

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

労働基準監督署長が平成30年8月9日付けで再審査請求人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 再審査請求人（以下「請求人」という。）は、昭和60年4月1日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、複数の部署で勤務した後、平成25年4月、C部において業務に従事していた。
- 2 請求人によれば、平成27年4月から各関連部署を含めたプロジェクトチームを立ち上げ、D業務の立て直しを行うこととなり、また、同時期からE業務の改善も担当することとなったが、それぞれの業務がうまくいかず、同年10月か11月頃に担当業務について、他部署の課長から請求人の上司に対して請求人の対応への批判があり、同上司から責められたという。

請求人は、平成28年3月28日、F医療機関を受診した後、同年4月8日、G医療機関で「うつ病」と診断された。

- 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、療養補償給付の請求を行ったところ、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたため、これを不服として本件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に対し審査請求をしたところ、同審査官が平成31年2月15日付けでこれを棄却する旨の決定をしたため、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

請求人の精神障害の発病が業務上の事由によるものであるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 前提事実

(略)

2 当審査会の事実認定及び判断

- (1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書に説示するとおり、平成27年12月頃にICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと認められる。
- (2) 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、①D業務の改善の担当になった、②E業務の改善の担当になった、③上司から執拗に厳しい叱責を受けた、④達成困難なノルマを課された、⑤当該ノルマを達成できなかった、⑥月例賃金を3万円以上減らされたと主張する。
- (3) D業務の改善の担当となったとする主張について
 - ア 請求人は、平成27年4月からD業務の改善という仕事のリーダーになったと認められる。
 - イ 関係する部署の代表者が集まって問題点を洗い出し、解決策を策定する問題解決の手法を使うプロジェクトでスタートしたD業務の改善は、当該業務に要するコストの低減を図るとともに、その質を向上させることを目的としていた。
 - ウ 請求人がD業務の改善のリーダーとされたのは、請求人の経験を踏まえたものとされており、請求人の能力と当該業務に求められる能力とのギャップが大きいものであったとは認められない。
 - エ また、D業務の改善は、「会社内の協力を得られなかったが、それは一部の部署を除き、大きな問題なく運営されていたため、優先順位が低いためである」旨Hが申述していることからすると、認定基準別表1「業務による心理的負荷表」（以下「認定基準別表1」という。）の具体的出来事「新規事

業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）において「中」の例として示す「成功に対する高い評価が期待される」業務には当たらない。

オ そうすると、D業務の改善の担当になったという出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価すると、業務の重要性や請求人の能力経験に照らし、その心理的負荷の強度は「弱」とどまるとするのが相当である。

(4) E業務の改善の担当となったとする主張について

ア 請求人は、平成27年4月からE業務の改善という仕事の主担当になったと認められる。

イ E業務の改善とは、E業務を外部の業者に何らかの手法で委託をすることにより、会社全体として最適化するというものである。

ウ 当初、E業務の改善は、外部の委託先と会社のサーバーを直接つなげるというシステム化の手法により行うことが模索されていたものの、会社のセキュリティ上の基準から、システム化による手法ではなく、各人がメールで委託先に予定などを伝え、委託先が調整する方法で改善が図られている。

エ 請求人は、会社のセキュリティ上の基準に習熟していなかったことをもって、E業務の改善を請求人にとって未知の仕事であったと主張するものの、各人がメールにより委託先に希望を伝えるという方式は、当初のシステム化による手法と比較すると容易であると認められる上、当初のシステム化による手法も請求人が自ら認めているように、請求人自身が担当していた業務である。

オ そうすると、E業務の改善の担当になったという出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価することが相当であるものの、業務の困難性や請求人の能力経験に照らし、その心理的負荷の強度は「弱」とどまるものといえることができる。

(5) 上司から執拗に厳しい叱責を受けたとする主張について

請求人は、上司の言動が業務指導の範囲を逸脱しているとともに、その中に人格や人間性を否定するようなものが含まれており、しかも執拗なものであっ

たと主張する。

しかしながら、請求人は、上司からの指導について、要旨、「メールの書き方が悪い。」「コミュニケーションの仕方が悪い。」と指摘されたことがあるものの、「特に怒鳴りつけられた訳ではない。」と申述しており、Hも、要旨、「請求人は自分よりも5歳年上なので失礼のないようにアドバイスをした。」と申述しており、これを否定するに足りる資料は見当たらない。

したがって、上司の言動が業務指導の範囲を逸脱しているとはいえ、請求人の主張は採用することができない。

そうすると、決定書に説示するとおり、上司から指導を受けたとする出来事は、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」)ではなく、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ことが相当であるところ、上司の指導の内容や頻度に照らし、その心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

(6) 達成困難なノルマを課されたとする主張について

ア 請求人は、平成27年度における業績目標として、必ず達成することを求められるコミットメントを5件、達成できればさらに良いというターゲットを5件設定している。

イ 請求人は、この点について、要旨、「達成が困難というより、抵抗勢力が多い業務であった」と主張している(再審査請求書)。

ウ ところで、認定基準別表1は、「達成困難なノルマが課された」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)という出来事に関し、心理的負荷の強度を「弱」と判断する具体例として「ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった)」及び「同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマが課された」とするものを示している。

エ そうすると、まず、ターゲットは性質上ノルマではない目標とすることが相当である。

また、コミットメントは、ノルマではあるものの、上記イのとおり請求人が自ら述べているように、達成が困難というものではないから、請求人の主張するこの出来事を認定基準別表1の具体的出来事「達成困難なノルマが課された」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に当てはめて評価すると、そ

の心理的負荷の強度は、「弱」ということができる。

(7) ノルマを達成できなかったとする主張について

ア 請求人は、ノルマを達成できなかったと主張するものの、平成27年度の業績目標に関するHの請求人に対する評価は、コミットメントについて達成できなかったとするものではなく、ターゲットについても5項目のうち、3項目は達成したとの評価となっている。

イ また、当時請求人も、Hと比較してやや良好な自己評価をしているものの、コミットメントについて達成できなかったとするものはなかったと評価していることが認められる。

ウ したがって、請求人の主張は前提を欠いているから、これを採用することができず、ノルマを達成できなかったという出来事を心理的負荷の対象とすることはできない。

(8) 月例賃金を3万円以上減らされたとする主張について

請求人は、月例賃金が3万円以上減らされたと主張するところ、確かに請求人の仕事給は平成28年3月期以前56万円強であったが、平成27年度のコンピテンシー評価がBEであったことから、平成28年4月以降3万強減少している。

しかしながら、この出来事は請求人が発病した平成27年12月後の出来事であり、かつ、認定基準別表1に示す特別な出来事のいずれにも当たらないことは明らかであるから、これを心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

(9) 全体評価

以上のとおり、評価期間における業務上の心理的負荷をもたらす出来事は、その心理的負荷の強度が「弱」の出来事が4つであるから、評価期間における心理的負荷の全体評価は、「弱」であり、「強」には至らないとするのが相当である。

したがって、請求人の本件疾病の発病は、業務上の事由によるものということとはできない。

(10) 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31日