

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）による療養補償給付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

請求人は、平成〇年〇月にA会社（以下「会社」という。）に入社し、エンジンの技術開発を行う技術職として勤務し、平成〇年〇月からエンジン機械損失低減技術開発（以下「メカロス」という。）のチームリーダーとなったが、同年〇月頃より心身の不調が生じ、同年〇月頃から症状が悪化したことから、同年〇月〇日にB内科に受診し「うつ状態」と診断され、さらに、平成〇年〇月〇日にC病院に受診し「中等症うつ病エピソード」と診断された。

請求人は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に療養補償給付を請求したところ、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、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 当審査会的事実の認定

(略)

##### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害については、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会(以下「専門部会」という。)は、D医師、E医師の意見書の内容等を踏まえ、平成〇年〇月頃、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。)を発病したとの意見を述べており、当審査会も同部会の意見を妥当と判断する。

(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、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えるので、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の業務による心理的負荷の総合評価について検討する。

ア 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間に心理的負荷のあった出来事として、請求人は、①平成〇年〇月にメカロスのチームリーダーになったが、同チームの業務は過去に経験したことがない業務であり、手探りで業務に対する知識を身につけ、業務遂行にあたったが、2週間に1回開催される業務進捗報告会において、新エンジン開発企画部署のF部長から毎回、出席者の前で進行の遅れや知識不足を責められ、業務に対応するのに多大な労力を費やしたこと及び②平成〇年〇月の会議の席上で同部長からチームリーダーを解任されたことを主張するので、以下、これらについて検討する。

イ まず、上記①の出来事についてであるが、当該出来事は、職場における心理的負荷表の具体的出来事「仕事内容・仕事量の(大きな)変化が生じさせる出来事があった」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)に該当すると判

断する。この点、F部長は聴取において、要旨、請求人がYでリーダーとして行っていた業務内容と、低減技術のリーダーになってからの業務内容については、コンピューターの使用と実機を使用しての開発の違いがあるが、同じエンジン開発に係わる業務内容で、それほど違った業務内容になるとは思わないとするとともに、低減技術の実際の実験については、Gの事務所で同じグループの実務担当者が行っていましたのでそれほど請求人に負担がかかっていたものとも思わないと述べていることを踏まえると、担当業務内容が変わったとはいえ、それまでの経験により対応することが可能であったと思料されるところであり、多大な労力を要するほどのものであったとは認められないことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

ウ 次に②の出来事についてみると、当該出来事は、職場における心理的負荷表の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当すると判断する。この点、F部長は聴取において、要旨、請求人がチームのリーダーから外された件については直接関わっていなかった旨述べているが、H室長は聴取において、要旨、F部長と相談し、部長判断でリーダー職から外した旨述べていることから、同部長が請求人の処遇に関して決定をした可能性が推認される。

なお、請求人がチームのリーダーを解任される経緯について、H室長は、要旨、請求人が会議の席上で質問に答えられない、マネジメントの進め方が十分でなかったために、BRGIより請求人にはリーダーを担うのは難しいのではないかという話があったことから、F部長と請求人との間で話合いの場を持ち、引き続きリーダーを務めることとなったが、その後も請求人には何ら変わることはなかった旨述べていることを考慮すると、当該措置はやむを得ないものであったと推認される。また、Iは聴取において、要旨、「グループリーダーやチームリーダーを決めるのは部長や室長に権限があり、辞令も出ない。他の者がリーダーをした方が適切だと部長か室長が判断したら、仕事を迅速に進めるために解任する場合がある。それは企業としてあって当然と考える。」と述べていることから、リーダーの任命権については部長等に権限が与えられていたと考えられるところであり、リーダーの解任に当たっては一定の手順を踏んでいることを考慮すると、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因についてみるに、特段評価すべき事実はない。

(4) 以上を総合すると、業務に関連する出来事による心理的負荷の全体評価は「中」に相当すると判断するところであり、したがって、本件疾病は業務上の事由によるものと認めることはできない。

3 以上のおりであるから、監督署長が請求人に対してした療養補償給付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。

よって主文のおり裁決する。