

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、医療機器の販売業を営むA会社（以下「会社」という。）に入社し、B県B市所在の会社B営業所において営業職として勤務していた。

請求人によると、入社当初から、医療機器営業に対する知識や経験のない新入社員である請求人に対し十分な教育と指導が行われず、そのため仕事上のミスや顧客である医療機関からのクレームが発生したほか、請求人を指導する先輩の不適切な言動や人格を否定する発言があったこと、さらには、請求人の退職申し出を上司が理由なく拒否したことにより、パニック状態になったとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診したところ「うつ病」と診断された。

請求人は、上記の出来事が原因で、精神障害を発病したとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、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。

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、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、さらに、この決定を不服として、本件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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の付加的判断

(1) 請求人に発病した精神障害について、D医師は、平成○年○月○日付け意見書において、平成○年○月頃「うつ病」を発病したと述べており、労働局地方労災医員協議会精神部会（以下「精神部会」という。）は、平成○年○月○日付け意見書において、平成○年○月下旬にICD-10診断ガイドラインの「F43.21 遷延性抑うつ反応」（以下「本件疾病」という。）を発病したと述べている。当審査会としても、請求人の症状の発現時期及び受診に至る経過等からみて、精神部会の意見が妥当なものであると判断する。

(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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）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か月の間における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

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」または「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けら

れない。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人らは、①会社は医療機器営業についての知識・経験がない新入社員である請求人に対して、十分な指導と教育を行っておらず、結果として仕事上のミスやクレームを発生させたことにつき、上司が不適切な言動や人格を否定するような発言をした、②平成〇年〇月から稼働予定の新受注システムへの変更準備のため同年〇月に業務量が増加した、③退職しないよう強要された、という3つの出来事について、本件疾病の発病理由であると主張している。そこで、各出来事について検討すると、以下のとおりである。

(イ) ①の主張については、確かに、Eは、要旨、「社会人としての研修を受けた後、配属先で先輩に同行し仕事を覚えていく。」と述べており、Fも、要旨、「社会人としての話し方やマナーといった研修はあるものの、仕事は現場で覚えていく形であった。」と述べており、専門知識に係る教育が十分に行われなかった可能性はあったと認められ、さらに、Gは電話聴取において、要旨、「〇月〇日の会食でFさんが『ほんまならお前みたいなやつは試用期間で首になつとるで』などの発言については、あったような気もするがはっきり覚えていない。」と述べており、Fはこれを否定するも、請求人に対する上司からの厳しい発言があった可能性も否定できない。しかしながら、仮に請求人の主張をそのまま認めたとしても、その発言の内容は、ミスをした際に「首になっているところだ」、「お前といると俺の負担が増える」、「お前よりバイトを雇った方がましじゃ」といったものであり、会食の場であり、また請求人自身も認めているようにミスが多く発生していた事情を勘案すると、厳しい指導の域を超えるとは言い難く、認定基準別表1の出来事の種類の「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討しても、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断することが相当である。

(ウ) ②の主張については、確かに同時期の業務量は増加しており、1 か月あたり概ね4 5時間以上の時間外労働時間は認められるが、昼休憩もある程度は確保されていたものであり、請求人らの主張するような時間外労働が行われていたとは判断できず、当審査会としても、決定書理由第2の2の

(2) のイの (エ) に説示のとおり、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

(エ) ③の主張については、平成〇年〇月〇日時点において、請求人の退職の意向は固かったと推認されるが、F、E、Hの申述を総合すると、請求人は相当酔った状態であり、請求人の意思を押しつぶしてまで退職をさせない状態に追い込んだとは認めがたく、あくまで退職を思い留まるように説得したと判断すべきであり、したがって、業務による心理的負荷となる具体的な出来事とは認めがたく、評価の対象とはしない。

ウ したがって、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と「中」の出来事が1つずつであり、恒常的な長時間労働も認められないことから、全体評価は「中」であって「強」に至らず、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

3 以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対して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。

よって主文のとおり裁決する。