

令和8年度答申第9号  
令和8年6月5日

諮問番号 令和7年度諮問第120号（令和7年11月28日諮問）  
審査庁 厚生労働大臣  
事件名 労働保険料の認定決定に関する件

## 答 申 書

審査請求人Xからの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

## 結 論

本件審査請求は棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当である。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、A労働局労働保険特別会計歳入徴収官（以下「処分庁」という。）が、審査請求人X（以下「審査請求人」という。）に対し、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「労働保険料徴収法」という。）15条3項の規定に基づき労働保険料の額の決定（以下「本件認定決定」という。）をしたところ、審査請求人が本件認定決定を不服として審査請求をした事案である。

#### 1 関係する法令等の定め

##### （1）労働保険料徴収法関係

###### ア 定義

（ア）労働保険料徴収法2条1項は、この法律において「労働保険」とは、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）による労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）による雇用保険（以下

「雇用保険」という。)を総称すると規定している。

(イ) 労働保険料徴収法2条2項は、この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うものをいうと規定している。

(ウ) 労働保険料徴収法2条4項は、この法律において「保険年度」とは、4月1日から翌年3月31日までをいうと規定している。

#### イ 労働保険料の納付の手続等

(ア) 労働保険料徴収法10条1項は、政府は、労働保険の事業に要する費用に充てるため保険料を徴収すると規定し、同条2項1号には、前項の規定により徴収する保険料（以下「労働保険料」という。）として一般保険料が掲げられている。

(イ) 労働保険料徴収法11条1項は、一般保険料の額は、賃金総額に一般保険料に係る保険料率を乗じて得た額とすると規定し、同条2項は、前項の「賃金総額」とは、事業主がその事業に使用する全ての労働者に支払う賃金の総額をいうと規定している。

(ウ) 労働保険料徴収法12条1項は、一般保険料に係る保険料率は、同項各号のとおりとすると規定し、同項1号には、労災保険及び雇用保険に係る保険関係が成立している事業にあっては、労災保険率と雇用保険率とを加えた率が掲げられている。

(エ) 労働保険料徴収法12条2項は、労災保険率は、労災保険法の規定による保険給付及び社会復帰促進等事業に要する費用の予想額に照らし、将来にわたって、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるものでなければならないものとし、政令で定めるところにより、労災保険法の適用を受ける全ての事業の過去3年間の業務災害（労災保険法7条1項1号の業務災害をいう。後記（2）のア参照。）、複数業務要因災害（同項2号の複数業務要因災害をいう。）及び通勤災害（同項3号の通勤災害をいう。）に係る災害率並びに二次健康診断等給付（同項4号の二次健康診断等給付をいう。）に要した費用の額、社会復帰促進等事業として行う事業の種類及び内容その他の事情を考慮して厚生労働大臣が定めると規定している。

上記の委任を受け、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第8号。以下「労働保険料徴収法施行規則」という。）16条1項は、船員法（昭和22年法律第100号）1条に規定

する船員を使用して行う船舶所有者の事業以外の事業に係る労災保険率は別表第1のとおりとすると規定し、別表第1は、事業の種類がその他の事業で、事業の種類がその他の各種事業の労災保険率を1000分の3と規定している。

(オ) 労働保険料徴収法12条3項は、労災保険率に関し、連続する3保険年度中の各保険年度において同項各号のいずれかに該当する事業であって当該連続する3保険年度中の最後の保険年度の3月31日（以下「基準日」という。）において労災保険に係る保険関係成立後3年以上経過したもの（以下「適用対象事業」という。）については、当該適用対象事業の業務災害に関する保険給付の額の多寡に応じて労災保険率を引き上げ、又は引き下げると規定している。

すなわち、適用対象事業にあつては、労災保険法の規定による業務災害に関する保険給付（特定の業務に長期間従事することにより発生する疾病であつて厚生労働省令で定めるものにかかった者（厚生労働省令で定める事業の種類ごとに、当該事業における就労期間等を考慮して厚生労働省令で定める者に限る。）に係る保険給付等を除く。）の額に労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和49年労働省令第30号）の規定による特別支給金で業務災害に係るものの額を加えた額を一般保険料の額（労災保険率に應ずる部分の額）から非業務災害率（1000分の0.6）に應ずる部分の額を減じた額に第一種調整率（特定保険業は100分の67）を乗じた額で除したものを収支率（以下「メリット収支率」という。）とした上で、連続する3保険年度の合計のメリット収支率が100分の85を超え、又は100分の75以下である場合には、労災保険率から非業務災害率を減じた率を100分の40の範囲内において定める率（以下「メリット増減率」という。）だけ引き上げ、又は引き下げた率に、非業務災害率を加えた率（以下これらの規定により事業主ごとに個別に労災保険率を改定して定められる労災保険率を「改定労災保険率」といい、「メリット労災保険率」又は「メリット料率」ということもある。）を、基準日の属する保険年度の次々年度から適用することができるものとしている（労働保険料徴収法12条3項並びに労働保険料徴収法施行規則16条2項、18条の2第1項及び19条の2。以下これらの仕組みを「メリット制」という。）。

そして、労働保険料徴収法12条3項1号には、適用対象事業として、

100人以上の労働者を使用する事業が掲げられている。

(カ) 労働保険料徴収法15条1項は、事業主は、保険年度ごとに、労働保険料（一般保険料については、その保険年度に使用する全ての労働者に係る賃金総額の見込額に当該事業について労働保険料徴収法12条の規定による一般保険料に係る保険料率を乗じて算定する（労働保険料徴収法15条1項1号）。）を、その労働保険料の額その他厚生労働省令で定める事項を記載した申告書に添えて、その保険年度の6月1日から40日以内に納付しなければならないと規定し、労働保険料徴収法施行規則38条1項は、労働保険料徴収法15条1項の申告書は、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局労働保険特別会計歳入徴収官に提出しなければならないと規定している。

そして、労働保険料徴収法15条3項は、政府は、事業主が同条1項の申告書を提出しないとき、又はその申告書の記載に誤りがあると認めるときは、労働保険料の額を決定し、これを事業主に通知すると規定している。

#### ウ 事務の所轄

労働保険料徴収法施行規則1条1項1号は、労働保険料徴収法の規定による労働保険に関する事務（以下「労働保険関係事務」という。）は、還付金の還付に関する事務並びに同条2項及び3項に規定する事務を除き、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うと規定し、同条3項1号は、労働保険関係事務のうち、労働保険料及びこれに係る徴収金の徴収に関する事務は、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局労働保険特別会計歳入徴収官が行うと規定している。

#### エ 労働保険料の額の決定に対する事業主の不服申立てについての労災保険徴収法12条3項の規定の運用に関する考え方

厚生労働省労働基準局長は、労働保険料の額の決定に対する事業主の不服申立てについての労災保険徴収法12条3項の規定の運用に関し、「メリット制の対象となる特定事業主の労働保険料に関する訴訟における今後の対応について」（令和5年1月31日付け基発0131第2号厚生労働省労働基準局長通達。以下「本件不服申立て通達」という。）において、「特定事業主は労働保険料認定決定取消等請求訴訟において労災支給処分を支給要件非該当性（注：労災支給処分が労災保険法に従った決定ではなかったことをいう。本件不服申立て通達について以下同

じ。)を主張することが可能であり、労働保険料認定決定取消等請求訴訟において、メリット収支率算定基礎対象となる労災支給処分の支給要件非該当性について審理されることがあり得ること。これに伴い、特定事業主の主張及び提出する証拠に基づき、メリット収支率算定基礎対象となる労災支給処分の支給要件非該当性を理由として、労働保険料認定決定を取り消す等の判決が確定することがあることについて、留意すること。」と定めている。

## (2) 労災保険法関係

ア 労働保険法7条1項は、この法律による保険給付は、同項各号に掲げる保険給付とすると規定し、同項1号には、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付が掲げられている。

イ 労働保険法12条の8第1項は、上記アの業務災害に関する保険給付は、同項各号に掲げる保険給付とすると規定し、同項1号には療養補償給付が、同項2号には休業補償給付が掲げられている。

ウ 労働保険法12条の8第2項は、前項の保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法（昭和22年法律第49号）75条から77条までに規定する災害補償の事由が生じた場合に、補償を受けるべき労働者に対し、その請求に基づいて行うと規定している。

## (3) 労働基準法関係

ア 労働基準法75条1項は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならないと規定し、同条2項は、前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定めると規定している。

イ 上記アの委任を受け、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）35条は、労働基準法75条2項の規定による業務上の疾病は、別表第1の2に掲げる疾病とすると規定し、別表第1の2第9号には、人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病が掲げられている。

## (4) 心理的負荷による精神障害の認定基準

厚生労働省労働基準局長は、「心理的負荷による精神障害の労災請求事

案」における業務上外の判断の基準として、「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号厚生労働省労働基準局長通達。以下「本件通達」という。）の別添「心理的負荷による精神障害の認定基準」（令和5年9月1日付け基発0901第2号厚生労働省労働基準局長通達（以下「本件改正通達」という。）による改正前のもの。以下「本件認定基準」という。）において、次のように定めている。

ア 対象疾病（本件認定基準の第1）

本件認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、国際疾病分類第10回修正版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であつて、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。

イ 認定要件（本件認定基準の第2）

次の（ア）、（イ）及び（ウ）のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

（ア）対象疾病を発病していること。

（イ）対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。

（ウ）業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

上記（イ）について、「強い心理的負荷」とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

また、「対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」とは、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

ウ 業務による心理的負荷の強度の判断（本件認定基準の第4の2）

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務によるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「本件別表1」という。）を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。

本件別表1においては、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものであって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものをいう。

具体的には次のとおり判断し、総合評価が「強」と判断される場合には、上記イの認定要件を満たすものとする。

(ア) 「特別な出来事」に該当する出来事がある場合

発病前おおむね6か月の間に、本件別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

(イ) 「特別な出来事」に該当する出来事がない場合

「特別な出来事」に該当する出来事がない場合は、以下の手順により心理的負荷の総合評価を行い、「強」、「中」又は「弱」に評価する。

A 「具体的出来事」への当てはめ

発病前おおむね6か月の間に認められた業務による出来事が、本件別表1の「具体的出来事」のどれに該当するかを判断する。ただし、実際の出来事が本件別表1の「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

なお、本件別表1では、「具体的出来事」ごとにその平均的な心理的負荷の強度を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示している。

B 出来事ごとの心理的負荷の総合評価

(A) 該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した「出来事」や「出来事後の状況」についての事実関係が合致する

場合には、その強度で評価する。

- (B) 事実関係が具体例に合致しない場合には、「具体的出来事」ごとに示している「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価における共通事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

また、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したもの以外は「強」と判断しないというものではない。

(ウ) 本件別表1（業務による心理的負荷評価表）

A 本件別表1の9「ノルマが達成できなかった」（平均的な心理的負荷の強度はⅡ）

- (A) 心理的負荷の総合評価の視点は、「達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度」、「事後対応の困難性等」。

(B) 心理的負荷の強度を判断する具体例

a 「弱」になる例は、「ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった」、「業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった」。

b 「中」である例は、「ノルマが達成できなかったことによりペナルティ（昇進の遅れ等を含む。）があった」。

c 「強」になる例は、「経営に影響するようなノルマ（達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した（懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む）」。

- (C) なお、本件別表1を含む本件認定基準については、本件改正通達（令和5年9月1日付け基発0901第2号厚生労働省労働基準局長通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）により改正がされている（以下、同改正後の基準を「新認定基準」と、そのうち別表1を「新別表1」という。）ところ、新認定基準中の新別表1の7「達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった」（ここでのノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。平均的な心理的負荷の強度はⅡ）には、心

理的負荷の強度を「中」と判断する具体例として、「達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った」、「達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした」等が挙げられている。

B 本件別表1の22「転勤をした」（ここでの「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。平均的な心理的負荷の強度はⅡ）

(A) 心理的負荷の総合評価の視点は、「職種、職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等」、「業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等」、「その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等」。

(B) 心理的負荷の強度を判断する具体例

a 「弱」になる例は、「以前に経験した場所である等、転勤後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった」。

b 「強」になる例は、「転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った」。

(C) なお、新認定基準中の新別表1の17「転勤・配置転換等があった」（平均的な心理的負荷の強度はⅡ）には、心理的負荷の強度を「中」と判断する具体例として、「過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した」が挙げられている。

(エ) 出来事が複数ある場合の全体評価（本件認定基準の第4の2の(3)）

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合の心理的負荷の程度は、いずれの出来事でも単独では「強」の評価とならない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として本件別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体評価

を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を評価する。

#### エ 療養及び治ゆ（本件認定基準の第7）

（ア）心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。

例えば、医学的なりハビリテーション療法が実施された場合には、それが行われている間は療養期間となるが、それが終了した時点が通常は治ゆ（症状固定）となる。また、通常就労が可能な状態で、精神障害の症状が現れなくなった又は安定した状態を示す「寛解」との診断がなされている場合には、投薬等を継続している場合であっても、通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えば薬物が奏功するうつ病について、9割近くが治療開始から6か月以内にリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となり、また、8割近くが治療開始から1年以内、9割以上が治療開始から2年以内に治ゆ（症状固定）となるとする報告がある。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて上記第2（上記イ参照）の認定要件に基づき業務上外を判断する。

治ゆ後、症状の動揺防止のため長期間にわたり投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成19年4月23日付け基発第0423002号）を、一定の障害を残した場合には障害補償給付（労災保険法15条）を、それぞれ適切に実施する。

（イ）なお、新認定基準の第7には、上記（ア）の記述の一部が改められた部分として、次のような記述がある。

「例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指して行ったリハビリテーション療法等を終えた場合であって、通常就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治ゆ（症状固定）の

状態にあると考えられる。また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされている。また、適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされている。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2（注：上記イ参照）の認定要件に基づき業務起因性が認められるかを判断する。」

ちなみに、新認定基準の第5（精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病）の2（症状安定後の新たな発病）は、次のように定めている。

「既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況にあって、その後、症状の変化が生じたものについては、精神障害の発病後の悪化としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として、前記第2（注：上記イ参照）の認定要件に照らして判断すべきものがあること。」

## 2 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は、以下のとおりである。

- （1）審査請求人は、中小企業における特定保険業、中小企業の福利厚生に関する事業等を行うことを目的とする一般財団法人であり、平成14年4月1日に労災保険に係る保険関係が成立し、平成15年1月31日、労働保険料徴収法9条の規定に基づく継続事業の一括の認可を受けた。

（履歴事項全部証明書、適用情報検索帳票、継続一括事業リスト）

- （2）審査請求人に雇用されてその業務総括本部B支局（以下「B支局」という。）で就労していたC（以下「本件労働者」という。）は、業務上の事由により精神障害を発病したとして、平成27年10月19日、D労働基準監督署長（以下「本件労基署長」という。）に対し、療養補償給付の請

求をしたところ、本件労基署長は、平成28年6月2日、これを支給しない旨の処分（以下「本件不支給決定」という。）をした。これに対し、本件労働者は、本件不支給決定を不服として、E労働者災害補償保険審査官に対し、審査請求をしたところ、同審査官は、平成29年4月26日付けで、これを棄却する決定をした。これに対し、本件労働者は、この決定を不服として、労働保険審査会に対し、再審査請求をしたところ、同審査会は、平成30年8月29日付けで、本件労働者は平成27年3月中旬頃に「F43.2 適応障害」を発病し、これは業務上の事由によるものと認められるとして、本件不支給決定を取り消す旨の裁決（以下「本件裁決」という。）をした。この間、本件労働者は、平成27年6月30日から休職し、平成29年7月3日から平成30年9月10日までの間、復職したが、その後再び欠勤した。

本件労基署長は、本件裁決を受け、同月14日、本件労働者が発病した傷病は業務上の疾病に当たると認め、本件労働者に対し、発病年月日を「平成27年3月18日」、傷病名を「F43.2 適応障害」として、療養補償給付を支給する旨の処分（以下「本件支給決定」という。）をした。

その後、本件労働者は、令和元年7月3日、本件労基署長に対し、休業補償給付の請求（休業期間：平成30年9月10日から平成31年3月31日まで）をしたところ、本件労基署長は、令和元年10月2日、本件労働者に対し、これを支給する旨の処分（認定された休業期間は、平成30年10月3日から平成31年3月31日までの180日分。以下「本件休業補償処分1」という。）をした。また、本件労働者は、令和元年11月22日、本件労基署長に対し、休業補償給付の請求（休業期間：平成27年8月4日から平成30年10月2日まで）をしたところ、本件労基署長は、令和2年2月3日、本件労働者に対し、これを支給する旨の処分（認定された休業期間は、平成27年12月30日から平成29年6月28日までの547日分及び同月29日から平成30年10月2日までのうち26日分の計573日分。以下「本件休業補償処分2」という。）をした。

（補償給付実地調査復命書（平成30年9月3日付け）、裁決書、療養補償給付たる療養の給付請求書、不支給決定通知、労働保険審査請求書、決定書、本件労働者に係る「復職認定のお知らせ」と題する書面、本件労働者に係る「経歴」と題する書面（令和4年11月2日現在）、本件労働者に係る

平成29年7月及び平成30年9月の各出勤簿、休業補償給付支給請求書（令和元年7月3日受付）、休業補償給付支給請求書（令和元年11月22日受付）、労働基準行政システム被災者情報詳細画面、補償給付実地調査復命書（令和元年10月1日付け）、補償給付実地調査復命書（令和2年1月31日付け）

- (3) 処分庁は、令和5年5月31日付けで、審査請求人に対し、令和5年度の労災保険率について、メリット収支率が「43%」、メリット増減率が「-20%」、業務災害に係る率が「1000分の1.920」、非業務災害率が「1000分の0.60」、「改定労災保険率（メリット料率）」が「1000分の2.520」と決定したと通知した。

(労災保険率決定通知書)

- (4) 審査請求人は、令和5年7月5日、処分庁に対し、令和5年度の概算保険料を29,617,709円とする労働保険概算保険料申告書（以下「本件申告書」という。）を提出した。本件申告書には、労災保険分に係る「労災保険率」として印字されていた1000分の「2.52」に二重線を付し、「2.04」の記載があった。

(本件申告書)

- (5) 処分庁は、令和5年9月22日、本件申告書の記載に誤りがあったとして、労働保険料徴収法15条3項の規定に基づき、本件認定決定をし、同月29日付けで、審査請求人に対し、審査請求人の令和5年度概算労働保険料について、決定した保険料が30,427,681円、納付すべき保険料（不足額）が809,972円と通知した。

(労働保険保険料算定基礎調査書・認定決定決議書、「労働保険料の認定決定について」と題する書面)

- (6) 審査請求人は、令和5年12月26日、審査庁に対し、本件認定決定を不服として本件審査請求をした。

(審査請求書)

- (7) 審査庁は、令和7年11月28日、当審査会に対し、本件審査請求は棄却すべきであるとして本件諮問をした。

(諮問書、諮問説明書)

### 3 審査請求人の主張の要旨

- (1) 審査請求書（令和5年12月26日付け）及びこれに添付された最終準備書面（令和5年9月8日付け）

本件支給決定は、本件裁決によるところ、本件裁決は、本件労働者が平成27年3月に発症した「適応障害」は、①その前6か月間に課せられた「営業目標」が「達成困難なノルマ」であり、平成26年12月支給賞与額が前年12月支給賞与額424,000円から182,850円とされたのは「ノルマ未達成に対するペナルティ」である等として、心理的負荷は「中」であるとし、また、②平成27年3月18日の本件労働者に対する転勤内示（以下「本件転勤内示」という。）も心理的負荷「中」であるから、総合「強」であるとして、本件不支給決定を取り消したものであり、明らかに誤っている。

本件裁決は、平成24年以降の審査請求人の経営改革（人事基盤整備計画）や同改革に基づき改訂された人事・給与・人事考課の新制度の理解を誤り、審査請求人の課す「営業目標」を「ノルマ」と決め付けた上、年2回支給であった賞与制度（夏季賞与、冬季賞与）が年3回支給（夏季賞与、冬季賞与及び業績賞与）並びに毎月支給されるインセンティブ手当としての賞与支給に改められたことを正しく理解せず、「ノルマ未達成に対するペナルティ」などと決め付けたものであって、全く誤ったものである。

これについて更に述べると、①本件労働者についての契約の新規獲得数月20名等の目標は達成困難なものとはいえず、②審査請求人において、同目標の達成は義務又は強制ではなく、その達成を強く求めてもいなかったもので、同目標を達成できなかったとしても違反に対する罰としての不利益や責任追及、事後対応等はないほか、平成26年10月にされた同年度上期の人事考課は、新規獲得人数の単純な比較による「相対評価」で行われており、上記の目標の達成率は人事考課には関係していないことに加え、③本件労働者の平成26年度冬季賞与は実質的には減額されておらず、本件労働者の平成26年度上期の人事考課は最低評価である「戊」とされ、審査請求人においては4四半期のうち2回「戊」を受けると降格となり得るが、必ず降格となるわけではなく、本件労働者についても降格はなかったもので、本件労働者に対してペナルティが課されたとはいえない。

そして、①本件転勤内示は、内示段階にとどまり、本件労働者には転勤できない正当理由を提出する等の機会があったほか、本件労働者は転勤に係る辞令は目にしておらず、この辞令は平成27年7月には撤回されていること、②本件転勤内示は、営業成績が下位であった本件労働者の職場環境・営業環境を良好なものとし、事務業務に煩わされず、営業環境も良い

状況下で営業成績を上げやすくするための人事的措置であって、当然、「ノルマ」未達成に対する「ペナルティ」などではないこと、③本件労働者は、審査請求人に対し、その家族の病状等を転勤できない事情として申告していないことなどから、本件裁決は、本件転勤内示に関する判断を誤っている。

(2) 補充書面（令和6年3月19日付け）

令和a年b月c日F地方裁判所判決（同裁判所令和d年（e）第f号及び第g号事件）（以下「本件判決」という。）は、審査請求人が原告として国等に対して本件裁決の問題点を指摘するなどして損害の賠償を求めた訴訟において、その理由中で、本件労働者の発病した精神障害が業務上の事由によるものであると判断したが、上記（1）に述べたような点のほか、本件労働者と同種の労働者が本件労働者におけるのと同様の事情を基礎にして提起した療養補償給付不支給処分取消請求訴訟における被告としての国の主張の内容や請求を棄却した判決の内容にも照らすと、上記の判断は誤っている。

また、本件転勤内示については、本件労働者と上司の人間関係・信頼関係には問題があり、転勤に伴い本件労働者が上司の下から離れることは、本件労働者の心理的負担を軽減する事情となるほか、「転勤」に関して、「国内転勤の場合の距離の程度」、「単身赴任手当等の手当の支給の有無」及び「家族の状況」といった本件認定基準にない「視点」を用いて検討するのは誤っている。

(3) 反論書（令和6年12月13日付け）

本件裁決及び本件支給決定は、本件労働者と上記（2）で述べた同種の労働者とを不合理に差別している。

(4) 主張書面（令和8年2月17日付け）

仮に、本件労働者の精神疾患発症に「業務起因性」があったとしても、令和5年7月に公表された精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会の報告書（以下「令和5年報告書」という。）等によれば、療養開始後「6か月～2年」遅くとも「3年」が経過したときは「業務起因性」ないし「相当因果関係」は喪失されるのであり、その後に継続される労災給付に対応する労働保険料の増額賦課処分は違法である。

本件労働者は、①平成29年5月の時点で主治医より「復職可能」との診断を受けた上、②同年6月には現に「職場復帰」を果たし、③平成30年には審査請求人の女性営業職員の平均以上の「アポ率」を達成し、④同年3月

には審査請求人の次年度に向けた営業決起集会である「進発式」にG地から上京して出席し、懇親会にも出席していたところである。

すなわち、本件労働者は、遅くとも平成29年中には、令和5年報告書が述べる「健康時の状態に完全に回復した状態」に至っていた。

(5) 主張書面（令和8年4月15日付け）

仮に本件労働者の発病につき「業務起因性」が認められたとしても、その後の復職の状況や適応障害についての知見（令和5年報告書）に照らすと、本件労働者については、平成29年2月から平成30年2月までの間に、「健康時の状態に完全に回復した状態」（令和5年報告書）又は新認定基準の第5の2（症状安定後の新たな発病）にいう「症状安定」の状況（既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況）にあったもので、上記の時期をもって当初の原因（業務上の出来事）との因果関係は失われ、新たな発病の原因となる出来事もないから、その後の保険給付を労働保険料算定の基礎とすることはできない。

(6) したがって、本件認定決定の取消しを求める。

## 第2 諮問に係る審査庁の判断

本件審査請求の論点は、本件労働者の精神障害が、労災保険法7条1項1号に規定する「業務上の疾病」に該当し、支給要件を満たすと判断してなされた本件支給決定を前提とした本件認定決定の妥当性である。

### 1 発病の有無等の判断

本件労働者の精神障害の発病については、本件裁決において、平成27年3月中旬頃に「F43.2 適応障害」を発病したと判断されており、この点については争われていない。

### 2 業務による心理的負荷の強度の判断

#### (1) 「ノルマが達成できなかった」について

ア 審査請求人の人事考課制度においては、数値目標の達成度は考課の評価対象となり、昇格・昇級及び賞与に反映される。そうすると、数値目標は、人事考課上の重要な要素であって、その未達成に対しては、制度上は降格を含むペナルティが課される可能性があったといえるから、本件は、心理的負荷の強度が「中」の具体例である「ノルマが達成できなかったことによりペナルティがあった」に該当する。

この点、本件判決も、本件労働者のノルマの心理的負荷を「中」と判示

している。なお、審査請求人の主張する「同種の労働者」の労災給付不支給処分取消請求訴訟の判決も、「ノルマが達成できなかった」の心理的負荷については「中」としている。

イ 審理員の依頼による労災法務専門員の鑑定結果（以下「本件鑑定結果」という。）は、本件は「ノルマが達成できなかったことによりペナルティがあった」に該当し、本件労働者のノルマの心理的負荷を「中」と判断する旨述べている。

ウ 以上のことから、「ノルマが達成できなかった」の心理的負荷の総合評価については、「中」と判断する。

## （２）「転勤をした」について

ア 本件では、審査請求人から本件労働者に対し、本件転勤内示がなされている。本件転勤内示は、正式な辞令ではないが、転勤の内容を示すものであり、かつ社会通念上容易に覆るものではないため、本件別表１の２２「転勤をした」を類推して判断を行う。

本件労働者に対しては、単身赴任手当や帰宅交通費が支給されないことに加え、H地からI地という遠方への転勤が内示されており、さらに、当時、本件労働者の母は入院中であった。これらの事情を踏まえ、本件別表１の２２の具体例も参考としつつ評価すると、本件転勤内示の心理的負荷の程度は「強」とまではいえないものの、「弱」の具体例のように軽微なものとはいえないため、「中」に該当すると思料する。

イ この点、審査請求人は、本件労働者を「同種の労働者」と別異に扱う理由はない旨主張する。

しかしながら、審査請求人が主張する「同種の労働者」への転勤内示は、J地からK地、あるいはL地からM地への転勤であるのに対し、本件転勤内示は、H地からI地への転勤であるから、距離及び移動時間等を踏まえると、赴任時の移動における心身への負担の程度は大きく異なるといえる。また、赴任後に実家へ一時帰宅する際の交通費及び移動時間等の負担も大きく異なり、そのことによって、一時帰宅できる頻度にも影響が生じ得る。

また、本件転勤内示の当時、本件労働者の母は入院していたのに対し、審査請求人の主張する「同種の労働者」の父母にそのような事情は認められないから、親の健康状態への配慮の程度にも違いがあるといえる。

このように、審査請求人が主張する「同種の労働者」と本件労働者では事実関係が異なるため、当該事実を基礎とした心理的負荷の評価にも差異

が生じ得るといえる。よって、審査請求人の主張を採用することはできない。

ウ なお、審査請求人は、本件労働者と上司の人間関係・信頼関係には問題があり、転勤に伴い本件労働者が上司の下から離れることは、本件労働者の心理的負荷を軽減する事情となる旨主張する。

しかしながら、上記の人間関係・信頼関係の問題が仮に事実であったとしても、本件別表1では評価の視点として「その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等」が挙げられているところ、転勤後の職場の人間関係について具体的に考慮することなく、上記の問題の解消のみを捉えて軽減事由とすることが妥当といえるか、疑問である。

この点について、本件鑑定結果は、そもそも「転勤をした」ことは負荷となり得る出来事であり、負荷を軽減する事情をあえて論じる必要性はない旨、また、審査請求人が指摘する上司の性格や行動なるものの合理性・客観性が担保されているかが不明である旨述べている。

エ また、審査請求人は「転勤」に関して、「国内転勤の場合の距離の程度」、「単身赴任手当等の手当の支給の有無」及び「家族の状況」といった本件認定基準にない「視点」を用いて検討するのは誤っている旨主張する。

しかしながら、本件別表1の「心理的負荷の総合評価の視点」は、「等」と記載されているとおり、例示列举であるといえる。そして、転勤は、配置転換等と異なり、転居を伴うことが特徴であることに鑑みれば、距離の程度、単身赴任手当等の支給の有無及び家族の状況といった視点も、「等」に含まれると思料する。

この点について、本件鑑定結果は、本件認定基準における「心理的負荷の総合評価の視点」や「心理的負荷の強度を「強」、「中」、「弱」と判断する具体例」は限定列举ではなく、状況や経緯等も総合的に考慮して心理的負荷の程度を判断する旨述べている。

その上で、本件鑑定結果は、本件転勤内示について、「転勤をした」を類推し、心理的負荷を「中」と判断する旨述べている。

オ 以上のことから、本件転勤内示については、本件別表1の具体的出来事のうち「転勤をした」を類推し、心理的負荷の総合評価を「中」と判断する。

### (3) 全体評価について

上記ア及びイの具体的出来事が関連して心理的負荷を一層増強する方向に作用したものとして、心理的負荷の全体評価を「強」と判断する。

### 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断

本件の関係資料から、本件労働者が業務以外の心理的負荷及び個体側要因により精神障害を発病したとの事実は認められない。

### 4 よって、本件労働者の精神障害は、「業務上の疾病」（労災保険法7条1項1号）に該当する。

なお、本件は、現在の認定基準（新認定基準）が定められる前の本件認定基準により判断したものであるが、新認定基準に基づいて判断したとしても、結論に相違ないものである。

また、本件労働者については、平成27年3月18日に発病した精神障害の療養のため、再度休業が必要になったものと判断している。

### 5 本件支給決定等が支給要件を満たすことを前提として、処分庁がした本件認定決定による労働保険料決定額及び不足額については適正である。

したがって、本件認定決定に違法又は不当な点は認められない。

なお、審理員意見書も、以上とおおむね同旨の理由を述べた上で、本件認定決定に違法又は不当な点はなく、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとしている。

## 第3 当審査会の判断

### 1 本件諮問に至るまでの一連の手續について

(1) 一件記録によると、本件審査請求から本件諮問に至るまでの一連の手續の経過は、次のとおりである（なお、括弧内は、当該手續までの所要期間である。）。

審査請求の受付 : 令和5年12月27日

審理員の指名 : 令和6年1月31日

(審査請求の受付から約1か月)

処分庁提出資料に係る審査請求人 : 同年5月30日

による交付等申請の受付

交付等申請に係る処分庁に対する : 同年10月29日

意見の求め (交付等申請の受付から約5か月)

反論書の受付 : 同年12月16日

鑑定の依頼 : 令和7年6月17日

(反論書の受付から約6か月)

審理員意見書の提出 : 同年7月29日  
本件諮問 : 同年11月28日  
(審理員意見書の提出から約4か月、審査請求の受付から約1年11か月)

(2) そうすると、本件では、①審査請求の受付から審理員の指名までに約1か月、②処分庁提出資料に係る審査請求人による交付等申請の受付から交付等申請に係る処分庁に対する意見の求めまでに約5か月、③反論書の受付から鑑定の依頼までに約6か月、④審理員意見書の提出から本件諮問までに約4か月を要した結果、審査請求の受付から諮問までに約1年11か月の期間を要している。

しかし、上記の手續に上記の期間を要したことについて特段の理由があったとは認められない。審査庁においては、審査請求事件の進行管理の仕方を早急に改善されたい。

(3) 上記(2)で指摘した点以外では、本件審査請求から本件諮問に至るまでの一連の手續に特段違法又は不当と認めるべき点はうかがわれない。

## 2 本件認定決定の違法性又は不当性について

(1) 本件認定決定は、処分庁が、審査請求人の提出した本件申告書の記載に誤り(処分庁が通知した改定労災保険率は1000分の2.52であるところ、審査請求人は1000分の2.04として申告)があるとして、労働保険料徴収法15条3項の規定に基づき、審査請求人に対してしたものである(上記第1の2の(4)及び(5))。

審査請求人は、①本件労働者の精神障害については、本件認定基準の認定要件を満たしていないから、労災保険法7条1項1号に規定する「業務上の疾病」に該当しないので、本件支給決定は誤りである、②本件労働者の平成29年6月以降の復職の状況に照らすと、本件労働者は、遅くとも平成30年2月には、「健康時の状態に完全に回復した状態」等に至っていたので、その後に継続された労災保険の保険給付に対応する労働保険料の増額賦課処分は違法であると主張し、本件認定決定の取消しを求めている(上記第1の3)。

(2) 本件支給決定に係る療養補償給付の請求までの経緯等

一件記録によると、次の事実が認められる。

### ア 審査請求人

(ア) 審査請求人は、平成24年以降、経営改革の一環として、人事制度

や給与制度を変更する人事基盤計画を実施し、考課制度は、1年度（4月1日から翌年3月31日まで）を上期（4月1日から9月30日まで）と下期（10月1日から翌年3月31日まで）に分け、考課結果が適正に処遇に反映される仕組みとし、MBO考課では、営業職員については、営業成績につき数値目標が設定され、その設定された目標の達成状況を考課するなどとされた上で、考課の結果が賞与や昇格・昇給に反映されることとなり、下位からG1からG3までのグレードに区分される営業職員の降格要件としては、直近4回の半期考課で5段階のうち最低の段階以下との評価を2回受けた場合とされていた（「人事基盤整備計画の実施について」と題する書面、人事基盤整備計画（2012.11.1）の「キャリアパス制度 降格要件」、「考課制度 体系（業務職）」、「考課制度 考課スケジュール」等）。

(イ) 審査請求人は、平成25年9月5日付けで、審査請求人の支局総務課を廃止し、支局総務課において総務事務等に従事していた女性職員に営業業務を担当させることとし、本件労働者を含む複数の女性職員に対し、総務課から業務推進課への異動を命じた（以下「本件職種転換命令」という。）（「お知らせ」と題する書面（平成25年9月3日付け）、「総務部所管規程の一部改定について」と題する書面（平成25年9月5日付け）、「支局総務課廃止に伴う対応について」と題する書面（平成25年9月5日付け））。

(ウ) 審査請求人は、平成27年3月18日、本件職種転換命令対象者のうち、営業成績が下位になった者に対し、発令日を同年4月1日とする転勤の内示をし、本件労働者は、B支局業務推進課から業務総括本部N支局（以下「N支局」という。）業務推進課に異動の予定とされた（「お知らせ」と題する書面（平成27年3月18日付け）、Oの陳述書（令和4年11月25日付け。以下「O陳述書」という。））。

#### イ 本件労働者

(ア) 本件労働者は、平成14年6月10日に審査請求人のB支局にパートとして採用されてから、平成16年5月1日に正職員として採用されてB支局総務課に配属された前後を通じ、内勤業務に従事しており、新規契約又は契約変更に係る手続や審査等の事務処理、けがの補償や福利厚生等の請求手続と審査等、総務関係や経理関係の業務を行って

いた（履歴台帳、本件労働者に係る「経歴」と題する書面（令和4年11月2日現在）、本件労働者からの聴取書（平成28年1月13日作成。以下「聴取書①」という。））。

(イ) 本件労働者は、平成25年9月5日付けで、審査請求人のB支局総務課から業務推進課に異動を命じられ、営業職員のグレードとしてはG2とされたが、当面は従前の担当業務の引継ぎに従事していた（上記アの（イ）、「お知らせ」と題する書面（平成25年9月3日付け）、履歴台帳、本件労働者に係る「経歴」と題する書面（令和4年11月2日現在）、聴取書①）。

(ウ) 本件労働者は、当時のB支局のP支局長の指示で、平成26年3月から営業業務を当初想定されていた同年4月よりも前倒しして開始し、同年度上期及び下期のMBO考課の各達成目標として、新規獲得数120名（月平均20名）、増員を含む獲得数130名（下期は120名）、新規事務所有効面談数（初訪件数）月10件等の目標が設定された。本件労働者は、これらの目標をなかなか達成することができず、同年10月頃から、そのことをプレッシャーに感じるようになった（2014年度上期考課表、2014年度下期考課表、平成26年4月度から平成27年3月度までの「プロセスコントロール報告書」、本件労働者からの聴取書（平成28年2月3日作成。以下「聴取書②」という。））。

(エ) 平成26年10月以降に審査請求人の職員に示された同年度上期の考課は、上記アの（ア）に述べた原則とは異なり、新規獲得数の相対評価で行われ、本件労働者の考課結果は、「戊」（5段階のうちの最低）であり、その後も、本件労働者の営業成績は、同年4月から平成27年1月までの期間において審査請求人の営業職員155人中143番と下位にあった（「考課結果」と題する書面、平成27年2月時点における営業成績表、○陳述書）。

(オ) 本件労働者は、平成27年3月18日、審査請求人のB支局業務推進課からN支局業務推進課に異動となる旨の内示（本件転勤内示）により、同年4月からN支局に異動となる旨を知った（上記アの（ウ）、聴取書②）。

(カ) 本件労働者は、平成27年3月25日、Qクリニックを受診し、「不安状態」との診断を受け、医師からは「転勤は無理ではないか、

少し休んでは」との説明を受けた（診断書（平成27年3月25日付け）、聴取書②）。

（キ）本件労働者は、平成27年3月26日以降欠勤し、同年6月30日には人事部付に異動して休職し、同年7月24日に本件転勤内示は撤回された。その後、本件労働者は、同年8月4日、Rクリニックを受診し、「うつ病エピソード」の診断を受けた（出勤簿、「平成27年3月18日の人事異動内示から休職するまでの出勤状況」と題する書面、本件労働者に係る「経歴」と題する書面（令和4年11月2日現在）、個人台帳I、「意見書の提出について」と題する書面）。

（ク）本件労働者は、平成27年10月19日、本件労基署長に対し、療養補償給付の請求をした（上記第1の2の（2））。

（ケ）本件労働者の家族の状況（聴取書①、聴取書②、本件労働者の陳述書（平成27年5月7日付け）、本件労働者の弟に係る戸籍附票の全部証明及び住民票）

本件労働者は、本件職種転換命令及び本件転勤内示がされた当時、父母とG地で同居し、3人で生活をしていた。

本件労働者の母は、平成25年12月中旬から下旬頃まで入院し、その後、かねてより罹患していたうつ病が悪化し、平成26年5月から平成27年9月頃まで入院した。

本件労働者の父は、本件労働者の母の体調が悪化したことから、平成25年10月に退職し、本件労働者の母の入院後、毎日病院に行き、洗濯等の日常の面倒をみていた。本件労働者及びその父母の世帯の生計は、本件労働者の給与及びその父の年金の収入により維持されていた。

なお、本件労働者の弟は、平成25年6月以降、G地において他の家族と別居している。

### （3）業務による心理的負荷の強度について

本件労働者は平成27年3月中旬頃に本件認定基準で対象とされる疾病（対象疾病。上記第1の1の（4）のア及びイの（ウ））である精神障害を発病したものであるところ（上記（2）のイの（カ）及び（キ）、S労働局地方労災委員協議会精神障害専門部会座長意見書（平成28年5月27日付け））、本件労働者が発病した上記の精神障害について、業務による心理的負荷の強度を検討する。この点に関し、審査庁は、上記の発病前おおむね6か月の間の出来事として、本件認定基準中の本件別表1の9

「ノルマが達成できなかった」（上記第1の1の（4）のウの（ウ）のA）に該当するもの及び同じく22「転勤をした」（上記第1の1の（4）のウの（ウ）のB）を類推すべきものがあり、それぞれの出来事の業務による心理的負荷の強度はともに「中」で、これらの出来事は関連して生じて心理的負荷を一層増強する方向に作用したとして、全体評価は「強」と判断されるとするので、順次検討する。

ア 「ノルマが達成できなかった」（本件別表1の9。上記第1の1の（4）のウの（ウ）のA）について

（ア）上記（2）のアの（ア）のような審査請求人の人事考課等の制度の内容及びその中における営業成績の目標の設定の位置付け等を踏まえると、上記の目標の設定については、その達成が義務付けられるなどされてはいなかったとしても、上記の制度の運用の下にある労働者の心理的負荷の観点からみると、本件別表1の9にいう「ノルマ」であって、それが「達成できなかったことによりペナルティ（昇進の遅れ等を含む。）があった」に該当すると評価するのが相当である。

そして、平成26年度の当初において、新規獲得数の達成目標（月当たりの平均新規獲得人数）として、通常の営業業務従事者については月25名（チャレンジ目標は月30名）とされていた一方（○陳述書）、本件労働者については月20名に緩和されていたが（上記（2）のイの（ウ））、通常の営業業務従事者に係る上記の目標の数値は3分の1程度は達成することができないことを想定して設定されていたこと（○陳述書）を前提に、同年度の当初において平成25年7月以降に営業職員に異動した女性職員に関しては当該目標は月10名とされていたことや、平成26年度において月30名を達成できなかった者が155名中56名あり、月20名を達成できなかった者が同じく28名あったこと（○陳述書）に照らすと、本件労働者に係る上記の目標については、本件労働者と類似する事情にあった労働者にとって、達成は容易であったとまでは直ちには認め難いというべきである。

また、平成25年度において本件労働者のように総務事務等から営業業務に異動があった職員に対しては、異動の当初、十分な営業教育を実施するほか、早期の獲得実績を求めないようにするとの配慮がされていたが（「平成25年7月1日に総務課から業務推進課に異動した職員への対応について」と題する文書（同月19日付け）、○陳述書）、一件

記録を参照しても、平成26年度の人事考課においてこのような職員につき評価に当たり目標の数値の設定以外にその経歴等を考慮した格別の配慮等がされたとの事情は認め難く、営業上の数値目標の設定が審査請求人において当時課題とされていた経営改革の一環としてされ（上記（2）のアの（ア））、審査請求人の社内報においても経営改革の必要性がかねて繰り返し強調されていて、例えば、平成25年4月12日発行のものにおいては、同年度の経営計画に関し、「獲得目標60,000名必達」「目標必達 年間60,000名獲得 推進職員1人新規30名/月」などと記載されていたこと（「社内報T」2012年4月2日号、同年5月14日号、同年9月25日号、2013年4月12日号）、平成26年度上期及び下期の人事考課に関し、営業成績の目標については、既に述べたMBO考課の関係（上記（2）のアの（ア））のほか、コンピテンシー考課の関係でも、考課項目として、例えば「計画性」に関しては「新規獲得目標達成のため、（中略）上位者の詳細指示のもと、自身の現況に即した半期・月間・週間など具体的な計画を立てている。」と、「責任感」に関しては「新規獲得目標の責任を果たすため、上位者の詳細指示のもと、テレアポ・代理所開拓・代理所推進を毎月・毎日実直に取り組んでいる。」とされるなど、営業成績の目標の達成に向けての姿勢が重視されていたこと（2014年度上期考課表、2014年度下期考課表）、当時は業績盛り上げのための方策の一つとして各人の営業成績が定期的に審査請求人の内部で周知されていたこと（○の「証人調書」（令和5年6月22日。以下「○証人調書」という。））等を踏まえると、具体的な目標の数値の設定が既に述べたような想定に基づいてされていた等のことをもって、当該目標の達成が強く求められるものではなかったとまでは直ちには認め難いというべきである。

（イ）その上で、本件労働者については、上記（2）のイの（エ）のように、平成26年10月以降に示された同年度上期の人事考課において、最低の段階の評価を受け、降格要件（直近4回の半期考課で5段階のうち最低の段階以下との評価を2回受けた場合）を一部満たす状態が生じていたもので、その後の平成27年1月までの時点でも、営業成績においては下位にあり、本件転勤内示は本件労働者がそのような状態にあることを踏まえてされたものであった（上記（2）のアの

(ウ) )。

上記の人事考課は、人事考課等の制度上の原則とは異なり、新規獲得数の相対評価によるものであったが(上記(2)のイの(エ))、一件記録を参照しても、そのことが降格要件の適用を含め審査請求人の以後の人事考課等の制度の運用において特に考慮されるなどとされていたこととはうかがわれない。

なお、本件労働者は、平成26年度下期の人事考課においては、5段階のうち下から2番目の評価を受けたが(「考課結果」と題する書面)、一件記録を参照しても、その内容が発病により平成27年3月26日に開始された欠勤の前に本件労働者に示されていたことは認め難く、いずれにせよ、そのような人事考課の結果によっても、本件労働者については降格要件を一部満たす状態が継続していたものである。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)に述べたような事情の下においては、一件記録を参照しても、本件労働者の営業業務の状況が既に述べたようなものであったことを受けて、審査請求人又はB支局の経営に一定以上の影響が生じたとして事後対応等がされたとの事情は認め難く、また、本件労働者の平成26年度冬季の賞与の金額は前年度冬季の賞与のものよりも小さなものであったところ(平成25年及び26年の賃金台帳)、このこと等をもって審査請求人の主張するように直ちにペナルティを課されたものと評価することはしないとしても、上記(ア)及び(イ)の出来事による心理的負荷の強度については、「中」と評価することが相当と認められる。

(エ) 以上と異なる審査請求人の主張は、採用することができない。

イ 「転勤をした」(本件別表1の22。上記第1の1の(4)のウの(ウ)のB)について

(ア) 審査請求人の就業規則においては、転勤については、原則として命令を発する2週間前までに対象となる労働者に対して通知をするものとされ(就業規則16条2項本文)、本件転勤内示はこの定めに従ってされたものである。そして、上記の就業規則上は、発令を受けた労働者は「正当な理由」がない限りこれを拒むことができないとされているところ(就業規則16条1項後段)、一件記録によれば、本件転勤内示がされるまでの間に審査請求人において上記のような例外が認められた例は限られていたことが認められる(○証人調書、F地方裁

判所平成h年（e）第i号同j年k月l日判決、U作成の「転居を伴う移動に関する自己申告について」と題する書面）。審査請求人は、平成27年4月1日付けで、本件転勤内示の内容に従って本件労働者に対する転勤命令を発したが、本件転勤内示を受けてから間もなく発病して欠勤した本件労働者は、上記の転勤命令に係る辞令等を受領しなかったものである（○陳述書）。

（イ）ところで、本件労働者は、平成26年1月に審査請求人に提出した「平成25年度自己申告書」において、「2. 転居を伴う異動について」の項目には、記載をしていない一方、「3. 今後希望する業務や配属・勤務地について」の項目中の「【職種・配属先・勤務地の希望】」には、「B支局」と記載していたものである。

本件労働者の母の長期入院という事情の変化は、その後の同年5月に生じたものであるが（上記（2）のイの（ケ））、一件記録を参照しても、それから本件転勤内示がされるまでの間に、審査請求人において、その雇用する労働者について平成26年度に係る上記のような自己申告書の提出の機会を設けたことや、本件転勤内示をするのに当たり前回の自己申告書の提出から1年以上を経ていることを考慮して改めて事情の変化等を確認するなどの配慮をしたこととはうかがわれない。

（ウ）以上の事情を踏まえ、上記（2）のイの（ケ）のような本件転勤内示の当時の本件労働者の家族の状況（なお、本件労働者の弟は本件転勤内示の当時にG地に居住していたが、一件記録を参照しても、同人が、週に1回程度本件労働者及びその父母から成る世帯の住居に行っていたということ（聴取書①）を超えて、同世帯の生活にどのように関与していたかは、不明である。）、異動先と当時の住居との距離、異動により生ずることが考えられる経済的負担（なお、審査請求人の赴任規程の定めによれば、本件転勤内示に係る異動において、本件労働者については、単身赴任手当や帰宅交通費の支給はされない。）等を考慮すると、①本件転勤内示に係る異動の内容は、本件労働者の勤務地の希望に沿わないものであったが（上記（イ））、審査請求人において当該異動の判断がされた理由については、本件労働者の職場環境・営業環境を良好なものとし、事務業務に煩わされず、営業環境も良い状況下で営業成績を上げやすくするためのほか、本件労働者の当時の上司との人間関係を考慮したためとされ（○陳述書、○証人調

書)、本件審査請求人の立場からすると経営改善の一環としてされたものとして相応の合理性がなくはなかった一方、一件記録を参照しても、本件労働者において平成27年4月頃に審査請求人の人事上の施策として転居を伴う転勤を命じられることはない信頼するに足りるような事情が存在したことを認めることはできず、上記(ア)のとおり本件転勤内示の手続は審査請求人の就業規則に従ってされたものであること、②上記(ア)のとおり本件労働者は発病による欠勤のため転勤命令に係る辞令等を受領しておらず、本件転勤内示に係る異動は、上記の発病後の本件労働者の休職中に実際に異動先に赴任することなく撤回されており(上記(2)のイの(キ))、一件記録を参照しても、それまでの間に本件労働者から審査請求人に対して異動の理由の照会や転居を伴う異動が困難であること等の説明があったとは認め難いこと、③本件転勤内示において想定されていた異動先については、一件記録を参照しても、本件労働者につき以前に経験した場所である等の事情は認め難い一方、異動の前後における業務の内容に変化はなく、本件労働者はいわゆるペーパー・ドライバーで自動車の運転はできなかったところ(本件労働者の履歴書、免許資格・スキル台帳、聴取書②)、異動先の地の交通環境によっては本件労働者において営業活動上自動車を運転することなく対応することができる余地が広がる可能性もあったこと、④本件労働者とB支局の本件転勤内示当時の支局長との関係は必ずしも良好ではなかったことがうかがわれること(陳述書①、陳述書②、Pからの聴取書(平成28年3月17日付け)、Pの「証人調書」(平成29年6月5日)。もっとも、一件記録を参照しても、そのことを理由に本件労働者においてB支局からの異動等を希望するなどの事情にまで至っていたことはうかがわれない。)を勘案しても、本件転勤内示を受けたとの出来事による心理的負荷の強度については、本件別表1の22「転勤があった」を類推し、「中」と評価することが相当と認められる。

(エ) この点に関し、審査請求人は、本件認定基準に挙げられていない事由を考慮することを問題とするが、本件認定基準の内容については、例えば、「実際の出来事が本件別表1の「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。」といった記述(上記第1の1の(4)のウの(イ)のA)や、「事実

関係が具体例に合致しない場合には、「具体的出来事」ごとに示している「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価における共通事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。また、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したものの以外は「強」と判断しないというものではない。」といった記述（上記第1の1の（4）のウの（イ）のBの（B））に加え、本件別表1の22におけるものを含めて「心理的負荷の総合評価の視点」の各記述には「等」の語が用いられていることからうかがわれるように、考慮すべき事由を網羅的に列挙した上で考慮の対象をこれらに限定する趣旨のものであるとは解し難く、採用することができない。

また、審査請求人の指摘する他の労働者との比較については、関係する資料（Vの陳述書（平成27年5月7日付け）、F地方裁判所平成m年（n）第o号同p年q月r日判決、W高等裁判所平成s年（t）第u号令和v年w月x日判決、F地方裁判所平成m年（n）第y号同p年q月r日判決、W高等裁判所平成s年（t）第z号令和aa年bb月cc日判決）を参照しても、事実関係の相違は否定し難く、上記の判断を直ちに左右するものとはいえない。

なお、本件労働者は、本件転勤内示を受けた後の平成27年3月24日、審査請求人が同種の労働者として指摘する者の1人から、同人が参加した研修を担当した当時の業務開発部長等と話したところとして、まだ辞めたくないならやっぱり休職が一番の手立てであるから早く病院に行って診断書を取って提出しなさい等とする電子メールを受信しているが（Yの陳述書（平成27年6月5日付け）、O陳述書、令和6年5月13日付け「原告ら準備書面（6）」と題する書面）、一件記録を参照しても、その事実をもって、以上に検討したところが直ちに左右されるものとは認め難い。

（オ）以上と異なる審査請求人の主張は、採用することができない。

#### ウ 複数の出来事の全体評価

本件労働者については、対象疾病の発病前おおむね6か月の間において、当該発病に関与する業務による出来事として、上記ア及びイに述べたように複数のものがあるところ、いずれも単独では「強」の評価とならないが、既に述べた事情に照らすと、それらは関連して生じ、本件労働者の心理的負荷を一層増強する方向に作用したと認められるので、全体評価としては

「強」であると判断することが相当であると認められる。

(4) 心理的負荷の強度の評価における新認定基準との関係について

ア 本件別表1を含む本件認定基準については、本件改正通達（令和5年9月1日付け基発0901第2号厚生労働省労働基準局長通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）により改正がされている。上記の改正は、本件認定基準発出後の社会情勢の変化と労働者の心身の健康に対する関心の高まりを鑑み、本件認定基準につき精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会において行われた最新の医学的知見を踏まえた多角的な検討の結果を踏まえ、業務による心理的負荷の評価をより適切かつ効率的に行う等の観点から行われたものであるところ（同日付け基補発0901第1号厚生労働省労働基準局補償課長通知「心理的負荷による精神障害の認定基準に係る運用上の留意点について」の記の第1）、本件認定基準及び新認定基準は、いずれも、「心理的負荷による精神障害の労災請求事案」における「業務上外の判断」の運用について定めるものとされており（本件通達及び本件改正通達の各本文（冒頭部分））、上記の各文言に照らし、労働保険料徴収法15条3項の規定に基づく労働保険料の額の決定にこれらの適用があるものとは解し難い一方、同決定についての審査請求においては、「メリット収支率算定基礎対象となる労災支給処分の支給要件非該当性（労災支給処分が労災保険法に従った決定ではなかったこと）」が問題とされ得るのであり（本件不服申立て通達。上記第1の1の（1）のエ）、この際には、当該処分により支給された保険給付が「客観的に支給要件を満たす」ものであるかどうかを判断すべきものであって（最高裁判所令和5年（行ヒ）第108号同6年7月4日第一小法廷判決・民集78巻3号662頁参照）、上記の改正後にされた上記の労働保険料の額の決定においてメリット収支率の算定の基礎とされている労災保険の保険給付の支給に係る処分が同改正前の本件認定基準を適用してされたものであっても、上記のような新認定基準に係る改正の趣旨に照らすと、同決定についての審査請求において上記の判断をするのに当たっては、新認定基準における定めの内容をも考慮することが相当と考えられる。

イ その上で、新認定基準中の新別表1においては、本件認定基準中の本件別表1における9「ノルマが達成できなかった」は同8「達成困難なノルマが課された」と統合されて7「達成困難なノルマが課された・対

応した・達成できなかった」と改められているところ、本件労働者が平成26年度上期の人事考課を受けたこと等に関する事実については、上記(3)のアに述べたところに照らすと、新別表1の7において心理的負荷の強度を「中」と判断する具体例として挙げられている「達成は容易でないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った」又は「達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした」（上記第1の1の(4)のウの(ウ)のAの(C)）に該当し、関係する事情を総合的に考慮すると、心理的負荷の程度については、「中」と評価することが相当と認められる。

また、新認定基準中の新別表1においては、本件認定基準中の本件別表1における22「転勤をした」は同21「配置転換があった」と統合されて17「転勤・配置転換があった」と改められているところ、上記(3)のイに述べたところに照らすと、本件労働者が本件転勤内示を受けたことに関する心理的負荷の程度の評価については、これに近い具体的出来事として新別表1の17を当てはめ、それにおいて心理的負荷の強度を「中」と判断する具体例として挙げられている「過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した」（上記第1の1の(4)のウの(ウ)のBの(C)）を参考としつつ、関係する事情を総合的に考慮し、「中」と評価することが相当と認められる。

そして、上記(3)のア及びイに述べたところに照らすと、これらの出来事は関連して生じていると認められ、その全体について総合的な評価を行うと、これらによる心理的負荷の程度については、「強」と判断することが相当と認められる。

(5) 本件労働者における精神障害の発病の「業務上の疾病」該当性に関する小括

上記(3)（冒頭部分）のとおり、本件労働者は平成27年3月中旬頃に本件認定基準で対象とされる疾病（対象疾病。上記第1の1の(4)のア及びイの(ウ)。新認定基準の第1及び第2の3も参照）である精神障害を発病したものであるが、一件記録を参照しても、本件労働者については、業務以外の心理的負荷又は個体側要因により上記の対象疾病を発病したとは認められない（上記第1の1の(4)のイの(ウ)。新認定基準の第2

の3及び第4の3も参照)。

その上で、上記(4)に述べたところを踏まえると、上記のように本件労働者が発病した精神障害については、「業務上の疾病」(労災保険法7条1項1号)に該当すると認めるのが相当であり(上記第1の1の(4)のイ。新認定基準の第2も参照)、一件記録を参照しても、上記の認定判断をしたところを左右する証拠書類等は見当たらない。

(6) 本件労働者の復職との関係について

ア 本件労働者は、平成29年7月3日から平成30年9月10日までの間、復職していたものであるが(上記第1の2の(2))、復職に当たって審査請求人に提出された診断書(平成29年5月26日付け)及び職場復帰に関する主治医意見書(同日付け)においても、なお、本件労働者については「うつ病」又は「うつ病エピソード」との診断がされた上で、一定の配慮の下に復職が可能であるとされていたものであり、本件労働者は上記の復職の期間中及びその後も通院及び服薬を継続していたものである(休業補償給付支給請求書(令和元年7月3日受付)、休業補償給付支給請求書(令和元年11月22日受付)、労働基準行政システム被災者情報詳細画面、補償給付実地調査復命書(令和元年10月1日付け)、補償給付実地調査復命書(令和2年1月31日付け))。令和元年7月3日及び同年11月22日にされた本件労働者に係る休業補償処分1及び休業補償処分2(休業期間を上記の復職期間を含めた賃金の支払状況を考慮して平成27年12月30日から平成31年3月31日までのうちの合計753日分とするもの。上記第1の2の(2))は、そのような事情を確認した上で、平成27年3月に発症した傷病につき自然的な経過として症状が悪化して再度の休業が必要になったとの判断の下にされたものであって(休業補償給付支給請求書(令和元年7月3日受付)、休業補償給付支給請求書(令和元年11月22日受付)、補償給付実地調査復命書(令和元年10月1日付け)、補償給付実地調査復命書(令和2年1月31日付け))、それらの際には、本件労働者について、上記の各処分の時点において、本件認定基準の第7(療養及び治ゆ)の定めるところ(上記第1の1の(4)のエの(ア))に照らしても、いまだ「治ゆ(症状固定)」に至ったとまでは認め難いとの判断がされていたものと推認され、以上については、平成30年9月14日にされた本件支給決定についても同様に考えられる。このような各判

断については、一件記録を参照しても、不合理であったとまではいうことはできない。

本件労働者が再度の休業を開始するに当たって審査請求人に提出した診断書（平成30年9月10日付け）には、直接の病名として虚血性腸炎と記載されているが、本件労働者はかねて上記の疾病にも罹患していたこと（上記の診断書、聴取書①）も考慮すると、上記の事実をもって上記に述べたところが直ちに左右されるものとは認め難い。

イ 上記アに関し、審査請求人は、令和5年7月に公表された精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会の報告書（令和5年報告書）において、「寛解」との診断がない場合を含めた治ゆ（症状固定）の状態の判断に関して「業務による心理的負荷により精神障害を発病し、休業することとなった事案においては、基本的にストレス要因からは離れている状況にあるといえる点に留意する必要がある。」とされ、療養期間の目安に関して「うつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされていること」や「適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、また、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされていること」といった事項をあらかじめ示しておくことが重要と考えられるとされていること等のほか、上記の検討会の座長を務めた研究者の論考の記述等を指摘するが、令和5年報告書においては、治ゆ（症状固定）の判断に関しては「その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。」とされ、療養期間の目安に関しても「これを一概に示すことは困難である」とされていること等に照らすと、審査請求人の指摘するところを考慮しても、本件の各処分における判断について上記アに述べたところが直ちに左右されるとは認め難い。

また、審査請求人は、上記の令和5年報告書の記述のほか、新認定基準の第5（精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病）の2（症状安定後の新たな発病）の記述（上記第1の1の（4）のエの（イ））を踏まえ、本件労働者については、平成29年2月頃から平成30年2月頃までの間に、「健康時の状態に完全に回復した状態」（令和5年報告書）又は新認定基準の第5の2にいう「症状安定」の状況（既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況）にあったもので、上記の時期をも

って当初の原因（業務上の出来事）との因果関係は失われた旨主張するが、前者の主張については、既に述べたところに照らし、本件労働者が上記の時期にその主張するような「健康時の状態に完全に回復した状態」にあったとの事実は認め難く、採用することができない。後者の主張については、新認定基準の第7（療養及び治ゆ）（上記第1の1の（4）のエの（イ））にいう「治ゆ（症状固定）」に該当することを論ずるもので、上記の時点で療養補償給付及び休業補償給付の支給は打ち切って必要に応じ障害補償給付への切り替えを検討すべきであったとする趣旨と解されるが（新認定基準の第7参照）、上記（4）のアに述べたように、本件審査請求における判断をするのに当たって新認定基準における定めの内容をも考慮するものとしても、既に述べたところに照らし、本件労働者が上記の時点において「治ゆ（症状固定）」に至っていたとの事実を前提とする主張は採用し難いというべきである。

（7）本件認定決定の概算労働保険料額及び労働保険料額（不足額）

本件認定決定は、概算労働保険料額及び労働保険料額（不足額）を決定するものなので、それらの額が適正であるかどうか検討する。

令和5年度の労災保険率の算定の基礎となるのは、一定の調整を加えた令和元年度から令和3年度までの労働保険料等の額と令和元年度から令和3年度までの保険給付等の額である。

ア メリット収支率の算出

概算労働保険料の額は、メリット増減率を基に算出されるから、まず、このメリット増減率を算出する基礎となるメリット収支率を算出する。

審査庁提出のデータ（審査庁回答①・記6の回答及び資料5）によると、審査請求人に係る令和元年度から令和3年度までの保険給付の額は、令和元年度が3,156,549円、令和2年度が43,686円、令和3年度が0円で、合計が3,200,235円であり、審査請求人に係る令和元年度から令和3年度までの特別支給金の額は、令和元年度が841,422円、令和2年度が0円、令和3年度が0円で、合計が841,422円であり、審査請求人に係る令和元年度から令和3年度までの3年間の保険給付額（3,200,235円）と特別支給金額（841,422円）を合計すると、4,041,657円となる。

そして、審査請求人に係る令和元年度から令和3年度までの労働保険料の額は、令和元年度が3,685,211円、令和2年度が5,198,

411円、令和3年度が5,179,077円であり、上記の値に、それぞれ第1種調整率「100分の67」（労働保険料徴収法施行規則19条の2）を乗ずると、令和元年度が3,685,211円×0.67=2,469,091.37円≒2,469,092円（少数点以下切上げ（処理手引2-5））、令和2年度が5,198,411円×0.67=3,482,935.37円≒3,482,936円（小数点以下切上げ）、令和3年度が5,179,077円×0.67=3,469,981.59円≒3,469,982円（小数点以下切上げ）で、合計が9,422,010円となる。

したがって、メリット収支率（%）は、（4,041,657円÷9,422,010円）×100=42.89≒43%（小数点以下切上げ（処理手引2-5））となる。

#### イ メリット増減率の算出

審査請求人のメリット収支率は、上記アのとおり43%であるので、労働保険料徴収法施行規則20条及び別表第3により、「40%を超え50%までのもの」の「労災保険率から非業務災害率を減じた率に対する増減の割合」（メリット増減率）は「-20%」となる。

#### ウ メリット労災保険率を算出

メリット制が適用される保険年度において適用される労災保険率は、「基準となる労災保険率」から「非業務災害率」を減じた率を「メリット増減率」により上げ下げした率に非業務災害率を加えた率（メリット労災保険率）である。

そして、基準となる労災保険率が1000分の3（労働保険料徴収法12条2項、労働保険料徴収法施行規則16条1項・別表1の「事業の種類」が「その他の事業」、「事業の種類」が「その他の各事業」）で、非業務災害率が「1000分の0.6」（労働保険料徴収法12条3項、労働保険料徴収法施行規則16条2項）、メリット増減率が「-20%」であるから、メリット労災保険率は（処理手引2-4）、1000分の2.52（=基準となる労災保険率「1000分の3」-非業務災害率「1000分の0.6」）×（（100+メリット増減率「-20」）÷100）+非業務災害率「1000分の0.6」）となる。

#### エ 概算労働保険料額及び納付すべき労働保険料額（不足額）

労災保険分に係る賃金総額は、1,687,441,000円、雇用保

険分に係る賃金総額は、1,688,731円である（1000円未満の端数は切捨て（労働保険料徴収法施行規則11条2号））。

そうすると、労災保険料は、4,252,351.32円（=1,687,441,000円×1000分の2.52）、雇用保険料は、26,175,330.5円（=1,688,731,000円×1000分の15.5）で、1円未満の端数は切捨て（国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律（昭和25年法律第61号）2条1項）なので、労災保険料は、4,252,351円、雇用保険料は、26,175,330円となる。

したがって、労災保険料と雇用保険料を合計した令和5年度の概算保険料は、30,427,681円である。

審査請求人が申告納付した令和5年度の概算保険料は、29,617,709円なので、不足額が809,972円となる。

以上から、本件認定決定によって決定された概算労働保険料額及び納付すべき労働保険料額（不足額）は適正である。

(8) 上記(1)から(7)までで検討したところによれば、本件認定決定は、違法又は不当であるとはいえない。

### 3 まとめ

以上によれば、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当である。

よって、結論記載のとおり答申する。

行政不服審査会 第1部会

委	員	八	木	一	洋
委	員	野	口	貴	公 美
委	員	村	田	珠	美