

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○日、会社A（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の同社Cという部署において営業の業務に従事していた。
- 2 請求人は、動悸、呼吸困難などの症状が出現したため、○年○月○日、D医療機関を受診し、さらに同医療機関の紹介で、同月○日、D医療機関を受診したところ、「うつ状態」と診断された。
- 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○年○月○日から○年○月○日までの間の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 判断の要件

(略)

### 3 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書(略)理由に説示するとおり、○年○月上旬にICD-10診断ガイドラインの「F41.2 混合性不安抑うつ障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断される。

(2) 本件疾病を含む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、本件疾病の発病に係る業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①請求人が単独で行った出張時に高速道路代や昼食代が支払われなかったこと、②請求人自身の記録に基づく金額よりも低い額のカード料(歩合給)しか支払われなかったこと、③優秀な成績にもかかわらず昇進させてもらえなかったこと、④若手社員が班長を務める班の所属となったこと、⑤課長班の所属となったこと及び⑥E課長から差別的発言があったことを主張している。

そこで、認定基準に従い、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。)に起こった出来事に関する心理的負荷を、以下検討する。

(4) 上記(3)①について、請求人が○年○月から同年○月までの間に出張した事実が認められ、請求人は公開審理においても、「高速道路代や昼食代が支払われなかったのは、○年○月から○月までのことである。」旨陳述しているところ、同期間は、評価期間外であるから、その出来事は心理的負荷の評価の対象外である。なお、請求人は、要旨、「○年○月以降は、回数がだいぶ減ったが、出張していた。」とも述べているが、決定書(略)理由に説示するとおり、高速道路代については、請求人が立て替えた分については全て精算済みであり、昼食代については、グループ出張したときに支給されるものであり、単独で出張した場合には支給されないものと認められる。

(5) 上記(3)②について、請求人は、○年○月から同年○月の給与において、カ

一ド料（歩合給）の一部が支払われていないと陳述するが（公開審理における請求人の陳述）、〇年〇月分の給与の支払日は同月〇日であり、不払となった期間は、心理的負荷の評価の対象外である。

(6) 上記(3)③について、請求人は、〇年〇月をもって主任への昇進条件を満たし、遅くとも同年〇月をもって係長への昇進条件を満たしたが昇進させてもらえなかったと主張し（公開審理における請求人の陳述。）、「給与規定」の役職規定に、「会社から命を受け、カード料と同基準で以下の条件を満たした場合、昇進対象とする。〇ヶ月連続で月〇枚を達成した場合、主任とする。〇ヶ月連続で月〇枚を達成した場合、係長とする。〇ヶ月連続で月〇枚を達成した場合、課長とする。」と記載されているが、〇年〇月及び同年〇月は、評価期間外であるから、これらの出来事は、心理的負荷の評価の対象外である。

(7) 上記(3)④及び⑤について、請求人は、「〇年〇月に、E課長は、請求人を年少で勤務歴も浅いFの部下に当たる地位に就けようとし、請求人が理由を問うと、撤回し、同年〇月には、課長班という有名無実の班に異動させた。」と主張しているが、決定書(略)理由に説示するとおり、班編成は流動的であり、班長は何らかの権限を持つ役職とはいえ、上記(3)④については、若手であるFの育成のための配置であり、同⑤については、請求人の体調に配慮し、単独で営業活動ができるようにした配置であると認められる。また、Fが班長である班や課長班に所属しても業務内容や給与に変更はなく、特段の不利はないものと認められる。

以上のとおり、心理的負荷の評価の対象となる上記(3)④及び⑤の出来事は、請求人とその上司であるE課長の間に関係により発生したものであり、認定基準別紙1「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事の「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」）に該当するが、請求人とE課長の間、人員の配置について考え方の相違が生じていたとしても、客観的に認識できるようなトラブルが生じていたとまではいえず、これらの出来事は関連しているものであるから、併せて心理的負荷の強度を評価しても、その全体評価は「弱」にとどまるものと判断する。

(8) 上記(3)⑥について、請求人は、要旨、「E課長の差別的発言は、〇年〇月頃及び〇年〇月頃にあった。」と陳述するが、E課長は、差別的発言をした事実はないと述べている。このため、当審査会として一件記録を精査したが、決定書

(略)理由に説示するとおり、E課長の差別的発言を示す資料はないから、上記

(3) ⑥の出来事は、心理的負荷の評価の対象外である。

(9) 以上のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は「強」に至らないことから、請求人の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。

#### 4 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。