

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所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、システムエンジニアとして就労していた。

請求人によると、同人は、平成〇年〇月末頃から、頭痛や身体のだるさが続き、憂うつで眠れない症状が出現し、同年〇月〇日、研修受講中に工程遅延に対する不安、社外・社内での人間関係に対する不安及び日々の業務での疲労により頭が真っ白になったという。

請求人は、同日、研修を早退してCクリニックを受診し、「抑うつ気分」と診断され、翌〇日、Dクリニックに受診し、「反復性うつ病性障害」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 当審査会の事実の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) E医師の平成○年○月○日付け意見書によると、「請求人の心身の変調等をICD-10の診断ガイドラインに照らし、疾患名及び発病時期について検討すると、平成○年○月末頃から睡眠障害、焦燥感、頭痛等の症状が出現し、その後、その他の諸症状も顕著となり同年○月○日に精神科を受診した経過から、同年○月頃に、F3『気分(感情)障害』(以下「本件疾病」という。)を発病したものであるのが妥当である。」と判断している。当審査会においても、E医師の意見は妥当であると思料し、請求人は、平成○年○月頃に、本件疾病を発病したものと判断する。

(2) ところで、精神障害に係る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であると考えることから、以下、認定基準に基づき判断する。

(3) 請求人の本件疾病発病前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「心理的負荷が強度のもの」又は「極度の長時間労働」に当たる出来事は認められない。

イ 「特別な出来事以外」の出来事について

(ア) 請求人は、①将来所属部署で必要になると言われてストレージ業務の技能を習得したにもかかわらず、所属部署では同業務を行わないという努力が無駄になる決定が行われたこと(平成〇年〇月)、②F会社でのストレージ業務について、撤退を進言したにもかかわらず判断が遅れ、また、F会社側に撤退を明確に伝えてもらえなかったこと(平成〇年〇月～平成〇年〇月)、③人員増が必要と要請したときに、なかなか対応してもらえなかったこと(平成〇年〇月)など、上司の度重なる不適切な対応により、大きな精神的負荷を受けたと述べている。そこで、各主張についてみると、次のとおりである。

上記①の技能習得の努力が無駄になったとの主張についてみると、Gは、「ストレージ技術は大きなプロジェクトでないと使いどころがない技術ではあるが、技術そのものは当分なくならないと思うし、身につけて損な技術ではないと思う。」と述べており、請求人にとっても同技術を習得したことが、請求人のキャリア形成にとって無駄とは言い切れず、また、仮に同技術が有効に活かされる業務が会社においてなくなったとしても、IT技術の進歩が激しい昨今においては致し方のないことであると言わざるを得ない。

上記②のF会社でのストレージ業務を撤退し、他の業務を担当させてほしい旨の申入れをしたにもかかわらず、これを聞き入れてもらえなかったとの主張についてみると、H課長は、請求人の申入れを受けて、平成〇年で請求人を同業務以外の業務を担当させるよう、本部長、部長を集めて相談するなど、対応をしていることから、会社としては一定の努力をした上での決定であると認められ、請求人としては不満であるとしても、やむを得ないものと言わざるを得ない。また、撤退に係るF会社への説明において、時間を要する結果となったことについても、交渉事項という側面がある以上、やむを得ないことと言わざるを得ない。

上記③の人員増の要請に対応してもらえなかったとの主張についても、

H課長は、人員の手配を行うべく努力をしていることが認められる。

以上のような事情を踏まえると、請求人に生じた出来事を、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に当てはめてみるも、請求人の要請に対して会社は一定の努力をしており、不合理な決定であったとも認められないことから、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

(イ) 請求人は、平成〇年〇月以降、リーダーとして新規プロジェクトの担当となり、人員不足のため、休日に持帰り残業を行うなど業務多忙となって大きな精神的負荷を受けたと主張している。

この点、請求人が新規プロジェクトのリーダーとなった事実は確認できないものの、同月以降に請求人の業務量が増大している可能性は否定できない。もともと、請求人は、休日に持帰り残業を行ったと主張するが、その必要性があったか否かは確認し得ない。請求人は、持帰り残業について、残業申請をしたものの認められなかったため会社の記録はなく、請求人の妻の日記にその状況が記載されている旨を主張するが、H課長やIの申述から、会社の労働時間管理はかなり厳格であり、また、H課長、G、Iの申述から、持帰り残業については持出し用のモバイルPCを使うこととされ、その際には、時間外労働として扱うこととされていたところ、一件記録を精査するも、請求人が同PCを用いての持帰り残業を申請したことは確認できず、さらに、客観的に評価し得る成果物及び持帰り残業の労働時間数も確認できないことから、請求人が持帰り残業を行ったか否かは確認し得ないと言わざるを得ない。また、業務命令がないにも関わらず、請求人が、会社のルールを熟知した上で、あえて持帰り残業の申請をせずに行ったものであるとすれば、当該作業については、業務上の負荷として評価し得ないものとならざるを得ない。したがって、当審査会としても、請求人の時間外労働時間数は、請求人の勤務表の「就業開始時刻」及び「就業終了時刻」により算定することが妥当であると判断する。

これらの事情を踏まえて、平成〇年〇月以降の業務量の増大という請求人に生じた出来事を、認定基準別表1の具体的出来事「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」に当てはめてみると、決

定書に説示のとおり、請求人の時間外労働時間数は、発病前2か月目から発病前1か月目において、概ね20時間以上増加し1月当たり概ね45時間以上になることが確認されるため、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

ウ 以上からすると、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が認められるも、恒常的時間外労働は認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らず、本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

(4) 請求人の評価期間における業務以外の心理的負荷についてみると、一件記録を精査するも、同期間における業務以外の心理的負荷は認められない。

(5) 本件発病前における精神疾患の受診歴等個体側の要因についてみると、決定書理由に説示のとおり、J医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、「平成〇年突発性難聴というストレスに伴い発症しやすい疾患があり、その上、不眠、食欲低下という『うつ病』を十分に推測させる病状があり、休養にて回復している」との意見を述べている。

3 以上のとおりであるので、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は認められず、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。