

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所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、事務員として就労していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診し、「躁うつ病」と診断された。請求人によると、入社以来、請求人だけが一度も昇給がなく、また、役所提出用注文書の偽造や虚偽の勤怠データの入力等の違法行為を命じられる等、罪悪感を抱きながら仕事をさせられ、さらに、同年〇月〇日頃、同僚の不当解雇を目の当たりにしてから、今まで以上に役員や管理職に対する不信感が強くなり、不眠、めまい、頭痛などの症状が出現したものであるという。
- 3 本件は、請求人が、精神障害の発病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発病時期について、D医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、請求人は平成〇年〇月〇日頃にICD-10診断ガイドラインの「F31 双極性感情障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したと判断しているところ、E医師及びF医師の各意見書並びに診療録の症状所見の記載等に照らし、当審査会としても、D医師の診断は妥当であると認め、請求人は、平成〇年〇月〇日頃に本件疾病を発病したものと判断する。

(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日付け基発第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) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月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、①自分だけ昇給しなかったこと、②不正な事務処理を強要されたこと、③同僚の退職の経緯から、役員や管理職に対する不信感が強くなったことなどを主張していることから、以下、それぞれについて検討する。

ア 自分だけ昇給しなかったとの主張について

請求人は、役員以外の社員は全員昇給していたが、自分だけ一度も昇給がなかったと主張する。この点について、Gは「各人の評価をした結果になるので、昇給をする方としない方がいる。」と述べ、Hは「以前は昇給しないこともよくあった。」、Iは「入社してから昇給したことはない。」と述べており、

請求人のみが昇給しなかったものとは判断できない。

そこで、何らかの理由により請求人の昇給が見送られたことについて、認定基準別表1の具体的出来事「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみても、請求人は正社員であり、特に差別される理由も見当たらないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断することが相当である。

イ 不正な事務処理を強要されたとの主張について

請求人は、（a）前任者から引継ぎを受けて以降、年に2～3回、会社と下請業者との間で注文書の金額を偽造した書類を作成するという不正行為を業務としてさせられた、（b）Gから指示されて、実際は社会保険に加入できない人を不正な事務処理で加入できるようにさせられた等、不正な事務処理を強要されたと主張する。

この点については、決定書理由に説示のとおり、いずれも不正な事務処理を強要されたと認めることは困難であるが、仮に請求人が適正な事務処理ではないと感じたことについて、認定基準別表1の具体的出来事「業務に関連し、違法行為を強要された」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断することが相当である。

ウ 同僚の退職の経緯から、役員や管理職への不信感が強くなったとする主張について

請求人の主張は、平成〇年〇月、Jが退職するに際し、退職願の作成日が同年〇月に遡っていたこと、また、退職理由が自己都合とされていたことから、今まで以上に役員や管理職に対する不信感が強くなったというものである。

この点について、当人であるJは、「辞める気など一切なかったが（中略）、社長の提案を受け入れた。」と述べ、また、平成〇年〇月〇日付けで会社に対し解雇予告手当の請求をしていることからみて、その退職がJ自身の本意ではなかったことは事実であると推認される。

もっとも、Jの退職が本人の本意によるものではないとしても、同出来事は請求人自身に起こったものではないことから、請求人の心理的負荷要因とみることは相当ではなく、仮に認定基準別表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」)に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断することが相当である。

- (4) 上記のとおり、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、その総合評価が「弱」となる出来事が複数あるものの、その全体評価は「弱」と判断することが相当であり、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。

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。