

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に雇用され、複数の事務所等への異動を経て、平成〇年〇月〇日付けで、B所在のCブロック本部（以下「事業場」という。）D部のEグループ専門役に異動し（以下「本件配置転換」という。）、業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Fクリニックを受診し、「うつ病」と診断された。請求人によると、仕事での対人関係、勤務時間が長いことが負担となり、動悸、発熱、胸が締めつけられる等の症状が生じたという。
- 3 本件は、請求人が、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休業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、本件処分を不服として同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時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、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診断ガイドラインにおける「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨述べており、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見解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) 請求人は、本件疾病発病前おおむね6か月間における出来事として、①本件配置転換があったこと、②上司が替わったこと、③H事務所I室（以下「前任地」という。）での書類紛失により責任を問われたことを主張していることから、以下、検討する。

ア ①の出来事について、請求人は、平成〇年〇月〇日付けで前任地から、D部に異動しており、この出来事を認定基準別表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」）に該当するとみて検討する。

請求人は、本件配置転換後、会議の資料作成、研修業務、各事務所への助言、本部からの指示に対する対応、他の部署の受け皿のない業務などを行い多忙であり、それまで事務所で勤務することが多く、事業場のような管理部門での業務は初めてで、精神的負荷がかかった旨述べている。

この点、J、K、Lの各申述によれば、請求人が関わっていた業務については、会議資料はフォームが決まっており、部下が収集した資料を請求人がまとめるだけであり、研修業務は、勤務時間内に新任のお客様相談室長研修と事務処理誤り防止研修だけを担当しており、事務所への助言は、請求人が主担当ではなく、頻度も少なかったものであり、本部からの指示対応は、他の部署と折衝が生じることはなく、他部署に受け皿のない業務としては、出先機関のミスに伴うトラブル案件の対応があるものの、頻繁にはなく、請求人は対応方針を決めるだけで、実際に対応するのは部下であったもので、いずれの業務も負荷がかかるようなことはなく、時間外労働をするほどのものではなかったと認められる。また、請求人は、平成〇年〇月〇日にMに採用されてから複数の事務センター、事務所を経験しており、業務に習熟していることが認められ、本件配置転換前には、I室長として〇年〇か月間の管理職経験がある。以上のことを総合的に勘案すると、事業場における管理的業務という不慣れな業務を行うこととなったことは認められるものの、大幅な業務内容の変化や業務量の増加は認められないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、この出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

イ ②の出来事について、平成〇年〇月〇日付けで上司が替わっており、この出来事を認定基準別表1の具体的出来事「上司が替わった」（平均的な心理的負荷の強度は「I」）に該当するとみて検討する。

請求人は、平成〇年〇月〇日から同年〇月までの上司であるJは、部署の現況を十分理解した上で業務運営をしていたが、後任のKは、現況の理解が不十分で、請求人が説明等のため、時間を割かなければならなかった旨述べている。

この点、請求人は、異動後の上司であるKへの説明等で時間を割かなければならなかったが、Kとの間で周囲から客観的に認識されるような大きな対立はなかった旨述べており、Lは、Kと請求人との人間関係は良好であり、Kに仕事の説明をすることは前任者より多かったが、一般的な人事異動により生じる範囲内のことで、仕事に支障はなかった旨述べている。以上のことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、この出来事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、前任地で2件の書類紛失があったことが事業場勤務中に発覚しており、この出来事を認定基準別表1の具体的出来事「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討する。

請求人は、前任地在勤中の2件の書類紛失により、当時の管理責任者として事情聴取されるとともに、処分を受けることになり、自責の念にかられ、I室長としての成果をも失い、大いに失意・落胆した旨述べている。

この点、Nグループ参事役であったOは、平成〇年〇月中旬頃、紛失当時の責任者だった請求人に、当時の事務処理の流れを説明してもらったが、聴取調査のような大げさなものではなく、本件のような誰の責任ともいえない書類の紛失で管理者が処分を受けないことは請求人も知っており、事後処理も、処分もなかった旨述べており、一件記録を精査するも、請求人が処分を受けたり、事後処理を行ったとの事実は認められないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 請求人は、本件配置転換後の時間外労働時間は大幅に増加し、本件疾病発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行っていたと記憶している旨述べている。

また、請求人は、少なくともパソコンの起動・終了時間内は業務に従事していた旨述べており、さらに、多機能ICサービス利用明細、無料通話アプリケーションのトーク履歴、最寄り駅の入出場時刻、出退勤システムの時刻比較表を提出している。

この点、当審査会において、請求人の主張も踏まえ一件記録を精査したが、請求人の上記提出資料は移動時間、私的用途も含まれており、当該資料をもって、時間外労働時間を算定することはできず、請求人の主張を採用することはできない。

(4) 以上からすると、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、「弱」となる出来事が2つ認められるも、恒常的な時間外労働は認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「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。

(5) なお、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右

するに足りるものは見いだすことができなかった。

3 結 論

以上のおり、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を棄却することとして、主文のおり裁決する。