

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会社に雇用され、B所在のC会社（以下「会社」という。）D工場のE課に配属された後、平成〇年〇月〇日、会社に正社員として雇用され、同課において引き続き、来客対応、経理事務、派遣社員の勤怠管理等の業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに受診し「適応障害」と診断された。請求人によると、同年〇月頃、上司に会社の食堂の運用変更について意見してから、「無視される」行為や「クビにする」との発言等のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が続き、同年〇月〇日には、急に納得できない理由で事務から製造部への異動を告げられ、翌日、これを拒否したところ、出勤停止を命じられたという。請求人は、同月中旬から、めまい、動悸、眠れないという症状が続き、日に日に悪化したとしている。
- 3 本件は、請求人が、精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして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、本件処分を不服として同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 判断の要件

(略)

3 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無と発病時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書で、要旨、請求人の申立てを根拠に、同年〇月下旬にICD-10診断ガイドラインにおける「F43.2 適応障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと考えると述べている。また、H医師も、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人の一連の記録から、平成〇年〇月下旬頃に本件疾病を発病したと判断するとしている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等に照らし、両医師の判断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か月間における業務による心理的負荷を検討するも、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) 次に、認定基準別表1の「特別な出来事」以外の類型に示されている具体的な出来事について検討する。

請求人は、「ひどい嫌がらせ、いじめを受けた」に該当する出来事として、平成〇年〇月上旬以降、会社の食堂利用方法の変更に関して上司らに質問や抗議を行ったところ、上司らから無視されるようになり、連絡事項を伝えられなかったり、解雇や配転をほのめかすようなことを言われ続けたことを挙げている。

この点、請求人の直属の上司であったIは、請求人に対し、嫌なら会社を辞めるという方法があることを示したことは認めるも、解雇する旨の発言をしたことは否定している。また、請求人の残業時間が長いため、仕事のやり方を指導したことはあったと述べるも、請求人を無視したことや、故意に連絡事項を伝えなかったことはないとしている。

また、Jは、請求人の仕事の進め方について、上司として必要な指示をしていたと述べるも、請求人を無視したことは一切なかったとし、自分には請求人を解雇する権限はなく、そのような話をしたこともないと述べている。

以上のことから、上司らが請求人に対して、請求人を解雇する旨の発言をしたことや請求人を無視したといった事実は確認されず、また、業務指導の範囲を逸脱した発言や人格を否定するような言動をしたことも認められないことから、認定基準別表1の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)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は「Ⅱ」)に該当するとみて検討する。食堂の強制利用をめぐる請求人と上司らとの対立は、確かに周囲からも客観的に認識されるような対立であったと認められるも、その後の業務に大きな支障を来したとまではいえないことから、業務による出来事の心理的負荷の強度は「中」にとどまると判断する。

(5) 請求人は、さらに、不当な動機・目的で配転命令を受けた旨を主張するが、請求人が配転命令を受けたのは、平成〇年〇月〇日ないし同月〇日であり、請求人の本件疾病発病後の出来事であるから、評価の対象とならない。

(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) 以上から、本件では、心理的負荷の評価が「中」となる出来事が1つ認められるにとどまることから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが相当であり、したがって、請求人に発症した本件疾病は、業務上の事由によるものとは認められない。

3 結 論

以上のおり、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、主文のおり裁決する。