

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、平成〇年〇月〇日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社C工場に配属されて技術員として勤務した後、平成〇年〇月〇日からは、本社D部に異動となり、引き続き技術員として勤務していた。

被災者は、平成〇年〇月〇日、自宅において死亡しているところを発見された。死体検案書によると、死亡したとき：「平成〇年〇月〇日午後〇時頃」、直接死因：「非定型縊死」、死因の種類：「自殺」と記載されている。

請求人は、被災者が、昇格による転勤、社内での重責、時間外労働、上司とのトラブル等により精神障害を発病し、自殺に至ったものであるとして、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、被災者の死亡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、これら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、被災者の精神障害の発病及び死亡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) 被災者に発病した精神障害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、被災者は、産業医等の面接指導結果票等から勘案すると、精神障害の受診歴はないことから、精神障害を発病していたものとは断定できないものの、ICD-10診断ガイドラインに照らし、平成〇年〇月下旬頃に「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと推察する旨の意見を述べている。被災者の症状等に照らすと、当審査会としても、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、認定基準に基づき検討する。

(3) 被災者の本件疾病発病前おおむね6か月間において、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」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人は、業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①平成〇年〇月及び同年〇月に少なくとも70時間以上の時間外労働をしていたこと、②平成〇年〇月にC工場から本社へ転勤し、業務内容が大きく変化したこと、③本社

への転勤と同時に主任に昇格したが、本社と工場との調整業務の先頭に立たされ、双方の板挟みとなって、過度のストレスを感じていたこと、④上司から厳しい叱責を受けていたことなどを主張している。

ア ①の出来事について、Eグループマネージャーは、「平成〇年〇月半ば頃にC工場においてF会議が開催されることとなり、同年〇月から同年〇月にかけてその準備をすることになったため、この時期に超過勤務時間が増えたことは事実である。通常は月30時間程度であるが、この時期被災者は70時間超となった。〇名で準備を進めていたが、同年〇月に〇名増員となった。なお、会議当日、被災者は滞りなく発表していた。」旨述べ、Gも、「年末頃にF会議があり、被災者は、その準備のため、〇月か〇月頃から〇月半ば頃までその準備にかかりきりになっていた。」旨述べていることからすると、被災者は、本来業務に加え、F会議の準備業務に従事したことによって、仕事量が増加したものであり、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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するものと認められる。

この点について、監督署長が勤務表に基づき算定した被災者の1か月の時間外労働時間数をみると、平成〇年〇月は68時間30分、同年〇月は75時間30分、同年〇月は37時間30分であって、100時間には至っておらず、しかも、休日も確保されている。さらに、被災者は、会議当日も無難に発表者としての役割を果たしていることからみて、常時緊張を強いられていたものとは認め難く、その心理的負荷の総合評価は「中」ととどまるものと判断する。

なお、請求人及び再審査請求代理人（請求人及び再審査請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、被災者は、持ち出しを禁止されているデータを紙媒体に印刷して持ち帰って自宅で作業したり、自宅や英会話スクールにおいて業務に必要な英語学習のために多くの時間を費やしていたことから、これらの時間を合せると時間外労働は100時間以上となる旨主張している。しかしながら、会社のパソコンを持ち出すためには上司の許可が必要とされているだけでなく、データを個人のパソコンに送ることもできないシステムになっているところ、一件記録をみても、被災者がパソコン持ち出しの許可を受けた事実は確認できず、被災者が持ち出しを禁じられたデータを

紙媒体に印刷して自宅に持ち帰り、何らかの作業を行っていたとしても、当該作業は被災者の判断によるものであり、上司からの業務指示に基づくものとは認められない。また、英語学習についても、上司の業務指示の下で行われたものとする申述等はなく、当該学習は英会話能力の向上を目指して被災者が自主的に行った自己研鑽とみるのが相当であるから、それらに要した時間を労働時間と認めることはできず、請求人らの上記主張を採用することはできない。

イ ②の出来事について、請求人は、被災者がC工場とは全く異なる質の業務に従事することとなり、異動後の業務に対応するために多大な労力を費やした旨述べている。

この点、G室長は、「C工場などの現場の仕事とD部での仕事は、業務の質が違う。しかし、被災者の業務の中で、特に困難性が高いと評価できるものとは思いつた。被災者の業務の難易度は決して高くないが、異動したばかりで、未だ慣れておらず無理もないのかなとは思った。」旨述べ、Hグループ長も、「被災者は異動してきたばかりで、仕事の内容もよく分からないため、リーダーであるI主任と2人で行っていた。慣れれば1人でこなせる業務である。」旨述べている。

また、G室長、I主任、J主任及びEグループマネージャーによると、被災者は今回異動した部署への異動を希望していたとされている。

これらの申述からすると、被災者は、今回の本社への異動は自ら希望したものではあったが、異動当初においては、従来の業務とは質が異なることや業務自体に不慣れであったことから、戸惑いや不安を感じていたことがうかがわれるところである。もっとも、被災者の異動後の業務は、特に困難なものではなく、難易度も決して高くないものであって、慣れれば1人でもこなせる業務であるとされていることから、異動後の業務処理に対して、多大な労力を費やすことなく、容易に対応できるものとみるのが相当であり、さらに、自らの異動希望が実現したことも加味すれば、当該出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当すると認められるものの、その心理的な負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ ③の出来事について、請求人は、本社への配置転換に伴い主任に昇格した

が、設計と工場の調整という重い責任を課せられた上、周囲からの支援が十分に得られなかった旨述べている。

この点、G室長は、「被災者は、主任職になったが、部下を持っていたわけではなく、グループ長の指示を受けながら業務に従事していた。」「設計の人と工場の人との間に入り調整をするという仕事があるが、両者の調整がつかない案件は、上位者に上がっていくので、被災者が最終責任を負うものではない。」「Hグループ長や先輩のI主任に被災者をサポートするように指示し、両者が間に入って業務を進めていた。」旨述べ、I主任及びJ主任も同旨を述べている。

これらの申述からすると、被災者は、平成〇年〇月本社D部への異動と同時に、一般職から主任職に昇格したものであり、認定基準別表1の具体的出来事「自分の昇格・昇進があった」（平均的な心理的負荷の強度「I」）に該当するものと認められる。もっとも、被災者は、部下を有しておらず、グループ長の指示の下に業務に従事していたにすぎないものであって、大きな責任を課せられているわけではなく、また、上司や先輩のサポートを受けながら業務を進めていたことに照らすと、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

エ ④の出来事について、請求人は、「被災者がKに対して、『日常茶飯事のよう怒られている。』、『何をやっても怒られる。』、『周囲が止めに入るくらい酷く怒られた。』などと話しており、対人関係において大きな問題があったことは明らかである。」旨述べ、Kも、「平成〇年夏頃、『よく怒鳴られる。何をやっても怒鳴られる。』と言っていた。」「平成〇年〇～〇月頃、『だいたいいつも怒鳴られる。何をやっても怒られるから、分からない。』と言っていた。」旨述べて、被災者が、C工場及びD部のいずれの部署においても、頻繁に怒られていたことを主張している。

この点、G室長は、「被災者へ厳しい叱責などを行っていた人はいなかった。被災者に対する苦情も聞いていない。」旨、Hグループ長は、「被災者は私を含め職場の人間関係にも問題はなかった。仕事の相談にのったり、指導はしていたが、厳しく注意したり叱責したことはない。」「被災者が会議等で叱責を受けているのを見たことはない。」旨、I主任は、「被災者は、上司や同僚と問題はなく、上司から厳しく指導を受けることもなかった。」旨、J主任は、

「上司から注意されているところは見ることがない。」旨、Gは、「Eグループリーダーが、時々、机の上が汚いとか注意していた。」「Eグループリーダーは、時々、仕事に対する指導もしていたが、指導といっても本当に優しいものだった。」旨、それぞれ述べている。

これらの申述からすると、被災者は、具体的な日時は明らかではないが、仕事に関して、上司から指導を受けていたことはうかがわれるものの、これは業務指導の範囲にとどまるものであって、厳しい叱責や嚴重な注意があったとまではいえず、また、一件記録をみても、業務に係る方針等をめぐって、上司と考え方の相違が生じたり、上司との間で周囲から客観的に認識されるような対立が生じた事実は確認できない。そうすると、上記出来事を認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するものとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

なお、請求人は、被災者が退職の意向があることを上司に申し出た際、上司は、被災者の退職後の生活設計の考えを否定した上、自分の承諾がなければ退職すらもさせない旨伝えるなど、被災者の退職という最後の逃げ道を奪うというトラブルがあった旨主張しているが、Hグループ長は、平成〇年〇月〇日の夜、被災者と話合いを持ち、被災者に対し突然の退職ではなく、もう少し考えたらどうかと言った旨述べているところ、Hグループ長が被災者の退職の申出を承諾せず、安易に慰留したその言動に対し、被災者が不満を持ったとしても、当該出来事は本件疾病発病後の出来事であるから、心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

オ 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つ及び「弱」となる出来事が3つあるものの、恒常的な長時間労働も認められないことから、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。

(5) 被災者の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(6) 請求人ら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りるものは見いだせなかった。

3 以上のとおり、被災者の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、

「強」には至らないことから、同人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、また、その死亡も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。