

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。）が平成30年8月31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休業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 請求人は、A会社（以下「会社」という。）において、会社の成形加工グループのリーダーとして、親会社であるB会社（以下「親会社」という。）の製造したLED用材料の半完成品（以下「親会社製品」という。）の加工・検査等の業務に従事していた。

2 請求人は、平成29年2月14日、C医療期間に受診し、「抑うつ状態」と診断された。

請求人によると、親会社労働者とのトラブル、同僚とのトラブル等があったことが業務上の心理的負荷となって精神障害を発病したという。

3 本件は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして、平成29年2月14日から平成30年2月28日までの間の休業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。

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、審査官が令和元年7月18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) 請求人の精神障害の発病時期と疾病名については、決定書に説示するとおり、請求人は、平成28年8月頃に、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。
- (2) 精神障害の業務上外の判断基準は、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) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね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もたらす出来事として、①仕事内容・仕事量の変化及び仕事のペース・活動の変化、②親会社労働者等による嫌がらせ・いじめ、③同僚による嫌がらせ・いじめ、④上司の交替を主張するので、以下検討する。
- (4) 請求人の主張する出来事等の心理的負荷の程度について
ア 仕事内容・仕事量の変化及び仕事のペース・活動の変化（前記（3）①）について

請求人は、会社では、昼休みや定時以降にサービス残業を行うことがあり、最も長い月の時間外労働時間数は月40時間程度となっており、また、会社は、平成28年4月頃は、親会社の業務を完全に請け負う体制を整えるための過渡期にあったため、規則、人事判断基準、作業手順書等の作成の業務など、デスクワークが増大した。これらの出来事は、仕事内容・仕事量の変化を生じさせる、また、仕事のペース、活動の変化となる出来事であると主張する。

請求人の労働時間については、会社から「勤務実績の管理」と題する文書

(以下「勤務実績管理表」という。)が提出されているところ、勤務実績管理表の記載内容は請求人の勤務状況が反映されたものと考えられる上、同表によれば時間外労働時間数は、評価期間において、せいぜい最大2時間であって、Dが「時間外労働時間数は多い月でも10時間程度であり、サービス残業をしなければならない業務があったとは思わないし、申請以上の時間外労働もなかったと思う。」旨を述べていることも併せ考慮すると、勤務実績管理表に記載された労働時間はおおむね正しいと判断する。

また、会社の請負体制の整備について、Eは「当時は、会社が親会社の業務を完全に請け負う体制を整えるための過渡期で、作業手順書をはじめ、会社として半年から1年かけて整備しなければならない諸手順書等の文書が多数あったが、時間外労働をしてまで作成しなければならないほどの業務量ではなかった。」旨を述べ、Dも、おおむね同旨を述べている。

このほかに、請求人の仕事内容・仕事量の変化を確認することができる客観的な資料はない。

上記を踏まえると、請求人は、評価期間において、ほとんど時間外労働がみられず、請負体制によりリーダーとしてベテランの部下をまとめる苦勞は認められるものの、請求人の経験から対応可能なものということができ、請求人に生じた上記の出来事を、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。)の具体的出来事「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に当てはめても、仕事内容の変化については、変化後の業務の負荷は大きくなかったということができるから、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。なお、請求人の主張する「仕事のペース、活動の変化があった」については、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」に関連して生じた出来事であることから、当該出来事に含めて評価しても、上記の評価の修正を要する事情は認められない。

イ 親会社労働者等による嫌がらせ・いじめ(前記(3)②)について

(ア) 請求人は、①親会社製品の加工等の過程で不良品が発生する事故があった後、親会社労働者であるEが、正式な手続を経ずに口頭で加工手順を変更するよう指示してきたことから、請求人は、不用意な変更で不良

品を出すことを危惧し、Eの上司であるFに同指示どおり作業してよいか相談しようとしたところ、Eから、そんなことをFに相談したらどうなるかわかっているだろうな、覚悟しておけ、などと脅迫された、また、同僚であるG及びHと結託したEから、請求人が親会社製品の加工等の過程で不良品を出したのは、請求人が作業手順書を遵守しなかったためであるとする誤った内容の報告書を作成された、さらに、Eから、別の人と会話をしているふりをして不自然に大きな声で脅迫される、次の親会社製品の加工等のときは請求人にやらせて、結果がだめだったら請求人に弁償させるなどの脅迫的言動を受けた、②出荷前の全厚測定未了品を次工程に流したことについて、弁明が受け入れられず請求人の責任であるとしてDから始末書を書かされたりするなど、親会社労働者等による嫌がらせ・いじめがあったと主張する。

(イ) この点、①親会社製品の加工等の過程で不良品が発生する事故があった後の、作業手順の変更の指示等に係るEの請求人への対応について、Dは、「Eが請求人をいじめているとか、意地悪をしていることについて見聞きしたことはない。請求人が親会社製品の加工等を作業手順書どおりにやらなかったために不良品が生じたとのE、G及びHの証言が虚偽であるとの点については、昔と違い、ガリウムヒ素系の親会社製品を加工することは少なくなっており、加工用の用具にゴミが付着するなどしているため、請求人のように水も流さず擦れば傷がつくのは当然であり、それを請求人に理屈で説明しても納得しない。不良品が出た原因の検証も行っている。」旨を述べている。また、Eは、「私は、請求人が不良品を出したことについて、請求人と一緒に不良の原因を発見して解決できるように、あえて擦る作業工程を行うことと行わないこととでどう違うのか、検証させようとした。Hは、以前退職したベテランリーダーとどのような作業方法がよいか検証をした結果、手順書を変更したものだ」と記憶している。その後、業務指導の中で請求人を叱責したことはあるが、請求人の主張するような脅迫的言動を行ったことはない。」旨を述べている。さらに、Gは、「請求人が親会社製品の加工等の過程で不良品を出したとき、請求人は機械が悪いという考え方に固執し、Eが機械を全部掃除、点検して、機械が原因でなく、作業手順書のとおり

やっていないのではないかという旨を指摘しても、請求人は、自分は作業手順書のとおりやっており、やり方は問題ではないと言い張っていた。Eは、請求人の主張するような本件脅迫的言動をするような人ではない。」旨を述べ、H及びIもおおむね同旨を述べている。

(ウ) 次に、②始末書を書かされたことについて、Dは、「請求人は、平成28年4月、全厚測定を完了しないうちに確認印を押していた事実があり、当然請求人のミスである。」旨を述べている。

(エ) 請求人とDとの関係について、会社関係者は、両者の間にトラブルはなかったと思われる旨を述べている。

(オ) 上記を踏まえると、Eらに嫌がらせ・いじめの意図はうかがわれない。また、請求人は、業務上のトラブルで、Eから指導・叱責を受けたことも何度かあったことがうかがえるものの、その態様は、時として声が大きくなることはあったにしても、丁寧に請求人を指導し、これに対し、請求人が必ずしも納得できなかったというものであることに鑑みて、上記の出来事を、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」）に当てはめて評価しても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ 同僚による嫌がらせ・いじめ（前記第（3）③）について

(ア) 請求人は、前記イのとおり、G及びHは、Eと結託して、誤った内容の報告書を作成したと主張するほか、同僚から、請求人の指示はいい加減であるなどとして吊るし上げを食らったり、請求人の言動の至らぬ点についてパソコン上にメモをされたり、製品のウェハーを隠されたりしたなどと主張する。このうち誤った報告書の作成の点については、前記イのとおりであり、関係者の申述からその事実は認められない。

(イ) また、同僚から吊るし上げを食らった、請求人の言動の至らぬ点についてパソコン上にメモされた点について、Dは、「現場のメンバーからは、請求人が提出物を滞留させたり、未検査品を先に流してしまったり、皆が多忙の中、1人でコンピューターに向かっていたり、不良品の解析作業に不参加であったりなどと、リーダーにそぐわない行動に対してしばしば苦情があり、現場では話しにくい状態だったと思わ

れる。請求人に、コミュニケーションのアドバイスなども行ったが、改める言動はみられなかった。」旨を述べている。また、さらにEは、「請求人の部下たちは、女性4人で永年作業に携わっているベテランであり、誰がやってもまとめるのは大変である。請求人には、自分で部下たちにいろいろ質問してそれを吸収し、自分のものにするようアドバイスした記憶がある。4人はベテランであるから、作業の進め方で意見が分かれ、そのお互いの主張で語気が強くなるようなやり取りはあったかもしれない。」旨を述べ、Gは、「請求人は、自分の中に正答があり、周囲が何度正論を述べても全く耳を貸さず、自分の考えに固執することが多かった。皆で話し合っただけで出した結論を、請求人が文書にまとめると、全く違う内容になっていることもあった。加工現場では、請求人自体が現場の作業の流れを止めることも多く、お互いのコミュニケーションもうまくいっていなかった。」旨を述べ、Hは、「請求人は、パソコンで作業していることが多くなり、請求人のやっていることについての報告もなかったため、現場は大変だった。1日かけて仕事を教えても覚えず、経験も少ないため、不良品を出すことも多くあり、その都度、作業改善の意見を言ったが、それを吊るし上げと感じていたかもしれない。」旨を述べ、I及びJも、Hとおおむね同旨を述べている。

(ウ) 上記を踏まえると、請求人は、同僚による嫌がらせ・いじめがあったと主張するが、Gらは、職制上、請求人の部下であって、一件記録を精査しても、部下による嫌がらせ・いじめは認められない。当該出来事は、部下との間に生じた業務の範囲内の出来事であることから、認定基準別表1の具体的出来事「部下とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価しても、請求人は、業務の進め方について部下から指摘を受けているにすぎず、その後の業務に大きな支障が生じた事情も認められないことから、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

エ 上司の交替の主張（前記（3）④）について

請求人は、上司がFからDに変わり、同出来事が業務における心理的負荷となったと主張するが、Dが着任した時期は平成26年10月1日であり、評価期間外であることから、決定書理由に説示するとおり、同出来事は、認

定基準別表1に掲げる業務による心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

- (5) 以上によれば、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、いずれもその強度が「弱」であるから、心理的負荷の全体評価は「弱」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いうこととはできない。

3 結 論

よって、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。

令和2年6月19日