

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、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、警備員として就労していた。

請求人によると、C会社の警備職務中に、会社からの人事異動の件を断ったことについて上司から脅迫され、それまでも日々執拗ないじめに遭っており、精神的に耐え切れず、過呼吸を起こして倒れたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し、「過換気症候群」と診断され、同年〇月〇日にはE病院に受診し、「パニック障害、抑うつ状態」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、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、これら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 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（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、「請求人は、平成〇年〇月〇日に、ICD-10診断ガイドラインの『F41.0 パニック障害』（以下「本件疾病」という。）を発病した」旨述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解に照らし、専門部会の上記意見を妥当なものと判断する。

(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、認定基準に基づき検討する。

#### (3) 特別な出来事以外の出来事について

請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）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」に該当する出来事は見受けられない。

#### (4) 特別な出来事以外の出来事について

請求人らは、評価期間における業務による出来事として、①Eグループリーダーから嫌がらせを受けたこと、②会社から配置転換の打診があったが、これ

は退職強要につながる報復的なものであったことを主張するので、以下検討する。

ア 上記①の主張の具体的な内容は、(a) 請求人がEグループリーダーに挨拶をしても無視をされた、(b) 同グループリーダーから休日出勤を強要された、(c) 同グループリーダーに、請求人が作成した書類を目の前で破り捨てられた及び(d) 研修の日程の割り振りについて、請求人に配慮しなかったというものである。

そこで、会社関係者の各申述を始めとした一件記録を精査するも、(a) Eグループリーダーによる請求人への無視及び(c) 同グループリーダーが請求人の目の前で書類を破り捨てた事実については、これらを客観的に確認することができなかった。また、Eグループリーダーによる(b) 休日出勤の強要(休日出勤命令)についても、請求人だけに行われたといった事情や嫌がらせの意図でなされたことを確認することはできなかった。さらに、上記(d) 研修の日程の割り振りに関するトラブルについても、客観的に確認することができないものである。

よって、上記(a) ないし(d) の主張については、いずれも認定基準別表1の具体的出来事「(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」)として評価することはできない。

もっとも、Eグループリーダーは、「請求人に対して、4回ほど業務に係る指導をした。」旨述べていることから、Eグループリーダーの指導については認定基準別表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」)に該当するとみて検討するも、Eグループリーダーの申述を精査する限り、同隊長の請求人に対する指導内容は通常の業務指導であることに加え、F及びG部長も、「Eグループリーダーが請求人に対してパワハラ的な指導をした場面を見たことはないし、請求人からも聞いていない。」旨述べていることも勘案すると、Eグループリーダーが請求人に対して強い叱責をし、あるいは同トラブルが客観的に認識し得る程度の対立であったとの事情も認め難いことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 上記②の主張については、一件記録を精査するも、当該配置転換が請求人を退職させるために発令されたことを裏付ける資料は見当たらないものの、

認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当である。この点、「使用者として本件発症に関する意見について」と題する書面を始めとする一件記録を精査するも、当該配置転換はあくまで打診の段階にあったに過ぎず、実際に請求人は当該配置転換を拒んでおり、現に当該配置転換は行われなかったことからすれば、当審査会としては、この出来事の心理的負荷は「弱」とであると判断せざるを得ない。

なお、会社が、請求人に対して退職に係る通知を発出した時期は、請求人が本件疾病を発病した後であることから、評価期間外の出来事であり、退職を通知したことについては、認定基準に照らし評価することはできない。

ウ 上記①及び②の主張の他、請求人は、平成〇年〇月〇日から同月〇日の期間にかけて「〇日間」にわたる連続勤務を行っており、また、当該期間のうち、同月〇日及び〇日の〇日間は早朝出勤（休日出勤）をしていることが認められるので、当該連続勤務は、認定基準別表1の具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」（平均的な心理的負荷の評価「Ⅱ」）に該当するものであり、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

エ 上記アないしウから、当審査会としては、評価期間における業務による心理的負荷は、総合評価が、「中」の出来事が1つ、「弱」の出来事が2つであるから、全体評価は「中」にとどまるものであって、「強」に至らないものと判断する。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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、これら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。