

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、平成〇年〇月〇日にA県B市所在の会社C（以下「会社」という。）に入社し、平成〇年〇月からD会社Eセンター（以下「Eセンター」という。）等で警備員として勤務していた。

請求人によると、Eセンターでの勤務時間は、当初午前9時から午後9時までであったところ、平成〇年〇月〇日から午前8時30分から午後8時30分までの勤務となり、さらに、同年〇月〇日からは午前7時30分から午後9時までと変更になったことから、請求人は睡眠障害になったとして、平成〇年〇月〇日にFクリニックに受診し、「不眠症」と診断された。

その後、請求人は、平成〇年〇月〇日にEセンターが閉鎖されたため、G会社H（以下「H」という。）に異動となったところ、事務所の警備から現場の警備に変わったことや上司からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたことにより、うつ状態が悪化したとして、平成〇年〇月〇日にIクリニックに受診し、「うつ病」と診断された。

請求人は、平成〇年〇月及び同年〇月と2回にわたり始業時刻が早くなり労働時間が長くなったことなどが原因で、うつ病を発病したとして、監督署長に対して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。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、さらに、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 事実の認定及び判断

### 1 当審査会的事実の認定

（略）

### 2 当審査会の判断

（1）J医師は、請求人に対する平成〇年〇月〇日付け診断書において、要旨、「傷病名はうつ病、平成〇年〇月に異動があり、環境が悪く人間関係のストレスもあって適応できなかった。同年〇月頃から徐々に抑うつ的となり、腹痛、体重減少など体調を崩した。倦怠感も目立ち、集中力、思考力などが低下、仕事に支障を生じるようになり受診に至った。」と述べている。

労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会のK医師は、平成〇年〇月〇日付け医学的見解において、要旨、「請求人は、平成〇年〇月から体が緊張し夜眠れずに睡眠薬をもらう状況が続き、胃が痛くなり、吐き出したりして胃薬をもらうなどの状態が続いている中、平成〇年〇月に職場環境が変化し、上司のパワハラ等でうつの症状が悪化したと申述しており、平成〇年〇月〇日にJ医師に受診し、ICD-10診断ガイドラインのF32 うつ病エピソードの基準を満たすとして、うつ病と診断されている。また、平成〇年〇月〇日にLクリニックにおいて、不眠症と診断され睡眠薬が投与されていたが、平成〇年〇

月〇日より投薬がされておらず、不眠症は完治したと判断する。以上のことから、請求人に現れた精神障害は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、平成〇年〇月〇日にF32.1 中等症うつ病エピソードを発病したものと判断するのが妥当である。」と述べている。当審査会としては、請求人の申述及びJ医師の意見等から、K医師の医学的見解は妥当であると判断する。

(2) 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、以下、認定基準に基づいて、請求人に発病した精神障害の業務起因性について検討する。

(3) 請求人の発病前おおむね6か月間に起きた業務による出来事について

ア 請求代理人は、業務上になるような長い労働時間があったものの、勤務体制が改善されたことにより請求人の睡眠障害の症状がかなり軽減された後、Hへ勤務が変わった旨述べており、請求人は、残業時間が長くなってから精神的に追い詰められているところで、Hに異動したと主張しているので、時間外労働時間について、以下検討する。

請求人の発病前6か月間（異動後2か月間、異動前4か月間）の労働時間については、労働基準監督署（以下「監督署」という。）が、勤務実績表及びEセンターで請求人と同じ警備の仕事をしていたM及びN係長の申述から労働時間集計表のとおり算定しており、これをみると、時間外労働時間数の最大が発病前1か月の44時間00分であり、恒常的な長時間労働は認められない。

当審査会としては、監督署の時間外労働時間数の認定は妥当なものであり、請求人の発病前6か月間の労働時間の状況からは、請求人の残業時間が長くなって追い詰められたとの主張は採用できないものと判断する。なお、請求人は、異動前のEセンターにおける早番勤務について、午前7時から午後5時までと申述しており、上記勤務実績表の終業時刻（午後4時）と1時間の隔たりが認められるところ、仮に、請求人の申述を採用したとしても、異動前における時間外労働時間数の最大が発病前3か月の16時間30分となるにすぎず、時間外労働時間数の最大は、発病前1か月の44時間00分と変わらず、請求人に恒常的な長時間労働は認められないものと判断する。

イ 請求人らは、平成〇年〇月のHへの異動により、立哨業務が長くなり職場環境が厳しくなった旨主張している。

この点について、監督署長は、認定基準別表1の具体的出来事「転勤をした」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめ、請求人の警備経験等から充分に対応可能と判断し、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断している。

当審査会において、異動の経緯と請求人の業務内容の変更について慎重に検討したが、当該異動により、請求人の勤務環境は変わり、立哨業務が長くなったとは言えるものの、警備業務という業務の内容、地位・職責及び業務の困難性等が相当程度変化したとまで言えないことから、請求人の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 請求人らは、当該異動により、上司が、言葉の暴力が激しく、理不尽に気分次第で怒鳴るような人となったことから、請求人の症状が悪化した旨主張している。

この点について、監督署長は、平成〇年〇月頃にP所長が警備員全体に対してしつ責した事実を捉え、具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめて評価するも、P所長のしつ責は請求人には不快なものであったとしても、業務指導の範囲を逸脱しているとまでは言えないとして、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断している。

P所長の言動は職場環境に多少の影響を与えたとしても、多くの場合、請求人に対して直接発せられたものではない。この点、当審査会としては、請求人も、P所長から個人的にしつ責されたことは何回かあるとしながらも、記憶にあるのはHへ異動する前の出来事1件のみであると申述していることからして、監督署長の評価はおおむね妥当なものと判断する。

以上、検討した結果、請求人の発病前おおむね6か月間に起きた業務による出来事の心理的負荷は、具体的出来事「転勤をした」の総合評価が「弱」で、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の総合評価も「弱」であることから、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は、「弱」と判断する。

3 以上のとおりであるので、請求人は、認定基準の対象疾病である精神障害を発病していたものと判断されるが、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「強」に至らず、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。したがって、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。