

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○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に、主にマニュアル作成を業務とする契約社員として雇用された。

請求人によると、平成○年○月、社長から正社員登用試験を受けるよう言われたことから、勉強を続けていたにもかかわらず、平成○年○月に課長から受験の条件となる推薦を受けられず、ショック状態になったという。

請求人は、Cクリニックに受診し、同月○日に「うつ状態」と診断され、同年○月○日、D病院に転医し、「中等症うつ病エピソード」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○年○月○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) 請求人の傷病名及び発病時期について、E医師は、平成○年○月○日付け意見書において、「疾患名：I C D－1 0 F 3 2. 1 中等症うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）、「発病時期：平成○年○月下旬」と診断している。この点、F医師も、平成○年○月○日付け医学的見解において、同時期に同疾病を発病したと判断しており、さらに、G医師も、平成○年○月○日付け意見書において、同旨の所見を示している。当審査会としては、請求人の発病の経緯および時期に鑑みると、これらの医師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) 請求人の本件疾病発病前おおむね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、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」に該当する心理的負荷が極度のもの及び極度の長時間労働は認められない。そこで、「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、下記のような、職場における出来事が負荷となった旨主張していることから、以下それぞれについて検討する。

ア 請求人は、契約社員について5年間を限度とするという制限が設けられ、一方において、正社員登用試験を受験するために必要となる課長推薦が受けられないとされたことは、実質的に退職強要が行われたものである旨主張する。

イ この点、平成24年の労働契約法の改正（「労働契約法の一部を改正する法律」（平成24年8月10日法律第56号））の趣旨は、有期雇用契約が繰り返し更新されて通算して5年を超えたときには、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるというものであり、契約社員について、当該契約の期間を5年に制限するというものではない。もっとも、同法による使用者には選択の余地はない無期労働契約化の効果を避けるために、最長契約期間を5年とし、その間に正社員となるための登用試験等を実施するとの会社の方針が違法であるとは言えず、同方針の下に就業規則等が改正され、請求人が雇用継続を維持されるために正社員登用試験を受けるしかない事態に至ったことは、やむを得ないと言わざるを得ない。

ウ 正社員登用試験に必要とされる課長推薦についてHは、要旨、「本人の資質や業務態度等を一番近くで見ている所属の部課長が判断すると言うのが適切であるという観点から設けている」と述べており、請求人が所属する課のI課長は、請求人を非推薦とした理由として「請求人は、作業に効率的なところが見られず、作業に関して特出したところもなかったことから推薦はできないと判断した。」と述べている。この点、Jは、要旨、「請求人は担当案件の負担が大きく自信がない等と述べたことから、ライター中心の仕事をしてもらった。」とし、「コストや効率面からライターを外注に出すことも必要な場合がある。」と述べ、さらに、正社員登用試験について、「その方の業績や能力、人柄で判断されると思います。」と述べている。

エ 当審査会としては、正社員登用試験制度及びその前提として必要とされる担当課長の推薦制度については、一定の合理性があると認めざるを得ないのであり、また、I課長が、請求人について、正社員登用の推薦を行わなかったことは、それまでの業務状況や業績等を評価した結果とみられるものであり、同課長の裁量権の範囲内にあると判断することが相当である。なお、

請求人は、正社員への登用について、社長が確約した旨の主張をするが、一件記録を精査するも同主張を裏付ける証拠はなく、また、そもそも上記のような会社の正社員登用試験の制度構造からみて、社長が個人的に約束をするとは考え難いものであり、同主張は認められない。さらに、請求人は、I課長との間で、確認文章の取り合いとなったことを心理的負荷となった事実の一つであると述べるところ、関係者の申述から、こうした事態が生じたとの事実は確認できず、仮に事実であったとしても、一過性のことであり、その上、請求人が一方的に提示した文章であったとの事情を加味すると、業務による心理的負荷の原因と判断することはできないものである。

オ 請求人は「非正規労働者であるとの理由により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた」とも主張するが、上記のとおり、正社員への登用の可否は、それまでの業務状況や業績等を評価したものであり、特に請求人だけが差別的な取り扱いを受けたとする客観的な証拠や申述は存在しておらず、請求人の主張は採用できない。

カ 請求人は、I課長から無視される、暑熱な職場環境や使用しているパソコンの不具合について改善を求めてもなされないなど、上司とのトラブルがあった旨を主張するが、決定書理由に説示するとおり、I課長が意図的に請求人を無視したとは認め難く、また、暑熱環境の改善やPCの不具合対応などについても適切な対応がなされていたと判断することが相当である。

キ その他、請求人は、資格取得のための勉強時間は、労働時間として算入され、長時間労働があったと認めるべき旨を主張するが、決定書理由に説示のとおり、当審査会としても、労働時間に算入することはできないものであると判断する。

ク 以上のとおりであるから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人の主張する上記出来事全体について、認定基準に照らして「上司とのトラブルがあった」に該当するとみて検討するも、その心理的負荷の全体評価は「弱」であるとみることが妥当であると判断する。

ケ 以上みたとおり、請求人の発病前の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断されることから、当審査会としても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

ないと判断する。

- (4) なお、請求人は社長等との面談や休業開けに各部門別リーダーから外されたことを出来事として主張するが、これらの出来事は発病後の出来事であって、また、特別な出来事とも評価することはできないことから、発病に寄与した出来事と評価することはできない。そして、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するものは見いだすことはできなかった。

- 3 以上のとおりであるから、請求人に発病した精神障害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。