

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。以下「労災保険法」という。）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、A施設で警備員として勤務し始め、平成〇年〇月〇日から同施設で渉外官として翻訳業務に従事した。平成〇年〇月〇日、B地区に異動した後、平成〇年〇月〇日からは昇格し、通訳、翻訳職として勤務していた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日から、英語能力向上等のトレーニングの名目によりB地区からC勤務となり、同年〇月〇日には日勤はB地区、夜勤はCといった変則勤務、平成〇年〇月〇日からは日勤、夜勤ともC勤務になったという。

また、C勤務においては、所属班とは別の班長からいじめ、嫌がらせを受け続けたため、平成〇年〇月頃から不眠、頭痛等の症状が出現し、平成〇年〇月頃には不安感、恐怖感にも襲われるようになったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日の夜勤において、胸が苦しく頭痛も酷かったため、同月〇日にDホスピタルに受診したところ「うつ病」と診断された。

請求人は、請求人を退職させる目的でC勤務になったこと及び同基地での他班の班長からのいじめ、嫌がらせ等により上記精神障害を発病したとして、監督署長に対して休業補償給付を請求したところ、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、更にこの決定を不服として、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 当審査会の実事の認定

（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。）の意見書によると、請求人は、平成〇年〇月上旬頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したものとされている。当審査会としても請求人の症状の推移等に鑑み、同部会の意見は妥当であると判断する。

（2）ところで、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ことから、以下、認定基準に基づいて検討する。

（3）請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間における業務による心理的負荷を認定基準に照らして検討すると、次のとおりである。

（4）請求人には、認定基準別表1の「特別な出来事」の類型に示されている「心

理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

(5) 「特別な出来事以外」について

ア 請求人らは、請求人がCでの勤務を命じられる合理的理由はないことなどから、当該勤務命令は、E班長が請求人を退職に追いこむ目的で行ったものであり、当該出来事の業務による心理的負荷の強度は「強」と評価されるべきである旨主張する。

この点、E班長は、請求人の勤務先を決めたり、退職させる権限を持ち合わせていないことや請求人がトレーニング対象となったこと自体は請求人の業務処理能力や英語力から考えて特段おかしくはないとする職場関係者の申述が多数認められることから、Cでの勤務命令は、合理的理由を欠くとする請求人らの主張は認められず、当該出来事は、認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当するものとして評価するのが妥当である。また、請求人がCで従事した業務は請求人の過去の業務内容からみてさほどギャップがあるとは考え難いこと、及び当該Cでの勤務は「退職」や「降格」を意図してなされたものでもないことなどからみて、当審査会としては、当該出来事の業務による心理的負荷の総合評価は「弱」とあると判断する。

イ 請求人らは、E班長の発言のうち、特に、「ランドセル背負って小学生からやり直さないとだめだな。」、「この職場はクズばかりだしよー。」などの発言は侮辱・ひどい暴言に当たり、業務の適正な範囲を超えるものであって、パワーハラスメントに当たると評価すべきである旨主張する。

当審査会としては、E班長の発言のうち、「ランドセル背負って小学生からやり直さないとだめだな。」、「この職場はクズばかりだしよー。」といった発言は、業務指導の範囲内とみることはできないと判断し、認定基準別表1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）に該当するとみるのが相当と判断する。ただし、E班長から請求人に対する発言のうち、明らかに、請求人の人間性や人格を否定するような発言とみられるのは、上記発言の2度であり、執拗に行われたとまでは言い難いため、当審査会としては、当該出来事の業務による心理的負荷の総合評価は「中」とあると判断する。

- (6) 業務以外の心理的負荷については、評価すべきものは認められない。
- (7) 個体側要因については、専門部会の意見書が「アルコール等依存状況については特段問題は認められない。その他として、母親・兄・弟がうつ病で、兄は平成〇年〇月〇日に縊死している。」としているが、上記判断に影響を及ぼすものではない。
- (8) したがって、請求人には、本件疾病発病前おおむね6か月の間において業務による心理的負荷の総合評価「弱」の出来事と「中」の出来事が認められるが、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らず、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。
- 3 以上のとおりであるから、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。