

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に所在し、情報通信事業に係るシステムの企画設計や施工等を業とする会社B（以下「会社」という。）に障害者雇用の枠内で入社し、会社C部において、パソコンへのデータ入力作業などの補助業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月頃から、睡眠障害、集中力欠如、全身倦怠感、胃痛、抑うつ気分が強まったため、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し「抑うつ状態」と診断された後、同年〇月〇日、E病院に受診し「適応障害」と診断された。
請求人によると、会社の上司は、請求人の障害特性に理解を示さず、請求人が不得手又は遂行が困難な仕事を繰り返し指示するだけでなく、請求人がミスをしたり、仕事を遂行できなかつたりしたときには、強い口調で叱責したという。また、請求人は、女性社員へのセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）の疑いをかけられ、退職や休職を強要されることもあったとしている。
- 3 本件は、請求人が、上記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、休業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 当審査会の判断

- (1) 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、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、請求人は、平成〇年〇月下旬頃に、情緒不安定、睡眠障害、集中力欠如などの症状を自覚し、同年〇月〇日、Dクリニックを受診していることから、同年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「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するとの意見を述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等からみて、専門部会の意見は妥当であり、請求人は同月上旬頃に本件疾病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の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。
- (4) 請求人は、業務による心理的負荷をもたらした出来事として、①F課長が請求人の知的障害を理解せず、請求人は、そのささいなミスに対しても、入社以来日常的に同課長から激しく怒鳴られたこと、②平成〇年初め頃から、請求人は、Gに対するセクハラ疑いをかけられ、職場ぐるみでセクハラ呼ばわりさ

れるとともに、F課長から、職場規律違反との名目で、更に強い叱責を受けたこと、③平成〇年〇月下旬のF課長との面談で同課長と口論になったこと、④平成〇年〇月〇日にF課長との面談があり、その際、同課長から退職を匂わすような発言があったこと、⑤同年〇月〇日の面談時にもF課長から④と同様の発言があったことなどを主張しているので、以下検討する。

ア ①の出来事について

請求人は、要旨、F課長は、請求人に対し入社当初から、「差別はしない主義だから、配慮はしない。」「障害者には見えないから、健常者と同じように仕事をしてもらおう。」と言って、請求人の障害に対する配慮もないまま、障害特性のためにできない作業をさせ続け、同課長の要求どおりにできないと、強い口調で叱責するとともに、「こんなことも理解できないのか。」「やらせる仕事がない。」といった言動が長期にわたり継続して行われたと述べている。

この点について、F課長は、要旨、優しく話をするときもあれば、ある程度厳しく話をするときもあり、また、請求人ができそうなことをできるようになってもらうために、厳しい言い方をしたり、注意や叱ったりすることもあったが、人格を否定するような言い方はしておらず、請求人を傷つけたり、責めたりしようとしたものではないけれども、請求人にすると、自分なりに完璧にできたと思ったところに間違いを指摘されることが嫌だったり、不快に思ったりすることがあったかもしれず、さらには、自分を否定されると感じたのかもしれないと述べている。また、H部長は、要旨、F課長は、請求人が雑な作業をした時などに指導することはあったが、大声で怒鳴ったりしたことはないと述べているほか、I課長も、要旨、F課長が請求人を怒鳴ったり、強く叱責したりすることや大きな声を出すようなことはなかったと述べ、さらに、J担当部長も、要旨、F課長が請求人を注意していることはあったが、あくまでも業務の範囲内のものであり、怒鳴るようなことはなかったが、請求人にすれば、冷たい言い方をされたと感じ、もう少し優しくみてほしいと思ったのかもしれないと述べている。

これらの申述からすると、請求人は、入社以来、その仕事ぶりについて、F課長から指導や叱責を受けていたものと認められるところ、これらの指導や叱責は、請求人の障害者としての特性に鑑みると、強い指導や叱責であったものと判断されるが、請求人の人格を否定するような口調ないし内容であ

ったことを推認し得る申述等はないことから、請求人が障害者雇用の枠内で採用されたという事情を加味しても、業務指導の範囲を逸脱したものとまでは判断し得ない。

そうすると、①の出来事は、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」）に該当するものとみるのが相当であり、その後の業務の遂行に大きな支障が生じたものとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ ②の出来事について

請求人は、要旨、Gはいつも手帳などを見ながら歩いており、障害特性のために急に止まれない請求人は、ぶつかることを避けるため、Gを見ていただけであるのに、同人を見ることをやめるように言われたと述べている。

この点について、H部長は、要旨、請求人は、低いロッカー越しにGをのぞき込んだり、請求人の席から振り返ってGを見たりしていたと述べているほか、F課長、I課長及びJ担当部長もそれぞれ同旨を述べている。また、F課長は、要旨、H部長らが請求人と面談をしたほか、平成〇年〇月になって私が請求人と面談をした際には、請求人の行為に対してGが嫌な思いをしているので、気を付けてほしいと話すとともに、女性が嫌がる行為をしたらセクハラと言われるとも話したと述べている。

これらの申述からすると、複数の関係者が、請求人のGに対するセクハラと疑われるような当該行為を確認しているとされているが、それを理由として、請求人と上司や同僚とが対立していたとする申述等はなく、上司や同僚との間でトラブルが生じていたものとはいい難い。また、F課長らの面談時の指導も、請求人の当該行為をセクハラに当たると決めつけたわけではなく、その可能性があるとして注意を喚起したものであって、請求人は業務指導の範囲内で指導や叱責を受けたものにすぎないとみるのが相当である。

そうすると、②の出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）及び「上司とのトラブルがあった」（同）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は、いずれも「弱」と判断する。

ウ ③の出来事について

請求人は、要旨、平成〇年〇月下旬のF課長との面談時において、同課長

と口論になったと述べているが、その一方で、要旨、平成〇年〇月に雇用契約更新の面談が2回ほどあり、F課長から叱責されたので、言い争いになったとも述べており、当該出来事が生じた時期については明確ではない。

これに対し、F課長は、要旨、平成〇年〇月に2回請求人と雇用契約更新に関し面談をしたが、請求人がくっつかかかってきたと述べているものの、その時期については、〇月のいずれの頃か特定していない。

そこで、当審査会として、一件記録を改めて精査したが、評価期間内の出来事であるかどうかを確定することはできず、仮に当該出来事が評価期間内に生じたものであったとしても、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」）に該当するとみるのが相当であり、その状況からみて、請求人も自己の意見や考えを強く主張したものと推認され、請求人がF課長から一方的に叱責されたものとは認められないから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ ④及び⑤の出来事は、平成〇年〇月〇日及び同年〇月〇日の出来事であって、請求人の本件疾病発病後の出来事であることは明らかであるから、心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

オ 以上からすると、請求人の業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ及び「弱」となる出来事が3つあるものの、恒常的な長時間労働も認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

なお、請求人は、平成〇年度の審査請求事例や名古屋高等裁判所の判決例（名古屋高裁平成20年（行コ）第22号）に照らして、本件においても心理的負荷の強度は「強」と判断され、業務起因性が認められると主張するが、これらの事例は本件とは事案を異にするものであるから、上記判断を左右するものではない。

(5) 請求人の業務以外の心理的負荷については、特記すべき事項は認められないものの、個体側要因については、E病院において、平成〇年〇月〇日、「軽度精神遅滞」と診断され、K医師は、平成〇年〇月〇日労働基準監督署受付の意見書において、要旨、請求人は、パーソナリティ的に依存傾向が強く、自己の意思や考えを十分に言語化して伝えることができず、しばしば内的不快を蓄積し、情緒不安定になる等、適応障害エピソードを繰り返しているとの意見を述べて

いるほか、請求人は、平成○年○月○日、障害等級○の障害者手帳を交付されていることが確認できる。

(6) 以上にみたとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、請求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。

なお、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するものは見いだせなかった。

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。