

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21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休業補償給付を支給しない旨の処分及び同年10月11日付けで請求人に対してした同法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ことを求める。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成24年9月10日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、ITエンジニアとして就労していた。
- 2 請求人は、平成27年12月16日、C医療機関に受診し「うつ病」と診断された。請求人によると、平成24年9月に未経験の職種で入社し、平成25年11月頃から平成26年4月頃までアプリ開発プロジェクトに品質管理リーダーとして配属され、徹夜や休日出勤を含む長時間労働に従事し、その他複数の業務上の心理的負荷が原因で精神障害を発病したという。
- 3 本件は、請求人が、精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして、平成27年12月16日から平成28年6月30日までの間の休業補償給付を請求したところ、監督署長は、これを支給しない旨の処分をし、さらに、療養補償給付及び平成28年7月1日から平成30年3月31日までの間の休業補償給付を請求したところ、同様にこれらも支給しない旨の各処分（以下、各処分を併せて、単に「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、各々審査請求をしたところ、審査官が、これらを併合して平成31年2月28日付けで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。

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) 精神障害の発病の有無及び時期について、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30年1月29日付けの原処分庁宛送付意見書において、要旨、請求人の申述、D医師の平成29年10月25日付け意見書、E医師の同年8月16日付け意見書及び各医療機関の診療記録の記載を踏まえ、請求人は、平成27年12月頃に「F3 気分(感情)障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断している。長年にわたり精神障害療養歴のある請求人の症状及びその経過等を全体的に把握し、分析・検討を行っていることから、専門部会の意見は妥当なものであり、請求人は、平成27年12月頃に本件疾病を発病したものと認めることができる。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断基準に関しては、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、その取扱いを妥当なものとするので、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、①Fが、請求人に対して、仕事の取り上げ等の嫌がらせを行ったこと、②同僚から「音がうるさい」とクレームを付けられてトラブルになったことを主張しているため、以下検討する。

ア 上司とのトラブルがあったことについて

請求人は、Fから、業務遂行能力の不足を理由として、始末書の提出を命じられたことや資格取得に向けて自席での勉強を強要されたことなど、行き過ぎた業務指導があったと主張する。

この点、Fは、始末書の提出を命じた経緯について、要旨、「平成27年6月22日、請求人が業務改善に関する報告書を期日どおりに出さず、理由を聞いても『体調が悪い。』と回答するなど改善が認められないので、請求人に始末書という言葉を使い反省文の提出を命じたところ、同年7月13日、請求人が労働組合を呼び寄せ団体交渉が行われた。団体交渉時に労働組合が『請求人への業務指示は組合を通せ。』と言ってきたため、団体交渉の間は、自席での勉強や資格取得をやってもらった。」と述べている。また、資格取得に関しては、「新入社員の中には資格を取るのがミッションである人もいて、自席で勉強することは決して珍しいことではない。」と述べている。

次に、請求人は、Fは逸脱した指導も多く、請求人が業務上の不明点を分からないと伝えたところ、Fから「分かりません、という回答によって、こちらから指摘する事象は請求人の努力不足によって起こることです。これは悪くいえば業務妨害（嫌がらせ）に当たります。」と、傷つくことを言われたと主張する。

請求人の主張の背景についてみると、Fの申述及び請求人とFとの間でやりとりされたメール記録より、Fから請求人に対して繰り返し業務改善に関する指摘をしているにもかかわらず、請求人から具体的な改善策が示されなかったため、業務妨害（嫌がらせ）に当たるというメールを請求人に送信したものと考えられる。

以上の出来事を認定基準別表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」）に当てはめて評価すると、上記Fが反省文の提出を命じた経緯やFから送信されたメールは、厳しい表現が含まれているものの、内容は業務指導として妥当なものであり、また、Fが請求人に対して資格取得に向けた勉強を命じることは、請求人とFとの間で業務上の関係が築けなくなったという事情に照らすと一定の合理性があるから、いずれも業務指導の範囲内のものであるため、その心理的負荷の総合評価は「弱」とするのが相当である。

イ 同僚とのトラブルがあったことについて

請求人は、平成27年9月10日に外出から帰ってきた際に、傘を床に置いた音が原因で、隣席にいた同僚から「音がうるさい」とクレームをつけられ、トラブルになったと主張しているが、同月25日、会社から請求人の行為に対する注意指導書が請求人に手交されたことは確認できるものの、一件記録を精査するも、同僚から請求人に対して直接クレーム等があったり、同僚と請求人との間で直接もめごとが発生したことを裏付ける客観的かつ明確な証拠はないため、認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たる出来事があったとはいえない。

ウ なお、請求人は、本件疾病の発病直前にパワーハラスメントが継続していたと主張するが、前記アのとおり、Fとのメールについては業務改善についての業務指導であり、資格取得の勉強についても、請求人の業務として合理性があるから、請求人の主張は採用できない。

エ また、請求人は、平成26年3月頃に精神障害を発病したと主張するが、G医療機関の診療録によると、同時期に請求人に発病していた「統合失調症」に関する診察は平成27年3月7日をもって終診となり、さらに、専門部会の平成30年1月29日付け原処分庁宛送付意見書では、要旨、請求人に発病した「統合失調症」は平成27年3月7日頃には寛解し、前記（1）のとおり、本件疾病の発病時期は平成27年12月頃と記載されているから、請求人の主張は採用できない。

オ 以上ア～ウのとおり、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、心理的負荷の総合評価が「弱」のものが1つであるから、全体評価は「弱」ということができる。

（4）業務以外の心理的負荷や個体側要因については、特に評価すべき要因は認められない。

（5）したがって、請求人に係る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とはいえない。

（6）このほか、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に足るものは見いだせなかった。

ところで、認定基準について、厚生労働省労働基準局長は令和2年5月29日付け基発0529第1号をもって改正したところであるが、改正された認定基準をもって検討するも上記判断を左右しない。

4 結 論

よって、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7月3日