

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

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで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）による遺族補償給付及び葬祭料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

請求人の亡子（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月にB会社（以下「会社」という。）に採用され、システムエンジニアとして業務に従事していた。請求人は、被災者が平成〇年〇月頃から、従来のシステム作成業務に加えてマネジメント業務を担当するようになったこと、同年〇月末に同僚1名が退職し業務量が増加したことから、同月半ば以降、連日深夜に及ぶ超過勤務を行い、同年〇月〇日、会社内において縊死したものであり、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料を請求したところ、監督署長は業務上の事由によるものとは認められないとして、これら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、平成〇年〇月〇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、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、被災者の死亡が業務上の事由によるもの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) 被災者の精神障害の発病については、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。）が意見書において、被災者は平成〇年〇月下旬頃から食欲不振、焦燥感、希死念慮等の症状が急激に顕在化し、同時期にICD-10ガイドラインの「F32気分（感情）障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したとの見解を述べており、当審査会としても被災者の症状経過等に照らし妥当と判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関して、厚生労働省労働基準局長は、「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、当審査会としてもその取扱いを妥当なものとする。

(3) 本件疾病発病前6か月間の業務に関する出来事に関して、請求人の主張等も踏まえ、以下、検討すると認定基準別表1の「特別な出来事」は認められない。

(4) 請求人の主張によると、「特別な出来事以外」に当たる出来事として、主に次のとおり述べている。

① 被災者自身が平成〇年〇月頃から従来のシステム作成業務に加えてマネジメント業務を担当するようになったことから、深夜に及ぶ超過勤務が連続したこと。

② 同年〇月末に同僚1名が退職して業務量が増加したこと。

③ 自分の担当業務が終わらず、平成〇年〇月〇日納期のソフトウェア開発プロジェクトが同年〇月〇日の時点で延期となることが事実となったこと、などがあげられる。

(5) まず、上記①について検討すると、当該出来事は本件疾病の発病前おおむね

6 か月より以前の出来事であり、心理的負荷の評価の対象とならないものである。なお、請求代理人が、被災者は死亡当時マネージャーの職務にあったことを踏まえ、評価すべきであると主張していることから、念のため当該出来事を具体的出来事の「配置転換があった」に当てはめて評価すると、Cが聴取において、マネージャーとはチームの「監視のような役目」であり、「基本的に各担当者が責任をもってスケジュール管理をしているので、被災者に大きな責任が及ぶことはない」旨申述していることから、被災者がマネージャーに就いた後に業務量、責任ともに大きな変化があったと見ることはできず、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」が相当であると判断する。

(6) 次に、②について検討すると、請求代理人は平成〇年〇月に同僚が退職したことにより被災者が同人の業務を引き継ぐこととなったが、同僚の後任のDの仕事ぶりに問題があり、結果として被災者の業務量や精神的な負担も増加したと主張する。この点、社長のEは「Dが引き継いで担当することになったので、被災者の仕事が純増したとは言えません」と述べていることなどから、仮に具体的出来事の「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」で評価しても、心理的負荷の評価は「弱」が相当である。

(7) さらに、③について検討すると、当該出来事は具体的出来事のうち、「ノルマが達成できなかった」に該当するが、Eが聴取において、要旨、納期に間に合わないことは私たちの仕事内容からよくあることであり、損害賠償になることはなく、ペナルティーが発生することはない。そこまで無理をする必要はありませんでしたと述べていること、また、上司のFも「何回も遅れていたわけではないので、そんなに深刻なものではありませんでした」と述べていることなどから、経営への影響はなく、ペナルティーも課せられなかったものと推認されることから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」が相当と判断するが、ソフトウェア開発業務に伴い時間外労働が増加している事情も加味すると、「中」が妥当と判断する。

なお、請求代理人は被災者が「俺が辞めたら会社がつぶれる」と述べていることをもって、会社の経営上の影響は大と評価すべきと主張するが、社長の考えとは大きく異なっており、未だ経験の浅い被災者の独自の見解、思い込みを述べたものと見るのが妥当であると判断する。

また、請求代理人は、被災者は、依頼者との打ち合わせ前に自殺したのであ

って、打ち合わせ結果が不明な段階ではペナルティーは課し得ないので、これを心理的負荷の検討材料とするのは適当でないなどと主張するが、認定基準上、達成できない状況が明らかになった場合には評価できるとしており、この点請求代理人の主張は当たらない。

イ 被災者の本件疾病発病前6か月の時間外労働時間についてみると、最長でも月69時間であり、恒常的な長時間労働があったと認めることはできない。

なお、請求代理人は、被災者の退勤時間を24時30分として計算すべきである、被災者が会社に泊まった日は2日以上であるとも主張するが、それらの主張を客観的に裏付けるものは存在せず、主張は採用し難い。

ウ 以上を総合すると、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は、「強」には至らないと判断する。

- 3 以上のとおりであるから、当審査会は、被災者の死亡は、業務上の事由によるものとは認められず、監督署長が請求人に対してした遺族補償給付及び葬祭料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。