

令和元年労第245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9月18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19年12月1日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の同社C出張所に所属し、安全管理及び作業管理の業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成29年4月10日、D医療機関を受診し「うつ病」と診断された。請求人によると、平成28年9月以降、仕事量の増加、上司による違法行為の強要、上司等とのトラブル、業務上の失敗等の出来事があり、これらが原因で、平成29年3月27日頃から食欲不振、吐き気、下痢等の症状が出現したという。
- 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29年4月10日から同月30日までの間の休業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。）をしたため、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に対し審査請求をしたところ、同審査官が令和元年5月27日付けでこれを棄却する旨の決定をしたため、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) 請求人の精神障害の病名について、E医師は、平成30年9月4日付け意見書において、「ICD-10によるうつ病の診断基準は、抑うつ気分、興味と喜びの喪失及び易疲労感の3つの基本症状のうち少なくとも2つ以上が存在し、最少で約2週間続くことである。請求人は、気分が沈んでおり（抑うつ気分）、精神的にかなり疲れており（易疲労性）、基本症状の3つのうち2つを満たしていることから、「F43 うつ病」に罹患していると診断する。」と述べているが、同意見書において「うつ病の診断基準」とされる内容は、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」に関する内容であるとも述べ、平成29年7月27日作成の相談記録によれば、同医師は、別途、「（ICD-10に基づいて判断すると）F32 うつ病エピソードのF32.0軽症うつ病エピソードに該当するものである。」と述べていることを総合的に考察すれば、請求人は、ICD-10診断ガイドラインの「F32.0 軽症うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したと認めることができる。

また、本件疾病の発病時期については、決定書理由に説示するとおり、平成29年3月27日頃に本件疾病を発病したものと判断する。

(2) 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。）のとおりである。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね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、①平成28年9月頃から、仕事内容・仕事量の変化を生じさせることがあった、②同月頃から、複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった、③同年11月頃から長時間労働を行うようになった、④同年12月頃、部下とのトラブルがあった、⑤同月頃、同僚とのトラブルがあった、⑥同月頃から、上司とのトラブルがあった、⑦平成29年1月16日、理解してくれていた人の異動があった、

⑧同年2月1日頃から、会社関係者の嫌がらせがあった、⑨平成28年12月頃、仕事の失敗があった、⑩平成29年6月12日、横領を疑われ解雇された、⑪平成28年11月頃、リベートの要求をするよう違法行為を強要されたと多くの出来事を主張しており、とりわけ、監督署長の判断に関して、労働時間の算定、F社長とのトラブル、リベートの要求及び横領の件について不服を述べているので、以下検討する。

ア 労働時間について

請求人は、「GPS勤務記録まとめ」を基に時間外労働時間数を算出し、発病6か月前は121時間、発病5か月前は76時間、発病4か月前は73時間、発病3か月前は67時間、発病2か月前は60時間、発病1か月前は79時間と主張しているが、「GPS勤務記録まとめ」はスマートフォンのGPS記録を参考に作成したとされており、当該記録は位置情報を示すものであって、請求人の労働時間を示すものとはいえない。これに対し、監督署長は、パソコンのログ記録や請求人の申告等から作成した「超勤精算妥当性検証資料」を基に労働時間集計表を作成しており、おおむね妥当なものと判断できるところであり、請求人の上記主張は採用することができない。

イ F社長とのトラブルについて

請求人は、上記⑥の出来事に関し、平成28年12月28日の忘年会の席で、F社長が以前から応援を雇うと言っていたが実行してくれないので、F社長に対して、「口先ばかりだからきちんと仕事をしてくれ。」と言ったと主張しているが、たとえ請求人が述べるような発言があったとしても、それに対してF社長から叱責を受けたり、その後の業務に支障が生じたとの事実は認められないところであり、この忘年会における出来事を含めた上記⑥の出来事は、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の「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。）の具体的出来事の「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」）に該当するも、その心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

ウ リベートの要求について

請求人は、上記⑪の出来事に関し、G所長代理から「プール金として100万円程度集めてくれ。」と言われたので、業者に対して購入単価を水増ししてリベートを要求したと述べているが、H課長は、G所長代理の上記申出につ

いて、「（I課長代理が反対し、私も同調した後）この話が私や私たちに繰り返し持ちかけられることはなかったです。」と述べていることからすると、請求人がG所長代理の上記申出に従わなければならなかった事情は認められず、この上記⑩の出来事は、認定基準別表1の具体的出来事の「業務に関連し、違法行為を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとしても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

エ 解雇されたことについて

請求人は、上記⑩の出来事に関し、「横領はしていない。」と述べ、懲戒処分の理由となった不正行為を否定しているが、請求人が「退職を強要された」と主張する出来事は、平成29年6月12日に懲罰委員会への呼出状が届き、同月19日に懲罰委員会に出席し、同月26日に懲戒解雇を告げられたというものであって、この出来事は、本件疾病の発病後の出来事であり、心理的負荷の評価の対象外である。

オ その他の出来事について

(ア) 上記①及び②の出来事については、平成28年9月頃から会社の指示がおかしくなり、また、同時期に同僚の長期出張のため請求人の業務量が増加したというものであり、発病前6か月目である平成28年9月29日から同年10月28日の時間外労働時間数が108時間30分となっていることが認められる。この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事の「仕事内容・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」）に該当し、時間外労働時間数が1月あたりおおむね100時間以上となっているところであるが、休憩・休日の確保が困難な状態となり、その後の業務に多大な労力を費やしたとの事情は認められず、決定書理由に説示するとおり、この上記①及び②の出来事の心理的負荷の強度は「強」には至らず「中」とするのが相当である。

(イ) 上記③については、平成28年11月以降の時間外労働時間数は最大で74時間30分であり、休日も確保されており、恒常的な長時間労働に従事したとは認められない。

(ウ) 上記④の出来事は、協力会社の社員であるJとの間にトラブルが生じたとするものであるが、認定基準別表1の具体的出来事の「部下とのトラブル

ルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとしても、業務に具体的な支障を生じたとの事実は認められず、決定書理由に説示するとおり、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

(エ) 上記⑤の出来事は、同僚であるKとの間にトラブルが生じたとするものであり、認定基準別表1の具体的出来事の「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」）に該当するとしても、請求人が注意したことにKから一度言い返されただけで、その後請求人とKが業務以外の会話をしなくなったということであり、決定書理由に説示するとおり、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

(オ) 上記⑦の出来事は、平成29年1月16日、請求人が信頼していたというI課長代理が急遽本社に異動となったことであり、認定基準別表1の具体的出来事の「理解してくれていた人の異動があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅰ」）に該当するところ、I課長代理の異動により請求人の業務等に具体的な支障が生じたとの事情も認められないことから、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

(カ) 上記⑧の出来事は、平成29年2月頃から、新しく赴任したL副所長から無視されたこと、M取締役及びN部長から不正行為の疑いをかけられ調査を受け、L副所長及びKが請求人を不正行為に関して誹謗中傷していたと間接的に聴いたとのことであるが、不正行為に関する調査等は業務指導の範囲を逸脱したものとはいえず、同僚が結託して請求人を誹謗中傷していたものでもないことから、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事の「(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」）に該当するとしても、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

(キ) 上記⑨の出来事は、I課長代理が協力会社から私的に購入した仮設ハウスの代金を、当該協力会社が会社に対する請求に含めて請求してきたことについて、請求人の業務上のミスであるとするものであるが、請求人が当該請求処理の問題を把握したのは、平成29年4月7日以降のことであることから、決定書理由に説示するとおり、この出来事は本件疾病の発病後の出来事であり、心理的負荷の評価の対象外である。

カ 以上のとおり、心理的負荷の強度が「中」の出来事が1つと「弱」の出来事

が複数認められるところであり、決定書理由に説示するとおり、評価期間における心理的負荷の全体評価は「強」には至らず「中」とするのが相当である。
(4) したがって、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いうこととはできない。

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。

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号をもって認定基準別表1を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。

3 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6月19日