

## 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、平成〇年〇月〇日に〇会社に入社し、技術職・アプリケーション開発の業務に従事していたところ、上司から退職勧奨を受けたことを契機に不眠、抑うつ気分、不安等が出現したため、平成〇年〇月〇日に〇クリニックを受診し、「うつ病」と診断された。

請求人は、本件疾病は業務に起因して発症したものであるとして、監督署長に休業補償給付の請求を行ったところ、監督署長は、本件疾病は、業務に起因することが明らかな疾病とは認められないとして、これを支給しない旨の処分を行った。

### 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。

本件疾病の発病原因は、会社内で業務中に、上司から突然退職届の提出を求められたことにより動揺してうつ病を発病したものであり、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「F3 気分障害」を平成〇年〇月上旬頃発病したと認められる。

(2) 本件の発病前おおむね6ヶ月間における発病に関与したと考えられる心理的負荷を受けた出来事等について検討すると、平成〇年〇月〇日に人員削減の候補になっていると言われたこと、平成〇年〇月〇日に再度退職勧奨の話がされ、その中で「整理解雇」という言葉のやりとりがあったこと、平成〇年〇月〇日以降、上司から業務改善点について、メールでのやりとりがあったことが確認される。

この出来事を判断指針の別表1に例示された出来事に当てはめると、具体的出来事の「早期退職制度の対象となった」に該当し、この平均的な心理的負荷の強度は「I」である。

心理的負荷の強度を修正する視点から検討すると、退職の強要は確認されておらず、その他、特に考慮すべき事項は確認されていないことから、心理的負荷の強度はそのまま「I」と判断する。

次に、出来事後の状況が持続する程度等について検討すると、退職勧奨を行った後、業務改善点についてのやり取りが行われ、労使間での話し合いから退職は留保となっている。その他、特に考慮すべき事項は認められない。また、いずれの時点においても恒常的な長時間労働は確認されていない。

したがって、本件の職場における心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(3) 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「F3 気分障害」を平成〇年〇月上旬頃発病したと認められる。

(3) 発病前おおむね6か月の間の労働時間は、いずれの月も所定労働時間を超えた労働時間が10時間未満であることから、発病前おおむね6か月までの間においては恒常的な長時間労働があったとは認められない。

(4) 発病前おおむね6か月における発病に関与したと考えられる業務による心理的負荷について特別な出来事に該当する出来事は認められない。

請求人は、要旨、平成〇年〇月〇日に突然上司に呼ばれ、景気の悪化から、会社の業績悪化、人員削減の話になって、解雇の候補に挙げられていると言われ、その後も解雇をちらつかせた悪質な退職勧奨があったこと、その中で「整理解雇」という言葉のやりとりがあったこと、上司から業務改善点について、メールでのやりとりがあったこと等が原因で発病した旨述べている。

この出来事は、具体的出来事の「退職を強要された」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

上司はこの出来事について、会社の方針として決定していた訳ではないにも関わらず『整理解雇』という言葉を使ってしまったことを謝罪した旨述べている。また、組合との団体交渉で、会社は解雇になるかも知れないと誤解を生みかねないことを言ったのは事実であり、請求人と顔を合わせ撤回し謝罪をしたこと、また、今後は退職勧奨を行わない旨回答していることから、「退職勧奨」は行われたものの、撤回されていることから、「強」には至らず、「中」程度と当審査官は判断する。

- (5) 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。
- (6) 以上のことから、請求人は、認定基準の対象疾病である精神障害を発病していたと認められるが、精神障害の発病前おおむね6か月の間における業務による心理的負荷の評価は「強」には至らないことから、精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷があったとは認められない。

したがって、請求人に発病した疾病は、業務上の事由によるものとは認められないことから、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。