

## 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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が○年○月○日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による遺族補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

### 第2 事案の概要

- 1 請求人の亡夫（以下「被災者」という。）は、○年○月○日、会社A（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C製作所（以下「事業場」という。）において、製品の外観検査作業等に従事していた。
- 2 被災者は、○年○月○日、上司からオペレーターの仕事覚えて欲しいと打診され話し合いの後、予定されていた残業を体調不良との理由で断り、定時に退社したが、自宅には帰らず、翌日、自宅付近の無線基地局のフェンスで縊死しているところを発見された。死体検案書には、「直接死因：縊死、死因の種類：自殺」と記載されている。
- 3 請求人によると、被災者は、上司との間に日常的にトラブルが発生していた可能性があり、自殺前日の上司との間で行われた2時間を超える話し合いにおいてトラブルがあったこと、また、○年○月から○年○月までの間に事業場内で6回も職場を変更されたことが自殺の原因であるという。
- 4 本件は、請求人が、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして遺族補償給付の請求をしたところ、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。
- 5 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○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

被災者の精神障害の発病及び死亡が、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) 被災者に発病した精神障害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専門部会（以下「専門部会」という。）は、○年○月○日付け意見書において、被災者は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、○年○月○日に「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと推察される旨の意見を述べており、被災者の自死に至る経過等に照らすと、当審査会としても、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(2) 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ついては、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。

(3) 請求人は、本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）の業務による心理的負荷をもたらす具体的出来事として、被災者には○年○月○日の上司との面談以外に本件疾病を発病する原因が全く見受けられず、上司との面談が本件疾病発病の原因であると主張していることから、以下検討する。

(4) 被災者と面談したD班長は、面談時の状況について、○年○月○日の朝、外観検査作業を開始した被災者に対し「そろそろオペレーターの仕事覚えてらどうか。」と声をかけたところ、被災者が断ったことから、場所を変えて話し

た方が良いと考え、職場のすぐ隣の班長机へ移動して、被災者に対し、被災者は設備の立ち上げ、外観検査、材料投入もできるようになったので、あとはオペレーターの仕事ができればこの職場での仕事が全部できるようになること、今の職場は人の入れ替わりが多い職場なので、全員に全ての職場を覚えてもらいたいことなどを説明したが、被災者は「いいです、いいです。」と繰り返すのみであった。

そこで、D班長は、その理由を聞いたところ、被災者は「どうせ覚えてもすぐに職場を変えられてしまう。」、「（自分は職階等級が）○だからそんな能力はない。」、「昔オペレーターの仕事で失敗したトラウマがある。」と述べたことから、被災者に対し、オペレーターの仕事は期間工の人でもできる簡単な仕事であること、自身も前に失敗をしたことがあるが、失敗してもできるようになることなどを説明して被災者を説得した。しかし、話は平行線をたどり進展しない中、被災者から「(オペレーター業務のない職場に)変えてください。」という話が出たので、D班長は、「関連会社のE製作所ならすぐ変わるから、自分から手を挙げたらどうか。」と話したところ、被災者に「Eは嫌だ。」と言われたため、かっとなり、「そんなことを言っているもので、すぐ職場を変えられるんだ。」、「やめちまえ。」というようなことを大声できつい口調で言ってしまったと述べている。

- (5) Fリーダーは、同日の被災者とD班長の話し合いは午前○時○くらいから始まり、午前○時○分から○分間の休憩を挟んだ午前○時○分くらいまでの1時間30分程度と述べ、「D班長は、最初は普通に話されていたようですが、面談の時間が長くなり、休憩前には興奮しているような、呆れているような様子だった。」、「休憩後から二人の話が終わる直前までの間は、D班長はかなり声を荒げていたように思う。」と述べている。そして、D班長から命ぜられて面談を引き継いだ同リーダーは、30分程度被災者と面談したが、被災者に対して「オペレーターの仕事はできませんか。」と尋ねたところ、被災者は「オペレーターの仕事はやりたくありません。」と答え、その理由を尋ねても最初はやりたくないの一点張りで、その理由を説明せず、D班長にも理由を説明しなかったと述べていたが、話し合いが終わる頃に「過去にオペレーターの仕事をしたときに自分のミスで不良を出したことがトラウマとなっていると説明した。」と述べている。

(6) また、G及びHは、要旨、「D班長は、厳しい人で、言い方にきついところがあり、作業が遅いときなど、過去に何回か怒られたことがある。」、「〇年〇月〇日以前にD班長と被災者の間に長い話し合いを見たことがなく、同日の話し合い以前にD班長と被災者とのトラブルはなかった。」と述べている。

(7) これらの申述を総合すると、〇年〇月〇日の被災者とD班長の面談（以下「本件面談」という。）は、被災者に対してオペレーター業務を担当して欲しいとするD班長の要望を伝えるものであり、これは被災者の技能向上と班全体の業務の効率化を期待して行ったものと考えられ、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」）に該当すると認められる。また、D班長の言葉にいじめ、嫌がらせの意図は認められないものの不適切な表現が認められることや、D班長の意向と被災者の意向が相反したことにより面談が長時間に及び、終了直前にはD班長がきつい口調であったことが認められる。これらの事実から、当審査会としては、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

なお、請求人は、会社が、D班長について管理職として不適切な言動があったとして〇年〇月〇日付けで異動させたことは、本件面談においてD班長が更なる暴言を行った可能性がある旨の主張をするが、一件記録を精査しても、上記認定以外のD班長の言動を明らかにするものは認められず、請求人の主張は採用できない。

(8) 請求人は、評価期間における具体的出来事として、その他に、〇年〇月の異動を主張するが、事業場関係者の申述によれば、同異動により上司が替わったものの、同一部署での異動にすぎず、かつ、異動後の新規業務は投入業務のみであると認められる。また、被災者は、Fリーダーの指導の下、同年〇月頃には同業務に習熟し当該業務に従事していたものと推認されることから、同出来事は、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」）に該当するが、異動後の業務は以前に経験したものであり、容易に対応できるものであることから、変化後の業務の負荷が軽微であったものと判断するのが相当である。また、出来事前後に恒常的長時間労働も認められないことから、決定書理由に説示するとおり、当審査会も、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

なお、請求人は、〇年〇月から〇年〇月まで6回の異動があったことを主張

するが、これらは評価期間より前の出来事であるため心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

(9) したがって、本件疾病の発病に関し、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、「弱」となる出来事が1つあることから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」となり、「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であるとは認められず、その死亡も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。

### 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。