇用され、平成〇年〇月〇日から会社C部長代行兼Dブロック長として業務に従事していた。

請求人によると、請求人がパワーハラスメント行為をしているという内容の匿名文書が会社E事業部の各ブロック長宛てに送付され、同年〇月〇日開催の定例のブロック長会議の場で、社長からその真偽を問われ、請求人が一部事実を認めるところ、その場でDブロック長から同代行への降格処分を通告され、翌日には、Dブロック内の全スクールの責任者を集めた緊急会議が開かれ、部下の前で謝罪させられたという。請求人は、この一連の出来事をきっかけに、動悸、めまい、不眠、ゆううつ感等の症状が出現したため、同月〇日、Fクリニックを受診し、「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害が発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に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、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、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ので、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であると認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 理由

1 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人は、請求人に発病した精神障害について、平成○年○月上旬に発病した精神障害は、同年○月末に寛解し、同年○月下旬に新たに精神障害を発病した旨、主張している。

(2) 請求人の精神障害発病の有無及び発病時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成○年○月○日付け意見書及び平成○年○月○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、平成○年○月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインにおける「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する旨述べている。

次に、請求人が発病した精神障害がいったん寛解し、その後、新たに発病したと主張している点について検討する。この点、G医師は、平成○年○月○日付け意見書において、平成○年○月○日に寛解、復職可能と判断した旨述べているものの、専門部会は、平成○年○月○日付け意見書において、請求人は主治医から復職可能との診断を受けた以降、実際には復職を果たしておらず、再び症状が悪化するまでの約○か月間の一時的な症状軽快をもって寛解状態にあっ

たとみることには困難であり、平成〇年〇月下旬頃の症状の悪化は精神状態の新たな発病ではなく、発病後の悪化である旨述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等に照らし、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(3) 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。

(4) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

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。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人らは、各ブロック長宛てに匿名文書の送付があったことを根拠として、平成〇年〇月〇日開催の定例のブロック長会議の場で、社長が、就業規則の規定を無視してまで役職の降格という懲戒処分を行い、翌日にDブロック内の管理職を集め、不必要な謝罪を強要した等の一連の行為が認定基準別表1の「ひどい嫌がらせ、いじめを受けた」又は「上司とのトラブルがあった」に該当し、その心理的負荷の強度は「強」になる旨主張する。

しかし、同会議の場で、社長から匿名文書の内容の真偽を問われ、請求人が一部事実を認めたことから、請求人はDブロック長の役職を同代行に降格となり、翌日にはDブロック内の管理職に謝罪することとなったという事実経過が認められることから、決定書理由に説示のとおり、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」）の具体例「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」に該当するものと認められ、その業務による心理的負荷の

総合評価は「中」とであると判断する。

(イ) 次に、請求人らは、平成〇年〇月〇日付けで年俸の減額通知があったことが、認定基準別表1の「ひどい嫌がらせ、いじめを受けた」又は「上司とのトラブルがあった」に該当し、その心理的負荷の強度は「強」になる旨主張するところ、同日は、本件疾病の発病時期である平成〇年〇月上旬頃よりも後の出来事であるので、評価の対象とはならない。

(ウ) 以上のとおり、業務による心理的負荷をもたらす出来事は、「中」となる出来事が1つであるから、その心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが妥当である。

ウ 請求人の発病前おおむね6か月間の時間外労働の状況については、恒常的な長時間労働は認められない。

エ 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

したがって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らないことから、同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。

(5) 次に、請求人の精神障害の悪化について検討すると、請求人は、会社から平成〇年〇月〇日及び同年〇月〇日に兼務するDブロック長代行の解任とC部長代行の留任を請求人に告げられ、更に会社から執拗に退職強要を受けたと主張するものの、これらの出来事を、「心理的負荷が極度のもの」とみることはできず、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。

したがって、当審査会としても、平成〇年〇月下旬頃の精神障害の悪化を業務上の事由によるものと認めることはできない。

(6) 請求人らのその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかった。

4 以上のとおり、監督署長が請求人に対してした休業補償給付を支給しない旨の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。