

概要

審査請求人（以下「請求人」という。）に発病した疾病は、業務上の事由によるものとは認められないとして、審査請求を棄却した事例

要旨

1 事案の概要及び経過

請求人は、昭和〇年〇月、〇会社に入社、営業社員として就労を開始、以後、昭和〇年〇月から総合職として勤務していた。平成〇年〇月〇支店の転勤を断ったところ、減給及び営業職への異動、さらに平成〇年〇月に大幅な減給等を受け、不眠等の症状が出現した。平成〇年〇月に和解後総合職として復帰し、症状は徐々に回復した。

その後、低評価、降級、降格、減給、長時間労働などがあり、平成〇年〇月〇日、抑うつ、心身疲弊、思考の滞りなどを訴え、〇クリニックを受診し「うつ病」と診断された。

請求人は、業務における長年にわたる肉体的、精神的ストレスの蓄積が原因で精神障害を発病したとして、監督署長に対し休業補償給付を請求したところ、監督署長は請求人の精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

2 審査請求の理由

請求人は、審査請求の理由として、要旨、次のとおり述べている。

業務のストレスの蓄積により、うつ病が発症したとの診断書は2ヶ所の医療機関より出ており、産業医からも同様のことを言われており業務上の災害であることは明らかである。

3 原処分庁の意見

監督署長は、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」に基づき、不支給決定とした理由として要旨、次の意見を述べている。

- (1) 請求人はICD-10診断ガイドラインに示されている「F32 うつ病エピソード」を平成〇年〇月頃発病したと認められる。
- (2) 精神障害発病前おおむね6か月間に、発病に関与したと考えられる出来事について、請求人は、①平成〇年〇月、事務所が移転する際、パート従業員が全員解雇となり、会社への不信感を持ち、会社からの評価に大変不安を感じたこと、また、移転後の請求人の座席配置が下位の者より下に配置され、会社側の意思が働いたものと感じたこと、②平成〇年〇月頃から平成〇年〇月まで、昼の休憩時間に業務をしていたこと、③平成〇年〇月、業績評価がC評価であったこと、④平成〇年〇月、中級チーフから初級チーフに降級となったことを主張している。

①の事務所移転時の出来事については、会社関係者によれば、パートの解雇は移転を契機に組織変更のため会社都合で辞めてもらったものであり、座席配置は上司が業務をやり易いように決めたもので、請求人の役割や業務内容を変えるものではなく、請求人の評価や待遇に影響を与えるものとは認められない。

②の昼の休憩時間の業務については、請求人の訴えのとおり昼の休憩時間中に一部業務従事していたと考えられるが、サービス残業の強要と判断される経過は認められない。

③の低評価を受けたことについては、平成〇年〇月から同年〇月までの評価で賞与支給額に影響が出るものであるが、評価は相対評価で他の社員との比較によるものであり、請求人に対して不適切な評価がなされた事実は認められない。

④の降級については、2期連続での低評価のため中級チーフから初級チーフに降級となり、役職手当が5,000円減額となった事実が認められる。なお、人間関係のトラブルは認められなかった。

上記の出来事を職場における心理的負荷評価表に当てはめると、出来事の類型を身分の変化等「左遷された」に該当すると類推した。平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、当該評価に降級に至った業績評価に不合理な点は認められず、出来事前の恒常的な長時間労働や特筆すべき事由は確認できないことから、心理的負荷の強度は「Ⅰ」程度と判断した。

次に出来事後の状況が持続する程度について検討するも、恒常的な長時間労働や特筆すべき内容は確認できなかった。

したがって、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」とした。
- (3) 業務以外の出来事、個体側要因について特に問題は認められない。
- (4) 以上のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」であることから、請求人に発病した精神障害は、業務上の事由によるものとは認められない

4 審査官の判断

- (1) 平成23年12月26日付けの基発第1226第1号通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に照らし、判断すると次のとおりである。
- (2) 請求人はICD-10診断ガイドラインに示されている「F32 うつ病エピソード」を平成〇年〇月頃発病したと認められる。
- (3) 精神障害発病前おおむね6か月間に、発病に関与したと考えられる出来事を検討すると次のとおりである。
 - ① 「今まで所属していたグループの名称がなくなるためパートが全員解雇になったことは、勤務地が代わり名称が変わっただけで業務は同じであり、また通勤距離内である事から考えて攻撃的解雇と考えられ、悲惨な待遇の目撃に該当する」

このことについて、事業場関係者は、移転と組織変更を契機に会社都合で辞めてもらった旨述べている。

請求人の主張するパートの解雇は、事故や災害に類することではなく、パートの受けた待遇を目撃したことは、認定基準の別表1の「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」には該当しない。
 - ② 「正社員の中では一番の末席へ移動させられ、一般社員より下位になった。このことは不当な左遷など身分の変化があった強度Ⅱもしくは嫌がらせやいじめである」

事業場関係者は、同人の左側にチーフ2名、右側に他のフルタイム2名を配置した旨述べており、座席表によると、請求人はチーフ2名の席に配置されている。

以上から必ずしも合理性を欠く配置とはいえ、嫌がらせやいじめの意図を裏付ける客観的な証拠がないため、不当な左遷又は嫌がらせやいじめに該当すると判断することは困難である。
 - ③ 「平成〇年〇月に上司が変わった際に平成〇年〇月頃から続いていたサービス残業の強制はなくなったが、それまでの長時間勤務のため精神的にも肉体的にも疲労と苦痛を感じ、物忘れも激しくなった」

事業場関係者の申述等から、請求人のパソコンのログオフデータを基に差額が清算されていることが確認でき、また、昼休憩時間について一部業務に従事していたものと考えられる。

そこで、発病前6か月の時間外労働時間について、認定基準に基づき、週40時間を超える労働時間数を算定すると、発病前1か月目は39時間53分、2か月目は34時間02分、3か月目は28時間56分、4か月目は31時間01分、5か月目は13時間54分、6か月目は28時間である。

これを認定基準の別表1に当てはめると具体的出来事「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」において強度を「弱」と判断する具体例「1か月に80時間未満の時間外労働を行った」に該当する。
 - ④ 「平成〇年〇月上旬、身に覚えのない評価により賞与を減額された。上司は以前より自身の業務ミスが報告がないためとして責任転嫁をしていた。経営に影響する重大なミスが押し付けられた。仕事上の責任を問われるのは強度Ⅱであるが濡れ衣であり経済的損失を被っているためひどい嫌がらせやいじめクラスの衝撃があった」

低評価の理由について、事業場関係者は、請求人は本来営業の総合職で入社している者で、チーフは準管理職の立場で部下を持つべきところを、部下を持たず一般職がやるような内容しかできていないことが理由であり、チーフとしての役割を十分果たせていないので、どうしてもそのギャップが生じるので評価が低くなる旨述べ、別の事業場関係者は、低評価になった理由に報告がなかった、大きなミスがあったということはない旨述べている。

請求人は低評価である理由は報告義務がなかったと上司から説明を受けた旨主張しているが、当該説明があったとする客観的な証拠はない。

以上から、重大なミスの押し付けや仕事上の責任を問われたと判断することは困難である。

なお、請求人の主張する責任転嫁は発病前おおむね6か月より前の時期である。

その他の請求人が主張する出来事はいずれも発病前おおむね6か月より前のこと、または、発病後のことであり、いずれも発病前おおむね6か月の間における出来事には該当しない。

また、特別な出来事に該当する出来事は認められない。

以上のことから、業務による心理的負荷の強度は「弱」と判断する。
- (4) 業務以外の出来事、個体側要因について特に問題は認められない。
- (5) したがって、請求人に発症した精神障害は業務上の事由によるものと認めることはできないものであり、監督署長が請求人に対してなした休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。