

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、新入社員研修を受けるなどした後、同年〇月〇日、B所在の会社C事業所D部に配属され、生産技術開発等の業務に従事し、平成〇年〇月〇日からは、同事業所E部に配属され、組立技術に関する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「重度ストレス反応（PTSD）、抑うつ状態」と診断された。請求人によれば、請求人には、同日よりかなり以前から、不眠や中途覚醒といった症状があり、平成〇年〇月〇日に、Gクリニックを受診し、以降も複数の医療機関を受診し療養していたという。
- 3 本件は、請求人が、請求人に発病した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時期と病名について、H医師は、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「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したとの意見を述べている。H医師は、I医師が、請求人の症状や請求人に対する処置の内容を詳細かつ具体的に記載した診療録の内容を十分検討して上記の意見を述べており、H医師の意見は、妥当であると認められるから、当審査会としても、請求人が平成〇年〇月頃に本件疾病を発病したと判断する。

この点について、請求人は、精神障害の発病日は平成〇年〇月〇日以降であると主張し、J医師は、平成〇年〇月〇日付けの意見書及び平成〇年〇月〇日付けの診断書において、「請求人には、トラウマを想起される活動や状況への回避が続いているにもかかわらず生じてしまうフラッシュバックがみられ、そのとき恐怖、パニック、攻撃性などを伴っていたことなどから、請求人は、平成〇年〇月頃に重度ストレス反応及び抑うつ状態を発病した。」との意見を述べている。しかしながら、J医師の意見は、請求人が同医師を受診した同年〇月〇日の約〇か月前である同年〇月頃の請求人の症状等についての自訴を専ら根拠としており、精神障害の発病時期についての具体的な根拠や理由に乏しいといわざるを得ず、また、請求人の主張も、同医師の意見書などに準拠するものであり、いずれも採用することができない。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、「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。）のとおりである。

(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違法行為の強要、②達成困難なノルマが課され、同ノルマが達成できなかったこと、③仕事量と内容の変化、④同僚とのトラブル、⑤複数名で担当していた業務を1人で担当するようになったこと、⑥上司とのトラブル、⑦配置転換、及び、⑧セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）を主張するので、以下検討する。

- (4) 上記(3)①について、請求人は、会社が、会社外の機関による監査（以下「外部監査」という。）に合格するために、会社から、受講していない教育訓練を受講したことにする虚偽の記録を作成させられたり、組立指示書の改訂の業務について、全体としては業務の管理ができていないことを隠蔽するため、業務の管理ができていた工程の組立指示書を外部監査の監査人に提示するよう指示されたりするなど、業務に関連し、違法行為を強要されたと主張する。

しかしながら、K及びLは、請求人の主張する事実はなかった旨を述べ、一件記録を精査しても、請求人が、会社から業務に関連し、違法行為を強要されたことを確認できる客観的かつ的確な資料はない。そうすると、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、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「Ⅱ」）に当たる出来事があったと認めることはできない。

- (5) 前記(3)②について、請求人は、平成〇年〇月頃、従来から担当していたS業務に加え、T業務も担当するようになったが、S業務は、企画段階での読みが甘すぎてとても成果を出せるものではなかった上に、一緒にT業務を担当したMの業務の尻拭いをしなくてはならなかったために、S業務に手が回らず、S業務を完了させることができなかつたなどと主張する。

この点、Kは、「S業務が達成困難な業務とは思っていない。S業務は完了しておらず、業務なので、完了しなければ給与・賞与の査定には影響があると思うが、引責、ペナルティはなかった。」旨を述べ、Lは、「S業務は特に難しい業務ではない。S業務は完了していないが、その理由は、組立業務のデジタル化が一旦保留、白紙化され、S業務を続ける意味がなくなってしまったためであり、Mのことは関係ないと思う。」旨を述べている。そうすると、請求人がS業務の担当となっていたことが、達成困難なノルマを課されたものであるということはいえないから、当審査会としても、決定書理由に説示するとお

り、認定基準別表1の具体的出来事「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たる出来事があったと認めることはできない。また、S業務が完了しなかったことは、上記に記載のとおり、請求人側の事情が原因ではなく、社内事情の変化により、同業務を続ける意味がなくなってしまうことによるものであり、同業務が完了しなかったことについて引責、ペナルティはなかったから、認定基準別表1の具体的出来事「ノルマが達成できなかった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たる出来事があったと認めることはできない。

(6) 前記(3)③について、請求人は、平成〇年〇月以降、S業務に加え、T業務も担当するようになり、同年〇月頃からは、N国工場の工程設計の業務（以下、T業務及びN国工場の工程設計の業務を併せて「新業務」という。）も担当するようになって、仕事内容・仕事量の変化が生じたと主張する。

この点、Kは、「T業務は、良い機会なのでS業務を活用して行ってみてはどうかと思い、S業務を担当していた請求人に、そのままT業務を担当してもらうことにした。N国工場の工程設計の業務は、1週間から2週間で終了する業務であった。新業務は、いずれも特に困難な業務ではなく、これまでの請求人の業務とかけ離れた業務でもない。」旨を述べ、Lは、「請求人は、平成〇年〇月からT業務も担当することになり、その後、N国工場の工程設計の業務も担当することになったが、N国工場の工程設計の業務は、早く終了させる必要があったため、請求人は、同業務を行っているときは、T業務はしなくてよいと言われていたはずである。」旨を述べている。そうすると、請求人の新業務が、請求人にとって困難な業務であったとは認められないこと、請求人の新業務と請求人の能力・経験との間にかい離があったとも認められないこと、監督署長が勤務表を基礎に作成した労働時間集計表によれば、請求人が新業務を担当することにより、時間外労働時間数が1か月当たり45時間以上となったとも認められないことに照らし、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人が新業務を担当するようになったことを、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）変化を生じさせる出来事があった」

（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たるとみても、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(7) 前記(3)④について、請求人は、平成〇年〇月、Mと一緒に業務を行うよ

うになったが、Mの業務処理の尻拭い等が続くようになって、大変苦痛になったと主張する。

この点、Kは、「請求人とMは同年齢だが、請求人よりもMの方が会社での在職年数が長いため、私はそのように対応していた。しかし、請求人は、Mより請求人の方が能力があると思っていたようで、私がMを擁護しているように感じたのかもしれない。」旨を述べ、Lは、「請求人とMは、年齢が近く、請求人は、Mの仕事を全部否定していたような覚えがある。」旨を述べていることに照らし、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人とMの間のトラブルは、業務の進め方をめぐる方針において、請求人とMとの考え方の相違が生じたにすぎないものであり、認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たるとみても、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

- (8) 前記(3)⑤について、請求人は、平成〇年〇頃、LがS業務等の担当業務を放棄するなどしたため、請求人がS業務を実質的に1人で行わなければならなくなったと主張する。

この点、Kは、「Lが、平成〇年〇頃、業務を放棄したことはない。」旨を述べ、Lは、「私が、業務を放棄したことはない。私は、リーダーなので日常業務を行う立場ではなく、請求人やMの業務を支援する立場であって、請求人についても支援していたと思う。」旨を述べていることに照らすと、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たる出来事があったと認めることはできない。

- (9) 前記(3)⑥について、請求人は、MとのトラブルをKに相談しても相手にされず、平成〇年〇月頃には、KからMが休業したのは請求人の責任であると言われたり、3時間にわたって罵声を浴びせられたりして、Kとのトラブルが生じたと主張する。

この点、KとMは請求人の主張する事実はなかった旨を述べ、これらの申述に不自然かつ不合理な点はないことに照らせば、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人とKとは業務をめぐる方針等の意見の相違が生じたにすぎず、請求人とKとの間のトラブルを、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」）に当たる

とみても、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

- (10) 前記(3)⑦について、請求人は、平成〇年〇月頃、ジョブローテーションという名目で、組立指示書の業務及びS業務を行わなくてもよいとされ、〇チームへ異動させられたことにより、左遷されたと感じていたところ、同年〇月には、次の部署が見つかるまで一時的に籍を置く機関であるPセンター（以下「センター」という。）へ異動させられ、センターでは1日中何もすることがなく、耐え難かったと主張する。

しかしながら、前述のとおり、S業務の業務は社内事情の変化により中止されたのであるから、S業務の業務を外れ、製品評価担当チームに異動となったことが左遷となったということとはできない。

なお、会社関係者の供述によると、「センターは、職場や現在の業務が不適合と考えられる従業員が異動し、新しい部署を探すための部署である」ことから、センターへの異動は、通常の変動と異なるとは考えられるものの、明らかな降格も認められない上、会社の請求人に対する平成〇年の人事考課は基本給及び夏季賞与とも高い評価とされていることからすると、まさしく新たな配属部署を探すまでの暫定的な配置と捉えることが適当であり、その負荷を大きいものと評価することは困難である。そうすると、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人が〇チームに異動させられたこと、及び、センターへ異動させられたことを、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「Ⅱ」）に当たるとみても、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

- (11) 前記(3)⑧について、請求人は、Q、K及びRなどが日常的に卑わいな会話をしたりしているのを聞かされ、飲み会では、肩を触られたりキスを強要されるなどしたと主張する。

この点、当審査会としては、改めて一件記録において、請求人が上司・同僚からセクハラを受けていたと合理的に推認しうる記録や申述等がないかを精査するも、見つけることはできなかった。そうすると、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事「セクシュアルハラスメントを受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当たる出来事があったと認めることはできない。

- (12) 以上によれば、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、その総合評価がいずれも「弱」であって、全体評価も「弱」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と認めることはできない。

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。