

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）による療養補償給付及び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（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C部の下部組織であるDセンターに所属し、会社の取引先である他社に常駐して、情報処理システムの開発や管理業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月、体調不良により自宅で休んでいるところ、取引先であるE会社（以下「事業場」という。）の担当者から、体調不良でも出勤してほしい旨強く要請されたが、出勤することができず、会社への強い不信感、ストレス等により、不安となり、その後も出勤することができなくなったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに受診し「不安抑うつ障害（適応障害疑い）、起立性調節障害」と診断され、同年〇月〇日にはG病院に受診し「うつ病エピソード」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、監督署長に療養補償給付及び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、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、H医師は、I医師の意見書及び請求人の申述等を踏まえ、請求人は、平成〇年〇月上旬に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断している。当審査会も、請求人の症状とその経過等に照らすと、H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。）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。）における心理的負荷のあった出来事についてみると、次のとおりである。

ア 評価期間において、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」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 そこで、評価期間における「特別な出来事以外の出来事」についてみると、次のとおりである。

(ア) 請求人及び再審査請求代理人は、請求人の業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①休日もトラブル対応の待機要員としていつ呼び出されるかわからず不安であったこと、②突然異動を申し渡されるなど異動について予測が立たないことが多く不安があったこと、③平成〇年〇月〇日、請求人が新しい常駐先を欠勤したところ、Jから出勤するよう強く要請されたことを主張している。

(イ) 上記①についてみると、会社においては、休日に顧客先でトラブルが発生した場合には、待機要員が、呼出しを受けてから2時間以内に出社し対応するという運用を行っていたことが認められ、請求人は、このような会社の運用により、休日はいつも不安を感じていたと主張している。この出来事は、請求人と会社もしくは上司との間に具体的なトラブルが生じていたものではないが、認定基準別表1の具体的な出来事「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」）を類推して当てはめたとしても、待機要員は輪番制での対応であり、トラブル発生時に任意に呼び出されるものではなく、呼び出される頻度も、請求人が年に1回あるかないかと述べているように、ごく稀なことで、実績としても請求人は呼び出されたことはないものであって、Kが、休みの日に休んだ気がしないと思うほどの負担ではなかった旨述べていることも踏まえると、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(ウ) 上記②についてみると、会社では、常駐先の異動の内示が急であったり、常駐期間が変更となることなどが少なくなかったことが認められ、請求人は、このような会社の運用に不安を感じていたと主張している。この出来事は、請求人と会社もしくは上司との間に具体的にトラブルが生じていたものではないが、認定基準別表1の具体的な出来事「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」）を類推して当てはめたとしても、Lが、もう少し早く異動や期間の変更が分かればよいとは思いますが割り切っている旨述べているように、顧客先でのシステム対応という請求人の業務は、顧客の意向や受託内容により、常駐先及びその常駐期間等が大きく左右されるという特性があり、また、評価期間内において、請求人が短期間で常駐先が変更となったという事実も認められないことに鑑みると、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(エ) 上記③についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日頃風邪をひき、新しい常駐先への初出勤日である同年〇月〇日になっても回復しないことから、同日朝、Jに対し架電し、出勤できない旨を伝えると、どうしても出勤してほしいとしつこく言われ、さらに、同日夕方、請求人が再度Jに架電したところ、Jから、同月〇日の出勤を非常に強く要請されたと主張している。

この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」）に当てはめるも、Jは請求人の2度のやりとりにおいて、異動先への出社を繰り返し要請してはいるものの、怒声を発したりせずに丁寧な口調で対応しているとみられ、強い叱責等があったとは認められないことから、Jの請求人に対する対応は業務指導の範囲内であり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(オ) 労働時間についてみると、一件記録を精査するも、請求人に恒常的な長時間労働は認められない。

ウ 以上を総合すると、本件疾病に関して請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、いずれも「弱」であるから、その心理的負荷の全体評価は「弱」と判断することが妥当であり、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。

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、したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び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。