

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）による療養補償給付及び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会社（以下「会社」という。）に入社し、平成〇年からB支社に所属し警備員として勤務していた。

請求人によると、請求人は、平成〇年〇月頃に同僚とトラブルになり、そのことをきっかけとして同年〇月上旬、C課長から配置換えの話が伝えられ、口論となり、C課長から怒声を張り上げながら筆箱を足元に投げつけられるといったことがあり、恐怖、無念、怒りを覚えた。さらに、請求人は、同年〇月〇日以降、施設警備員から交通誘導警備員に配置換えとなり、同年〇月〇日以降、週の勤務日数を7日から6日に減らされ、収入が減ったことなどにより、同年〇月初めまでに頭痛やめまい、動悸を感じるようになった。その後、平成〇年〇月〇日にD支社長から解雇を通告され、喪失感、地に足が着かないような状態となり、同年の〇から、頭痛、めまい、動悸、疲労感が続き、平成〇年〇月頃には尋常でないくらいの頭痛や動悸、めまいが出現したとしている。

請求人は、同月〇日にE病院に受診したところ「神経症性抑うつ状態」と診断され、さらに、同年〇月〇日にF医院に受診し「不安障害」と診断された。

請求人は、会社での出来事によって精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人の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、これら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、更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、請求人の精神障害が業務上の事由によるもの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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人は、精神障害の発病時期について、平成〇年〇月頃ではなく、平成〇年〇月の解雇通告の頃である旨主張するので、以下、検討する。

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。）の意見書によると、請求人は、平成〇年〇月頃に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。）を発病したとされている。

当審査会としても、関係資料を再度精査したが、請求人の症状等の経過に照らすと、専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

なお、請求人は、監督署における自身の申述は、別件の同僚警備員に対する損害賠償請求訴訟を有利にする目的で早期に現れた些細な心身の不調を強調したものであり真実ではない旨主張するが、仮にそうであれば、請求人の新たな主張についても同様に信用できないものである。

(2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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) 請求人の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、業務による心理的負荷評価表の「特別な出来事」に該当する出来事及び恒常的長時間労働は認められない。

(4) 請求人は、平成〇年〇月頃に同僚警備員が提出した誹謗文書の提出行為がトラブル・いじめの始まりであり、トラブルはその後も続いた旨主張する。

この点、請求人は同年平成〇年〇月〇日に配置換えとなり、当該同僚警備員と職場での接触はなくなったものの、同年〇月〇日に当該同僚警備員に対し損害賠償の支払いを求めるメールを送信していることが認められることから、当該出来事は、業務による心理的負荷評価表の「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）の項目に該当するものと判断する。ただし、評価期間において、当該メール送信以外に特段の同僚とのトラブルは確認されないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(5) 請求人は、C課長が請求人の足下に筆箱を投げつけたことを「上司とのトラブル」として認めないのは、偏向した審査であり、公平を欠く旨主張する。

この点、C課長は、要旨、「平成〇年〇月頃、他の勤務地への異動の話をした際、請求人が自分は悪くない、相手が悪いという態度に終始し、あまりにも常識のない言い方や態度を請求人がとったので、思わず1回だけ筆箱を請求人の足下に投げてしまった」と述べ、当該筆箱を投げた行為を認めていることから、当該出来事は、業務による心理的負荷評価表の「(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Ⅲ）の項目に該当するものと判断する。ただし、その経緯をみると、C課長にいじめ等の意図があったとは到底考えられず、1回限りの出来事であり、筆箱も請求人に当たっていない。その後、請求人もC課長に「先日は立腹もしましたが、今では後を濁して立つつもりはありませんのでご安心を」とのメールを送信していたことが認められることから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(6) 請求人は、平成〇年〇月の施設警備員から交通誘導警備員への配置転換を左遷と認めず、その心理的負荷を「弱」とする判断は不当であると主張する。

しかしながら、請求人の配置転換の経緯をみると、請求人は、G病院への異動の内示を受け、それを了承したが、同病院での受け入れ準備が整うまでの条件で、交通誘導警備の勤務に従事していたところ、請求人は正式配属前に同病院に赴き、同病院の警備リーダーに対し自身の勤務に関する要望を伝えるなどしたことから、同警備リーダーに同病院での受け入れを拒まれ、同病院への異動の内示が取り消され、そのまま交通誘導警備の勤務を続けることとなったものであり、当該出来事は、業務による心理的負荷評価表の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）の項目に該当するものと判断するが、左遷であるとは認められず、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

(7) 請求人は、平成〇年〇月に週の勤務日数を7日から6日に減らされたのは、会社による嫌がらせであると主張するが、法定休日の確保は不当な措置であるとは認められず、仮に業務による心理的負荷評価表の「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）の項目に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(8) 以上のおり、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」、「弱」、「中」及び「弱」であり、それらの出来事は同僚警備員とのトラブルを契機に関連して生じているものと認められることから、それらを一つの出来事とみて、全体評価は「中」と判断する。したがって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」に至らず、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

(9) 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出せなかった。

3 以上のおりであるから、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び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。

よって主文のおり裁決する。