

## 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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が○年○月○日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

#### 第2 事案の概要

- 1 請求人は、○年○月、会社A（以下「会社」という。）に雇用され、同年○月からB所在の会社C支店に配属され、営業等の業務に従事していた。
- 2 請求人によると、C支店配属の社員が○年○月に退職することが決まり、C支店及びD支店の支店長を兼務する上司と請求人の2人で分担して、退職者が担当した顧客の引き継ぎをしたが、その頃から、不眠、不安、易疲労感、意欲低下、焦燥感等の症状を自覚したという。請求人は、同月○日、E医療機関を受診し、「適応障害」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、精神障害は業務上の事由によるものであるとして休業補償給付の請求をしたところ、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○年○月○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病名とその発病時期については、決定書理由に説示する  
とおり、ICD-10診断ガイドラインに照らし、○年○月上旬頃に「F43.  
2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断する。

(2) 本件疾病を含む精神障害の業務起因性の判断基準について、厚生労働省労働  
基準局長が、決定書理由に記載の「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、当審査会としてはこれを妥当なものと認める。

(3) 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もたらす出来事について、以下検討する。

#### ア Fとのトラブルについて

請求人は、○年○月、退職するGが担当していた顧客をFと分担した際、F  
の嫌がらせによって、遠方の顧客を割り当てられる等のトラブルがあった旨  
主張するところ、当該トラブルについて、当審査会としては、決定書理由に説  
示するとおり、業務をめぐる方針等において上司との考え方の相違が生じた  
ものと認められることから、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」）に該当するとみるのが相当であり、その心理  
的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

なお、請求人は、Fが嫌がらせを行ったのであるから具体的な出来事「（ひど  
い）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で判断すべきである旨主張する  
が、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じたものであるので、認定  
基準のとおり、具体的な出来事「上司とのトラブルがあった」により判断したこ  
とを付言する。

イ 新規開設のC支店への配属について

請求人は、入社後の研修1か月で、〇年〇月から新規開設の業務を突然に命じられたと主張するが、請求人の職務経歴書をみると、請求人は、〇年〇月から〇年〇月までの約5年間及び〇年〇月から会社に採用される前まで、同業他社で新規支店の立上げ業務も行う等、同業における職務経験を十分に有しているものと考えられることから、1か月間の研修後に会社の新規開設のC支店に配属されたことをもって、業務による心理的負荷になったものとは考え難い。

ウ 説明会での発表について

請求人は、〇年〇月から2年間、求人広告媒体の営業等の職務経験を通じて、コミュニケーション能力を磨いたと述べており、〇年〇月の説明会で発表することが、業務による心理的負荷になったものとは考え難い。

エ 出張での20日間連続勤務と派遣スタッフの送迎について

監督署長の調査報告書によると、同出張では、〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間に、17日間の勤務があり、途中に3日間の休日が付与されていたことが認められる。請求人は、当該3日間の休日においても、会社から私用メールで業務に関する連絡があった旨主張するが、その内容やメールに要した時間等も明らかでなく、労働時間であったとは認められない。

また、請求人は送迎に要した時間を労働時間に算入すべきと主張するが、仮に送迎に1日1時間要したとみても、当該出張において合計17時間であり、審査官が認定した発病前4か月目の時間外労働時間〇時間〇分と合わせても、〇時間〇分であり、長時間労働があったとは認められない。

オ 発病直前の2週間連続勤務について

監督署長の調査報告書によると、〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの期間内では、同年〇月〇日が休日であったと認められるところ、請求人は、会社から私用メールで業務に関する連絡があった旨主張するが、上記エで検討したとおり、当該休日における会社からの私用メールでの業務連絡は労働時間とは認められない。

カ 〇年〇月の12日間連続勤務

〇年〇月〇日から同月〇日まで12日間の連続勤務があつたことについて

は、当審査会としては、決定書理由に説示するとおり、具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当するものであり、その心理的負荷の総合評価は「中」であると判断する。

(5) 以上のとおり、請求人に係る本件疾病の評価期間の出来事は、業務による心理的負荷の総合評価の「中」と「弱」が1つずつで、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが妥当であり、「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病が業務上の事由によるものと認めることはできない。

なお、請求人のその他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るものは見いだせなかった。

### 3 結論

以上のとおり、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、主文のとおり裁決する。