

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、昭和〇年〇月〇日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、艦船修理業務に従事していた。

請求人は、平成〇年〇月頃から不眠、食欲の減退、過呼吸、不安感及び幻視等の症状が出現したとして、同月〇日C診療所に受診し、「適応障害」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に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、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) 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。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人の部下が半狂乱になったことにより請求人に不安・緊張が高まり仕事に適応できなくなった平成〇年〇月頃を発病時期として適応障害と診断したとする主治医のD医師の意見等を根拠に、請求人は、平成〇年〇月中旬頃に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している。当審査会も、請求人の症状の経過等から専門部会の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月中旬頃に本件疾病を発病したものと判断する。
- (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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、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「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」は認められない。
- (4) 本件疾病の発病前おおむね6か月間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、請求人は、①下請業者の作業員がE国艦船のアンカーの下敷きになって死亡した現場に遭遇したこと、②入港してきた艦船の保守と修理のため連続勤務や休日労働を行ったこと、③Fとのトラブルを会社から問題視されて部下たちに異動希望調査が行われ、その結果を受けて、大部分の部下が異動となり職場で孤立したこと、を主張していることから、以下、検討する。

ア ①の主張については、平成〇年〇月〇日、請求人の隣接部署で働いていた下請業者の従業員（以下「被災者」という。）が、重量約5トンのアンカーの錆を落とす作業中に、アンカーの下敷きとなって死亡した事故において、請求人が救援を頼まれ駆けつけた際に、請求人は、被災者の状態から同人の死亡を確信し、同時に危険な環境に身を置いているのだと恐怖を感じたというものである。

この死亡事故に遭遇したことは、認定基準別表1の「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当するとみることが相当であるが、その程度及び内容についてみると、同事故の発生現場は請求人の作業現場からは遠く離れた場所にあり、請求人が巻き込まれるおそれはなく、同事故の発生に請求人が関与していたものでもなく、また、請求人が同事故を目撃したのは事故の瞬間ではなく、同事故の救援要請を受けて事故現場に行った時であり、さらに、請求人は被災者と面識もないことから、同事故を目撃したことにより、請求人が自らの作業環境の危険性を再認識したとしても、心理的負荷は強いものではなかったとみることが相当であり、当審査会としては、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

イ ②の主張については、平成〇年〇月〇日から同月〇日までと、平成〇年〇月〇日から同月〇日まで、それぞれ、2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行ったことが認められる。

この出来事は、認定基準別表1の「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に該当するとみることが相当である。その程度及び内容についてみると、Hは、要旨「平成〇年〇月頃はいつもと変わらない作業量であったと思う。」と述べるほか、一件記録を精査するも、平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、ないし休日に対応しなければならない業務が生じたとは認められず、当審査会としては、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ ③の主張については、Fが請求人からパワーハラスメントを受けているとの通報をG室が受け、G室が職場アンケートの名目で実態を調査しようとしていた時期の平成〇年〇月〇日、Fと請求人との話し合いの席上でFが興奮状態となり、その後FがHに付き添われてG室に駆け込んだところ、同月〇日、Iの管理のもと請求人の部下の意向調査が行われ、大多数の者が請求人

の部下としての就労を拒否したため、Iが請求人の部下たちに対し職場を異動するように指示したもので、この間請求人には会社から一切弁明の機会が与えられず、同月〇日に請求人が出勤すると、J以外の部下がいなくなっており、請求人は社内の興味本位の視線にさらされ、耐えかねて退勤したというものである。

上記の出来事は、請求人が、部下のFとのトラブルを契機に会社が請求人の部下に対する意向調査を行い、部下が請求人のもとでの就労を拒否したという経緯に鑑みれば、認定基準別表1の「部下とのトラブルがあった」に該当するとみることが相当である。その程度及び内容についてみると、会社は、請求人とFとのトラブルの直後に、請求人の弁明も聞かずにその部下全員を集めて意向調査を行い、その直後に請求人のもとでの就労を拒否した部下たちを異動させており、管理的地位にあつて長年職場管理を行ってきた請求人に対して行われたこのような会社の対応は、配慮に欠ける面があり、その後請求人が社内で興味本位の視線にさらされるなど、業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が部下との間に生じたとはいえるものの、一件記録を精査するも、部下たちの異動後に業務に特に大きな支障を来したとまでは認められないことから、当審査会としては、その心理的負荷の強度は「中」とであると判断する。

なお、請求人の、上記の出来事は認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に当てはめて評価をすべきとの主張に沿って、念のため認定基準別表1のこの項目に当てはめて評価すると、一件記録を精査するも、請求人が業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じたものの、その後の業務に大きな支障を来したことはないともみることが相当であり、その心理的負荷の強度は「中」とであると判断する。

- (5) 以上のとおり、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、「中」となる出来事が1つ及び「弱」となる出来事が2つであるから、その心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが妥当であり、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は認められないものである。
- 3 以上のとおりであるので、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つて、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。