

概要

審査請求人に発病した「うつ病」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

審査請求人（以下「請求人」という。）は、平成〇年〇月、〇株式会社（以下「会社」という。）に入社し、営業業務に従事していた。平成〇年〇月に〇支店の営業課（以下「営業課」という。）に転勤となり、同時に課長に昇進した。

請求人は、平成〇年〇月〇日頃から、不眠、食欲不振、意欲の低下が現れ、〇クリニックを受診したところ、「抑うつ状態」と診断された。

請求人は、同年〇月の異動による重圧、上司によるパワハラ、過労が原因で精神障害を発病したとして療養補償給付を請求したが、監督署長は、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

平成〇年〇月の〇支店への転勤と同時に、課長に昇進し、責任が増大するとともに、人間関係も含め職場環境が激変した。新しい上司によって、ノルマ達成など業務に関する絶え間ない叱責や責任追及を受けた。さらに、取引先の不祥事など、処理の困難な業務による精神的ストレスの蓄積が、同年〇月の発病とそれに続く休業の原因となったものであり、他の要因は考えられない。

3 原処分庁の意見

(1) 請求人は、平成〇年〇月頃、ICD-10「F32 うつ病エピソード」を発病したものと認められる。

(2) 発病前おおむね6か月間の業務による心理的負荷の強度について検討すると、以下のとおりである。

「〇支店に転勤した」は「弱」、「課長に昇進した」は「弱」、「業務内容・仕事量に変化があった」は「弱」に該当する。これらの出来事は関連して生じた出来事であり、その全体を一つの出来事として評価することとなる。

また、「ノルマが達成できなかった」ことに関しては、ノルマが達成できなかったことに対して責任を問われることもなく、特に時間外労働を行うこともなく翌月には達成できていることから、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

さらに、取引先に発生した不祥事に関しては、「会社で起きた事故、事件について責任を問われた」に類推されるが、当該不祥事の事後対応に多大な労力を費やした訳でもなく、責任は問われず、ペナルティもなかったことから、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

そして、上司である部長から継続して業務における注意・指導を受けていたことについては、「上司とのトラブルがあった」に類推され、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。請求人は、部長から業務指導の範囲内で、強い注意・指導を受けていたものと認められるが、このことによって、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が請求人と部長との間に生じたという事実もなく、その後の請求人の業務に大きな支障をきたす事実も認められないことから、その心理的負荷の強度は「中」と判断する。

以上のそれぞれの出来事の前後に恒常的な長時間労働は認められないことから、全体的な心理的負荷の強度を評価しても、「中」と判断することが妥当である。

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、判断すると以下のとおりである。

(2) 請求人はICD-10「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) 発病前おおむね6か月の間に、特別な出来事に該当するような出来事は認められない。

(4) 請求人には、月100時間程度となる恒常的な長時間労働は認められない。

なお、月100時間程度持ち帰り残業をしたという主張は、具体的な労働時間を把握することができず、会社関係者の申述からも、採用することはできない。

- (5) 請求人の精神障害の発病前6か月間における業務による出来事についてみると、次のとおりである。
- ア 平成〇年〇月に〇支店の営業課に転勤したことは、「転勤をした」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」となるが、転勤後の業務内容に大きな変更はなく、容易に対応できるものであったことから、心理的負荷の強度は「弱」と判断する。
- イ また、平成〇年〇月〇日付けで課長に昇進している。これは、「自分の昇格・昇進があった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」であり、昇進後の業務は、新たに管理業務が加わったものの、請求人の経験と著しく乖離した責任が課せられたものとは認められないことから、心理的負荷の強度は「弱」と判断する。
- ウ 請求人は、仕事量が増大したと述べているが、これは、「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」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、異動前と後で、業務内容に大きな変化はなく、課の人数も同数である。請求人には課の統括業務が加わったが、残業時間は前任地より減少しており、請求人の能力・経験から判断すると、容易に対応できるものであったと考えられることから、心理的負荷の強度は「弱」と判断する。
- 以上の出来事は異動に伴って関連して生じているため、総合評価すると、心理的負荷の強度は「弱」と判断する。
- エ 請求人は、部長から、ノルマが達成できなかつたら「ぶん殴るぞ」などと叱責を受けたと述べている。
- 会社関係者は、「部長が怒鳴るのは、仕事上のことだけで、人格を否定するようなことはなかった。」「部長は、本心で言っているわけではないが、ぶん殴るぞという言葉をよく使った。」等と申述している。
- 部長の言動は、請求人に対する業務指導として行われたものであり、人格や人間性を否定するような言動とまではいえず、出来事としては、「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。このことで請求人と部長との間に客観的に認識されるような対立は生じていないことから、心理的負荷の強度は「中」と判断する。
- オ 請求人は、平成〇年〇月頃、ノルマが達成できなかつたことで部長から叱責を受けたと述べているが、これは「ノルマが達成出来なかつた」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、請求人には、ノルマが達成できなかつたことに関しペナルティはなく、翌月にはノルマが達成できていることから、心理的負荷の強度は「弱」と判断する。
- カ 請求人は、業務で不祥事があり、責任を問われたと述べている。
- この出来事は、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、会社関係者の記憶にないほどの軽微な事件であり、責任を問われていないことから、心理的負荷の強度は、「弱」と判断する。
- 以上の出来事を総合評価すると、心理的負荷の強度は「中」と判断する。
- (6) 発病前おおむね6か月の間に、特段、業務以外の心理的負荷は認められない。
- また、請求人の個体側要因についても、特記すべき事項は認められない。
- (7) 以上のことから、業務による心理的負荷の総合評価は「中」であり、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認めることはできない。