

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

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を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めることにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、A会社に転職し、同社の吸収合併により、平成〇年〇月〇日からはB所在のC会社（以下「事業場」という。）において、医療機器の事務職として就労していた。
- 2 請求人によると、人事の不正が発生した平成〇年の入社以来、不眠状態が続き、平成〇年には年収〇円以上の減収を伴う降格処分があり、平成〇年〇月の内示により、請求人の職位は今までと同じく一般職の最下位のままとなり、昇進がないことが判明したので、採用時の労働条件に関する約束が守られていない旨の助言・指導を同年同月に労働局へ申し出た後不安になり、動悸や耳鳴り等の症状を覚え、さらに、同年〇月に事業場から通知書が渡された後、極度の不安とともに、耳鳴りや不眠等の症状が重くなったという。請求人は、同年〇月〇日、D病院に受診し、「適応障害」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、療養補償給付を請求したところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人

(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争 点

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。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(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の時期について、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、請求人は、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F4 神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害」（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、請求人の症状経過及び医学的見解に照らし、専門部会の上記意見を妥当なものと判断する。

この点について、請求人は、本件疾病の発病時期は、平成〇年〇月である旨主張するが、同主張は医学的な裏付けを欠いていることから、採用することはできない。

- (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、認定基準に基づき検討する。

- (3) 「特別な出来事」について

請求人の本件疾病発病前おおむね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」に該当

する出来事は見受けられない。

(4) 「特別な出来事以外の具体的出来事」について

ア 評価期間における業務上の出来事として、平成〇年〇月の辞令において、請求人の希望に沿った人事異動がなかったことに加え、採用時の労働条件に関する約束が守られていないことに関する助言・指導を労働局に申し立てたことがこれに当たると主張する。

労働紛争に関し、請求人が行政庁に指導等を求めたことが具体的な出来事に当たるとは考えにくいところではあるが、本件の場合、請求人は、入社以降長年にわたり、採用時の労働条件に関する約束が守られていない旨を事業場に主張し続けてきており、平成〇年に至って初めてその問題を事業場外で主張したことは事実であることから、仮に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」)に該当するとみて、以下検討する。

請求人は上記のとおり処遇の改善を希望していたが、Eは、請求人が他人とのコミュニケーションを取ることができず、データ集計も正確にできていない旨述べており、Fも、請求人は取引先に暴言めいたメールを送ったり、事業場でもトラブルを起こすため、他部署と関わりのないデータ集計を担当している旨述べていることに鑑みると、事業場側が請求人の評価を高め、処遇を改善しなければならない状況にあったとは認め難い。また、一件記録を精査するも、事業場としては、長期間にわたり、請求人の労働条件や業務について、話合いや相談の機会を設けており、不誠実な対応を取っていたとはいえない。よって、請求人が認めているように、請求人の職位は今までと変わらないものであり、特段請求人の状況に変化があるわけではなく、当該申し出の過程で上司等から叱責等があったとも認められないことから、当審査会としても、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 評価期間中、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日の期間の時間外労働時間数は、69時間30分であり、同年〇月〇日から同年〇月〇日の期間と比較して、1か月あたりの時間外労働時間が約33時間増加していることが認められる。

しかしながら、上記時間外労働時間の増加は、同年〇月に、〇日間の連続した休日があり、勤務日数が例月に比べて少なかったといった要因があると

考えられることから、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)変化を生じさせることがあった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するとみても、当審査会としては、その心理的負荷は「弱」にとどまるものと判断する。

ウ 以上より、評価期間における業務による心理的負荷は、「弱」の出来事が2つであるから、全体評価も「弱」であって、「強」に至らないものと判断する。

エ ところで、請求人は、要旨、「平成〇年〇月にキャリアアップを考えて転職したが、転職条件が違うため事業場側に降格と減給の撤回を求め続けているが、平成〇年〇月〇日付けでG部本部長より、『進級、給与改定等は全て業績・能力評価に基づく評価である。対応は適正であり、話し合いに応じない』旨が記載された通知書を渡されたことが、心理的負荷であった。」と主張している。

しかしながら、請求人が主張する平成〇年〇月〇日の出来事は、評価期間外の出来事であり、本件疾病の発病に関し業務による心理的負荷として評価することはできないものと判断する。また、仮に、請求人が本件疾病の悪化について主張しているとしても、請求人の主張する出来事は、上記アに記載のとおり、事業場としては、長期間にわたり、請求人の労働条件や業務について、話し合いや相談の機会を設けており、不誠実な対応を取っていたとは認められず、「特別な出来事」にも該当しないことから、いずれにしても、請求人の上記主張は採用することができず、上記ウにおける判断を左右しない。

3 結 論

以上のとおりであるので、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求は棄却する。

よって、主文のとおり裁決する。