

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、会社Cセンター（以下「事業場」という。）において事務職として就労していた。

請求人によれば、平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間、直属上司の体調不良や休職により業務の代行をせざるを得なかったこと、担当業務が増加し、従来複数名で担当していた業務を一人で担当せざるを得なかったこと、関連会社への業務移管問題で上司と対立し、上司から会社の意向に従うよう強要され、叱責されたことなどから、大きな心理的負荷を受けたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診したが、確定診断はなされず、同月〇日、Eクリニックに受診し「適応障害」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、監督署長に対して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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、F医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、平成〇年〇月中旬頃、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したとするのが妥当である旨述べている。当審査会としても、請求人の症状とその経過等に鑑みると、同医師の意見は妥当であると判断する。

(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と考えことから、以下、認定基準に基づいて検討する。

(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を検討すると、次のとおりである。

ア 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」は認められず、「特別な出来事」は認められない。

イ そこで、「特別な出来事以外」の出来事についてみると、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、業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①「平成〇年〇月のG部長の就任による業務代行やサポートを余儀なくされたこと」、②「H業務等の実質的な担当者になり業務量が増えたこと」、③「関連会社への業務移管に伴う上司とのトラブルがあったこと」を主張している。

(ア) ①の出来事についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「私は、G部長の様子に気を遣いながら、仕事を振ったり、G部長がした仕事のチェックをしないといけなかったため、気が抜けない状態でした。」と述べているところ、I部長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「G部長が復職後、G部長の業務を請求人に割り振ってしてもらっていたということはありません。」と述べている。この点、改めて上記申述を含む一件記録を精査したが、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、請求人がG部長の代理として業務を行ったことや全面的なサポートを行った事実を確認することはできず、上記出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

(イ) ②の出来事についてみると、確かに、請求人の申述及び平成〇年〇月〇日付け意見書添付の「手帳（平成〇年〇月～〇月）」によれば、請求人の業務に追加があったことが確認できる。

この点、I部長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において「請求人は、それまで担当していたJ業務を外れた頃でしたので、業務自体は煩雑ですが、K業務が増えたことで、業務量的に負担になることはなかったと思います。」と述べ、L副部長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、日々の業務において、処理できないことはなかった旨述べているところ、請求人の時間外労働時間は、平成〇年〇月、同年〇月に一時的に増えたことが認められるも、評価期間において10時間未満で推移している。

そうすると、当審査会としても、上記出来事を認定基準別表1の具体的な出来事「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。

(ウ) ③の出来事についてみると、請求人の平成〇年〇月〇日付け聴取書及び上記意見書を含む一件記録を踏まえれば、請求人は、平成〇年〇月から同

年〇月の間において、関連会社への業務移管問題に関し、上司であるMセンター長、I部長及びN副部長との間で議論を重ねていたことが認められる。

この点、Mセンター長、I部長及びN副部長の各申述を精査するも、請求人との議論の過程において、上司からの請求人に対する業務指導の範囲を超えた言動、あるいは強い叱責等があったことは確認できない。

もつとも、請求人と上司との議論等の過程において両者の考え方に相違があったことは事実であり、この点について、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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて評価すると、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 以上を総合すると、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が2つ認められ、その心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

(4) 請求人らのその余の主張についても、一件記録を子細に精査したが、上記判断を左右するものを見いだすことはできなかった。

3 以上のとおりであるから、請求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、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。