

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、会社内や派遣先においてシステムエンジニアとして就労し、平成〇年〇月〇日からは、C会社（以下「常駐先事業場」という。）に派遣され、常駐システムエンジニアとして業務を行っていた。

請求人によると、平成〇年〇月から上司に代わり会社の後輩が常駐先事業場に派遣され、事業場から与えられる業務に加え、会社からは後輩の作業の指導・監督を行うよう業務命令を受けたことにより、請求人の業務が過重となり、また、後輩の作業の遅れも請求人の責任とされるなど、精神的に追い詰められ、平成〇年〇月〇日から休職しているという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「心因反応、うつ状態」等と診断された。

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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 労働局地方労災医員E医師の平成〇年〇月〇日付け意見書によると、請求人の申述内容及び主治医の意見等を踏まえた上で、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F3 気分(感情)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、請求人の発病の経緯とその症状からみて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。

(4) 評価期間における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人及び再審査請求代理人（以下「請求代理人」という。請求人及び請求代理人を併せて以下「請求人ら」という。）らは、会社から同時期に派遣されていた後輩に対する「指導・監督等の業務」により、①達成困難なノルマが課された、②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、③複数名で担当していた業務を1人で担当することになった、④上司とのトラブルがあった旨を主張していることから、以下、検討する。

ア ①について、請求人らは、上司から「後輩の作業に全責任を持ち、出向会社に迷惑をかけた場合、管理者責任を問う。」との業務命令を受け、客観的に達成困難なノルマを課された旨述べている。

この点、上司であるFは、請求人に後輩のGの作業をチェックすることは指示したが、責任を問うような発言はしていない旨述べており、また、他の事業場関係者の申述及び請求人とFとのSNSによるトーク内容を精査するも、Fがノルマを課す発言をした事実を確認することはできない。さらに、請求人によれば、Gが原因で常駐先事業場に迷惑をかけたが、会社には報告されず、請求人にはペナルティがなかった旨述べていることから、常駐先事業場において何らかのトラブル対応を請求人が行ったことは推認できるものの、Gの業務に関して請求人が管理責任を問われペナルティを受けた事実は認められず、達成困難なノルマを課せられたとする請求人らの主張は認められない。

イ ②について、請求人らは、平成〇年〇月下旬からは、Gにも、請求人と同程度の仕事が割り当てられ、請求人の負担も大幅に増加することとなった旨述べている。

この出来事は、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は「Ⅱ」）に該当すると思料するも、請求人の仕事内容に変化はなく、また、請求人の時間外労働時間数は20時間以上増加したものの、1月当たり54時間にとどまっており100時間には至っていないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」程度であると判断する。

ウ ③について、請求人らは、請求人に追加された後輩の指導・監督業務は、

請求人とは別の人間が独立して担当すべき質・量の作業であり、実質3人分に相当する作業を負担させられた旨述べている。

この点、Fに代わりに後輩のGが常駐先事業場に配属されたものであるが、業務の担当者の人数は従来どおりのままであり、減員になったわけではない。また、Gの指導・援助は請求人の通常業務の範疇であり、Gのミスをカバーして業務量が増加したことは認められるものの、前記イで述べたとおり、請求人の時間外労働が著しく増加したわけではなく、複数名で担当していた業務を1人で担当するようになったとは言えないことから、請求人らの主張は認められない。

エ ④について、請求人らは、請求人が自らの業務と並行して後輩を指導・監督することは無理であるとして、上司であるFに支援を要請したが、支援はなされず、また、会社の飲み会でFが、請求人が無能だから苦勞している旨を述べたとして、「上司とのトラブルがあった」と主張している。

この点、Fは、請求人から具体的な業務支援の要請はなかった旨述べており、双方の主張に相違が認められる。請求人の同僚であるHは、請求人とFが口論や言い争いになった場面を見たことがなく、Fから請求人の勤務態度や業務、人間性などについて悪口、誹謗中傷、陰口などは一切聞いたことがない旨述べている。さらに、請求人とFとのSNSによるトーク内容を精査するも、請求人はGの仕事ぶりに愚痴を述べているが具体的な業務支援を求めてはならず、また、Fも請求人にGの進捗管理について指示しているものの、請求人の管理責任の追及や叱責する内容は認められない。したがって、上記出来事が認定基準別表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は「Ⅱ」）に該当するとしても、請求人は、上司から業務指導の範囲内での指示・指導を受けていたに過ぎず、客観的にトラブルといえるものは見受けられないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

オ 請求人らの上記主張に加えて、請求人は平成〇年〇月〇日に会社から常駐先事業場に出向になったことが認められる。

同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は「Ⅱ」）に該当すると認められるが、請求人は、上司

を伴って出向しており、異動後の業務は、従来行っていたシステムエンジニアとしての関連業務であり、異動前の業務と大きな差異はなかったことから、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、請求人の妻は、請求人は、出向した当時は、仕事も順調そうで、元気に出勤していた旨述べており、また、請求人も、異動当初の業務負担は軽微であり、この出来事の心理的負荷の総合評価を「弱」と判断されることについて、特段の反論はない旨主張している。

(5) 以上のことから、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1つあるものの、その他の出来事は「弱」と評価されるものであり、さらに、恒常的長時間労働も認められないことから、その全体評価は「中」であり、「強」には至らず、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ない。

(6) 請求代理人は、会社側陳述には信用性がなく、それを前提とした監督署長の事実認定及び判断は誤りである旨述べているところ、当審査会においては、会社関係者の申述について、その信憑性や矛盾の有無について検討し、改めて一件記録を子細に精査したうえで、上記結論に達したものであることを付言する。

3 以上のとおりであるから、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。