

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）による休業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、平成〇年〇月〇日、A市所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、ゲーム制作に関するプランナー業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日以降、食欲不振、疲労感、不眠、無気力、集中力低下等の症状が出現したという。

請求人は、同年〇月〇日、Cクリニックに受診し「適応障害」、「混合性不安抑うつ障害」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業補償給付を請求したところ、監督署長は、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、本件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) 被災者の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、労働局地方労災医師協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は「平成〇年〇月下旬頃に ICD—10 診断ガイドラインの『F41.2 混合性不安抑うつ障害』（以下「本件疾病」という。）を発病した。」旨述べている。当審査会としても、被災者の症状経過及び医証等に照らし、専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断については、厚生労働省労働基準局が「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ことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）における業務による心理的負荷の出来事についてみると、次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

認定基準別表1「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「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」に該当する出来事は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

イ 「特別な出来事以外の出来事」について

(ア)「仕事の内容・仕事の量の変化を生じさせる出来事があった」との主張について

請求人らは、データベース作成、翻訳の構成作業及びデータベース運用開始に伴う不具合に対応したことにより、時間外労働が大幅に増加した旨主張している。

この点、請求人の評価期間における時間外労働時間は、発病前5か月から同4か月において約33時間、また、同3か月から同2か月において約45時間それぞれ増加していることは事実である。もっとも、Dは、昼と夕方に各休憩1時間を取れていたとしており、また、請求人らがデータベースの運用に係るトラブルのために時間外労働時間が長かったと主張している発病前2か月目の平成〇年〇月〇日から〇月〇日の間についても、6日間の休日と1日の年次有給休暇を取得していることが確認できる。当審査会としては、発病前数か月間において、時間外労働時間が増加したことは事実であると認められるも、業務に負われる状態にあったとは認められないものであり、また、D及びEによると、この時期に行われていたデータベースの作成作業について、通常1か月程度でできる内容であるにもかかわらず、請求人は、6か月程度経過しても完了せず、全体の予定に影響が出るおそれが生じたため、やむを得ず、他の職員が作成していたと述べており、時間外労働時間が増加した背景には、請求人の業務遂行が遅滞したという側面も否定できないものであることから、同主張について、認定基準別表1の具体的出来事「仕事の内容・仕事の量の変化を生じさせる出来事があった」（平均的心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価しても、その心理的負荷の総合評価は、「中」程度であると判断する。

(イ)「ノルマを課せられたこと」との主張について

請求人らは、データベースの作成が「ノルマ」であった旨主張する。この点、同作業に期限が付されていたことは事実であるが、上記のとおり、請求人の作業が遅滞した場合にも、何ら事後対応を必要とされることはなく、また、請求人が会社から責任を問われることもなかったことなどから、同主張について、認定基準別表1の具体的出来事「ノルマが達成できなかった」（平均的心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価しても、その心理的負荷の総合評価は、「弱」であると判断する。

(ウ)「上司とのトラブルがあった」との主張について

請求人らは、会社側との面談において、周囲の者が気付く程の大声で怒

鳴り合いがあったと主張するところ、D、F、G及びEは、平成〇年〇月〇日以降の面談は配置転換に係る話合いが目的であるところ、同月〇日の面談においては、むしろ請求人が上司に物を投げ付け、大声で怒鳴り付けたと述べている。

同面談は、DD制作チームから2、3人を減らすとの会社方針に基づき、具体的な担当業務を持っていない請求人を対象として配置転換をするとの提案を行うものであったところ、請求人が反対したため、話合いが不調となったというものであり、この段階において、配置転換が行われたと評価することはできない。さらに、請求人らは、要旨、平成〇年〇月〇日及び同月〇日の面談において、請求人が上司から「退職強要」を受けたとも主張するが、仮に両日の面談の際に、請求人に対して退職との選択肢が提示されたとしても、退職強要があったと評価することもできない。

F及びGは、両日の面談について配置転換に係る希望確認の場であったと述べており、請求人にとって同配置転換は承服できないものであったとしても、面談でのやり取りが激しいものになった背景には、請求人の感情的な言動があったと推認できるものであり、当審査会としても、両日の面談でのやり取りについて、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」に当てはめるも、決定書理由第2の2の(2)のイの(イ)に説示するとおり、「業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた」に該当するものとして評価する

ことが妥当であり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(エ) 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が1つであり、当審査会としても、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

(4) 請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかった。

4 以上のとおりであるから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らないので、同人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

したがって、監督署長が請求人に対してした休業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。

よって主文のとおり裁決する。