平成３０年労第３６２号

主　　文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第１　再審査請求の趣旨

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成３０年２月２日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

第２　事案の概要

１　請求人は、平成２年４月１日、会社Ａ（以下「会社」という。）に技術職として雇用され、平成６年４月１日、Ｂ所在の同社Ｃに配属となり、平成８年６月からＤ業務の担当として、各種規程や社内様式の作成等に従事していた。

２　請求人によれば、平成８年６月に環境マネジメントの構築作業に携わることとなったが、まだ制度自体が普及していない中、各種書類の作成や社内各部署との折衝、説明会の開催等を行う際に、上司からの業務の押し付けなどもあり、長時間労働を強いられたという。請求人は、平成９年５月２３日にＥ医療機関を受診し、「統合失調症」（以下「本件疾病」という。）と診断された。

３　本件は、請求人が本件疾病は業務上の事由によるものであるとして療養補償給付の請求をしたところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。

４　請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成３０年７月３１日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第３　当事者の主張の要旨

１　請求人

（略）

２　原処分庁

（略）

第４　争　　点

請求人の疾病が業務上の事由によるものであると認められるか。

第５　審査資料

（略）

第６　理　　由

１　当審査会の事実認定

（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、Ｆ医師は、平成３０年１月２９日付け意見書において、要旨、「請求人は、平成９年２月頃にＩＣＤ－１０診断ガイドラインの「Ｆ２０　総合失調症」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。」との意見を述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等からみて、Ｆ医師の意見は妥当であり、決定書理由に説示のとおり、請求人は平成９年２月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基準は、決定書理由に記載の「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。）のとおりであり、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（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表１の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

（４）請求人は、業務による心理的負荷をもたらした出来事として、①請求人の職位に比べ過重な業務分担が行われたこと、②平成８年６月にＤ業務の担当になった後、各部署から活動記録が提出されない中、Ｇ主務から「エビデンス（活動記録）の収集は請求人の仕事です。」と言われたこと、③平成８年１２月にＨ参事が業務の支援に入ったにもかかわらず、難癖ばかりつけグループのリズムが狂ったこと、④平成８年１１月頃から忙しくなり、翌年２月まで残業が月１００時間を超えたことである旨の主張をしているので、以下検討する。

ア　①及び②の出来事について

請求人は、職位に比して過重な仕事が配分されるとともに、G主務が業務を放棄し、請求人に強いていた旨の主張をしている。この点、G主務は、聴取において、要旨、「D業務に関しての請求人と私の仕事の分担は、グループリーダーのIさんが決めたとおりで、私が請求人に仕事を押し付けたり、無理な量の仕事をさせたりしたことは印象にない。」と述べている。また、グループリーダーであったIは、「D業務は大変で、G主務がシステム構築、マニュアル作りをしていた。請求人は様式のフォーマット作りなどをしていた。請求人は女性ということもあり、それほど残業はさせず早く帰らせるようにしていた。」と述べており、これらの申述内容からは、請求人に過重に業務を配分したことや、G主務が業務を放棄し、請求人に対して、業務を強いていたことは認められない。

仮に、請求人が主張するような発言をG主務がしたとしても、業務指導の範囲にとどまるものであると推認されるところであり、業務方針等において、客観的に認識されるような対立が生じていた事情は認められない。

以上のことから、決定書理由に説示のとおり、当該出来事は、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」）に該当すると認められるが、その心理的負荷の総合評価は「弱」とするのが妥当である。

イ　③の出来事について

請求人は、H参事が業務の支援に入ったにもかかわらず、難癖ばかりつけグループのリズムが狂った旨の主張をしている。この点、平成９年１月からH参事のチームに所属していたＪは、聴取において、要旨、「D業務の目途が立たずに、D業務関連の経験を持つH参事の支援を受けることになったが、結果的に、H参事によって、請求人が構築したシステムのひな形を全て見直しさせられることになった。」と述べるとともに、「H参事は、時々、大きな声を出していたと思うが、私は威嚇とは思わなかった。」とも述べている。この申述からは、チームの業務が計画どおり進展しない状況において、支援を行うために配置されたH参事が請求人等に対して強い指導を行った可能性は否定できないものの、業務方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じていた事情は認められない。

以上のことから、当該出来事は、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」）に該当すると認められるが、その心理的負荷の総合評価は「弱」とするのが妥当である。

ウ　④の出来事について

請求人は、再審査請求書において、要旨、「深夜手当単価から逆算するのは間違いで、時間外時間から深夜時間外時間を差し引いて計上するべきでない。事業場では、法定時間内も時間外労働としている。給与明細で記載されている労働時間が正確に把握されているため、時間外（平日、休日）、深夜時間を足して時間外労働時間とするべきであり、したがって、１か月に１００時間を超える時間外労働があった。」と述べている。

労働時間の推計については、既にタイムカードが保存年限を過ぎて廃棄されているため、審理調書及び平成９年７月１日現在の「賃金関係規程・規則集」により誤りがないと確認される請求人の保管に係る給与明細書で推計するのが相当であるが、「時間外時間」と表記されている欄の下の「早出・平日」、「休日」及び「深夜時間」のうち、「深夜時間」は「早出・平日」及び「休日」に含まれているため、「早出・平日」及び「休日」の時間を時間外労働として算定すると、時間外労働時間は、発病１か月前は９３時間、発病２か月前は６５．５時間となる。

以上のことから、②の出来事は、認定基準別表１の具体的出来事「仕事の内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当すると認められ、発病２か月前が６５．５時間であったものが、発病前１か月には９３時間に増加しており、１月当たりの時間外労働時間数も４５時間以上であるから、その心理的負荷の総合評価は「中」とするのが相当である。

（５）請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

（６）以上のことから、請求人の業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が１つ、「弱」となる出来事２つあるものの、恒常的な長時間労働は認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」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。

（７）なお、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せなかった。

３　結　　論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。

令和２年１月２９日