

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会社に雇用され、研修後、B所在の同社C工場（以下「事業場」という。）に配属され、〇部において就業管理等の業務に従事していたが、請求人によれば、平成〇年〇月から同僚が産休を取得し2人で行っていた業務を1人で行うようになり、さらに平成〇年〇月には業務が過密になり、また新たな業務への不安等が増大した結果、同年〇月〇日には手が震える症状が出現し、同月〇日には錯乱状態になったとして、同日、D病院に受診し、「境界型人格障害の疑い」と診断され、同月〇日、E病院に転医し、「急性一過性精神病性障害」と診断された。

その後、請求人は、平成〇年〇月に復職したものの、請求人によれば、平成〇年〇月頃から頭痛や抑うつ気分が生じ、同年〇月頃から錯乱・興奮等の症状が出現したとして、同年〇月〇日、F病院に受診し、「非定型精神病」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、監督署長に休業補償給付を請求したが、監督署長は、請求人の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、被災者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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、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。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、G医師の同年〇月〇日付け意見書、H医師の同年〇月〇日付け意見書、I医師の同月〇日付け意見書、J医師の同年〇月〇日付け意見書及びK医師の同日付け意見書等の医学的見解を踏まえた上で、請求人は、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインにおける「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病し、平成〇年〇月〇日から復職して以降も同障害の症状が継続していた旨述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等に照らすと、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）を策定しており、当審査会は、その取扱いは妥当と判断することから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷を検討すると、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」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」について

(ア) 請求人及び再審査請求代理人（再審査請求人及び請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、請求人は認定基準別表1の具体的出来事として、①平成〇年〇月頃に同僚が産休を取得したことや平成〇年〇月以降の出向者の増加等の影響により就業管理業務を始めとする担当業務が増加したこと、②平成〇年〇月〇日に開催された「職場先輩」制度に係る説明会において、請求人が担当分を説明中にLが中断し、代わりに説明を行ったこと、③平成〇年〇月〇日以降、Mからセクハラを受けたという出来事があった旨を主張しているため、以下のとおり検討する。

(イ) ①について、請求人らは、請求人は平成〇年〇月頃から同僚が産休を取得したことから、2名体制で行っていた業務を1人で担当することになった上、平成〇年〇月以降には、出向者の増加等の影響により、タイムシート処理業務の担当となる等、就業管理業務を始めとする担当業務が増加した旨を主張している。

請求人の担当業務の増加について、当審査会としても一件記録を精査したが、各関係者の申述及び証拠からは、決定書理由に説示するとおり、産休を取得した同僚の業務を全て引き継いだわけではなく、認定基準別表1の具体的出来事の類型「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」）に当てはめて検討するものの、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間の時間外労働時間数は発病前1か月目の12時間33分が最長で45時間以上には至らず、請求人の休職後に請求人の業務を引き継いだ同僚のNは特段の時間外労働を行うことも無く、滞りなく当該業務を行っていたことから、仕事内容の増加は容易に対応できるものであり、増加後の業務の負荷は大きくはなかったものとみることが妥当であると判断する。

したがって、当該出来事による請求人の心理的負荷の総合評価は「弱」

とする審査官の決定は、妥当なものであると判断する。

(ウ) ②については、平成〇年〇月〇日に開催された「職場先輩」制度に係る説明会において、サブ担当であった請求人が持ち時間の〇分を経過した段階で半分程度しか説明できていなかったことから、Lが中断し、代わりに説明を行ったというもので、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事の類型「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」（平均的な心理的負荷の強度「I」）に当てはめて検討することが妥当であるところ、当審査会としても各関係者の申述及び証拠を始め一件記録を精査したが、当該説明会の規模、業務内容及び責任の程度等に鑑みると、その心理的負荷の総合評価を「弱」とする審査官の決定は、妥当なものであると判断する。

(エ) ③については、請求人らは、請求人が平成〇年〇月〇日以降、Mから繰り返し、セクハラを受けるという出来事があった旨を主張しているものである。

この点、請求人らの主張する当該出来事は、そもそも本件疾病の発病後、相当期間経過した時期の事であって、本来、業務による心理的負荷を評価する対象とはならないところ、当審査会としては、仮に評価してみるものの、各関係者の申述及び証拠を始めとする一件記録を精査したが、請求人らの主張の外には、Mが請求人の意志に反して、性的な言動を行ったとする客観的な事実は認められず、請求人らの主張を採用することはできない。

ウ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき程の事項は認められない。

エ したがって、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が2つであり、恒常的な長時間労働も認められないことから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」に至らず、請求人の精神障害は業務上の事由によるものとは認められない。

なお、請求人のその他の主張についても、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。

3 以上のとおりであるので、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、これら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。