

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A市所在の会社B（以下「会社」という。）に入社し、同日付けでC（以下「事業場」という。）に配属され、メディカルライターとしてクライアント（製薬会社）が取り扱う医薬品の製品情報概要や販促広告用の文書の作成、企画の立案、薬剤師等が患者に説明するための文書の作成業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年末頃から無気力、自信がない、頭が働かない、将来に対する不安や体調不良など不安、抑うつ症状が出現したため、平成〇年〇月〇日D医院に受診したところ「うつ病エピソード、あるいは反復性うつ病性障害」と診断され、同年〇月〇日にはE診療所に受診し「中等症うつ病エピソード」と診断され、その後、複数の医療機関に受診し「うつ病」、「うつ状態」と診断され加療した。

請求人は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであり、平成〇年〇月の執拗な退職勧奨によって治療中であつた精神障害が悪化し休職せざるを得なくなったとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害及びその悪化は業務上の事由によるものとは認められないとして、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」

という。)に審査請求をしたが、審査官は、平成○年○月○日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争点

本件の争点は、請求人に発病した精神障害及びその悪化が業務上の事由によるものであると認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会(以下「専門部会」という。)の意見書によれば、請求人は、平成○年○月頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病したものとされており、当審査会としても、請求人の申述、医証及び経緯等に照らし、専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が「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。)を策定しており、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間(以下「評価期間」という。)において、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」(以下「認定基準別表1」という。)の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められない。

(4) 請求人は、本件疾病の発病の原因となる評価期間における「特別な出来事」以外の出来事として、要旨、①配置転換があった、②顧客から無理な要望を受けたと主張するので、以下、これらについて検討する。

ア ①の出来事は、認定基準別表1「配置転換があった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。しかし、請求代理人が主張する当該出来事の心理的負荷は、異動先の業務自体の困難さではなく、主として異動先での人間関係に心理的な負荷を感じたというものであって、この配置転換は請求人が希望したものであり、左遷ではないことから、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 次に②の出来事については、認定基準別表1「顧客や取引先から無理な注文を受けた」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

請求人は、Fの担当者にどのような提案をしても「何か違う」と要望が明確ではなく対応に苦慮した旨述べている。同僚のGは、「通常、提案に対して顧客から修正ややり直し等の要望が出されるが、Fは広告業界を使うことに慣れていないという面があり、仕事がうまくいっていないと感じていた。Fの仕事は自分も含めチームで関わっており、請求人一人が要望を受けていたことはない。」と述べている。また、上司のH及び同僚のIは、顧客からのやり直しや修正等の要望に一つ一つ応えていくことによって業務が前進する旨述べている。

以上から総合的に判断すると、顧客からの要望に応えていくことは請求人の本来業務であり、一方でFの対応に苦慮したことがうかがわれるが、その要望が達成困難なものとはまでは認められず、その対応についてもチーム全体で対応しており、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ また、請求代理人は、配置転換には、売上げを上げないと退職になるという条件が付いており、請求人は、そのプレッシャーを感じながら業務に従事していたこと自体が具体的な出来事に当たり、その心理的負荷は「強」と主張する。

しかし、本件一件記録からは、配置転換に請求人らが主張する条件が付されていたこと及び売上げの向上について強要されるような指示があったことも確認できないことから、請求代理人の主張は採用できない。

仮に、J部長及び同僚Kから「数字を上げないと退職になる」旨の発言が

あったとしても、請求人自身がJ部長の発言を当初激励と受け取ったと申述していることを鑑みれば、その発言が請求人にとって心理的負荷をもたらすものとは評価できない。

エ また、請求代理人は、異動先の上司Lから人前で1時間に及ぶ叱責を受けたり、「あいつ使われへんで」と言われていることを人づてに聞いたことでプレッシャーが増し、LとGの人間関係の板挟みになったことでも精神的な負担を受けていることから、配置転換の心理的負荷は「強」と評価されるべきであると主張する。

当該配置転換の心理的負荷については、上記（4）のアで判断したとおりであるが、仮に請求人らの主張する上司Lからの叱責を独立した出来事として捉えた場合、認定基準別表1「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。

本件一件記録からは、1時間にわたってLから叱責を受けたことまでは確認することはできなかったものの、同僚のI及びGの申述からは、請求人が安部から業務に関する指導・叱責を受けていたことは推認できる。しかし、その内容は業務指導の範囲内であり、執拗に行われたとも認められない。したがって、当該出来事は、認定基準の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」の中の心理的負荷の強度が「弱」である具体例の「上司から業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」場合に該当するものであり、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、上司Lが請求人のことを「あいつ使われへんで」と発言しているということを請求人が人づてで聞いたのは、請求人の申述から頃であり、本件疾病を発病した後の出来事であることから、認定基準上心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

また、請求代理人が、LとGの人間関係の板挟みになって精神的な負担を受けたと主張していることについては、Gはそのことを認めておらず、本件一件記録からも請求人が主張する出来事を確認することはできなかったことから、出来事として心理的負荷を評価することはできない。

(5) 以上のとおり、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間の業務における心理的負荷が認められる出来事は2つであり、仮に評価した出来事も含めたとしても、いずれの出来事の総合評価も「弱」であることから、全体評価も「弱」

と判断する。

- (6) 請求代理人は、平成〇年〇月の退職強要によって、本件疾病が悪化したと主張するとともに、当該退職強要は、7営業日中5営業日について行われ、かつ、面談が長時間に及んでいること等から、認定基準の「特別な出来事」に該当すると主張する。

認定基準によれば、精神障害を発病していた場合であっても、別表1の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について、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とされている。

この点、請求代理人が主張する平成〇年〇月の退職強要は、本件疾病発病後の出来事であり、請求人に発病した本件疾病の悪化に業務起因性が認められるためには、当該退職強要が認定基準における「特別な出来事」に該当する必要がある。この「特別な出来事」の類型に示されているのは、その心理的負荷が極度のものであって、具体的には、極度の苦痛を伴う病気やケガ、労働不能となる後遺障害を残す病気やケガ、業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせたこと等である。このことを踏まえ、本件の退職強要についてみると、その過程が長時間であったとの主張は理解できるものの、極度の心理的負荷である「特別な出来事」には該当せず、また「特別な出来事」に匹敵する心理的負荷とも評価することができない。したがって、請求人が主張する精神障害の悪化については業務起因性を認められない。

請求代理人は、会社との間の地位確認訴訟判決において、会社の退職勧奨の違法性を認めるとともに、うつ病の悪化についての業務起因性を認めていると主張するが、当審査会の判断は上述のとおりであって、請求代理人の主張は採用できない。

- (7) 業務以外の心理的負荷や個体側要因については、本件一件記録からは特に評価すべき要因は確認できない。

- 3 以上のとおりであるから、本件疾病が業務上の事由により発病したのとは認められず、本件疾病の悪化についても業務起因性は認められない。したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨

の処分は妥当であって、これらを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。