

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、昭和〇年〇月〇日、A会社に雇用され、機械技術者として就労していたところ、平成〇年〇月〇日、関連会社であるB所在のC会社（以下「会社」という。）に出向となり、その後、平成〇年〇月〇日付けで会社に転籍となった。

請求人によると、入社以来、配置転換や職種転換が頻繁に行われ、その都度、業務上の強いストレスからメンタル面において不調をきたし、また、職場上司のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）や嫌がらせ、差別、退職強要、先輩・同輩の無視や暴言も重なり、うつ病がどんどんひどくなり、自殺まで思い詰めるようになったという。請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「うつ病」と診断された。

その後、請求人によると、症状が悪化し、平成〇年〇月から〇月まで自宅療養し、職場復帰したものの、平成〇年〇月から再び長期の自宅療養に入り、平成〇年〇月〇日をもって退職した。

請求人は、精神障害を発病したのは、業務上の事由によるものであるとして、監督署長に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、更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 当審査会の判断

（1）労働局地方労災医員協議会（以下「専門部会」という。）の平成〇年〇月〇日付け意見書によると、請求人は、平成〇年〇月頃に「F 3 2 うつ病エピソード」を発病後、一時寛解し、平成〇年〇月下旬頃に「F 3 3 反復性うつ病性障害」を発病し、それも一時寛解したが、平成〇年〇月頃に再び「F 3 3 反復性うつ病性障害」を発病したものと判断している。当審査会としても、請求人の症状の経過等から、専門部会の意見は妥当と判断するところであり、請求人は、平成〇年〇月頃に「F 3 2 うつ病エピソード」、平成〇年〇月下旬頃及び平成〇年〇月頃に、「F 3 3 反復性うつ病性障害」をそれぞれ発病したものと判断する。

（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ることから、以下、認定基準

に基づいて検討する。

- (3) なお、請求人の精神障害は、平成〇年〇月頃、平成〇年〇月下旬頃及び平成〇年〇月頃に、3度にわたり発病したものであるが、平成〇年〇月の時点では寛解状態にあり、また平成〇年〇月下旬頃に発病した反復性うつ病性障害も寛解状態にあったと判断されるところ、認定基準上、寛解との診断がなされている場合には、通常は治癒（症状固定）の状態にあると考えられ、対象疾病がいったん治癒（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて認定基準の認定要件に基づき業務上外を判断するとされていることから、本件においては、平成〇年〇月頃、請求人に発病した「反復性うつ病障害」（以下「本件疾病」という。）が業務によるものと認められるか否かについて、認定基準に基づき、以下検討する。
- (4) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、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」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

- (5) 請求人及び再審査請求代理人（請求人及び再審査請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①従来2人で担当していた業務を1人で担当させられるようになったこと、②出向先への転籍を強要されたことを主張していることから、以下検討する。

ア 上記①の従来2人で担当していた業務を1人で担当させられるようになったとの主張は、請求人と同じ業務を担当していたEが平成〇年〇月に異動となり、同年〇月までの間、請求人が1人で業務を担当したというものである。

この出来事は、認定基準別表1の「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」に該当するとみることが相当であり、Fは、「責任を感じ負担になっていたと思う。」と述べているものの、Eは、「以前、私も1人で担当していたので、請求人であれば1人になっても問題ないと思っていた。」と述べており、この間において、請求人は時間外労働をほとんど行っていない状況も踏まえると、業務量、業務内容等実質的にはほとんど変化

がなかったとみることが相当であり、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

イ 上記②の出向先への転籍を強要されたとの主張は、平成〇年〇月頃、会社への転籍を打診されたが、同意しなかった場合の処遇上の不利益を示唆されたことで、渋々転籍に応じたというものであり、請求人は、要旨、「早期定年退職制度や昇級に差があることなどから、会社への転籍が嫌で仕方なかつたが、面接担当者のG部長から、同意しないと処遇がどうなるかわからないと言われ、同意しなかった場合に倉庫等の雑務作業に従事させられる恐れがあつたので承諾した。」と述べている。

この出来事は、認定基準別表1の「退職を強要された」に該当するとみるのが相当であるが、Fは、要旨、「会社への転籍は、当時会社へ出向していた従業員全員が対象となったものであり、転籍になつても当時は退職金制度及び給与体系に違いはなかつた。」と述べており、当時の出向者全員が転籍となつておらず、転籍に伴う大きな不利益があつたとも認められないことからみて、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

(6) なお、請求人らは、請求人が、長時間の時間外労働を行わされ、その記録を残すことを上司から禁止された、上司からパワハラを受けた、など縷々主張するが、一件記録を精査するも、業務による心理的負荷として評価を行うことができる出来事は認めることはできない。

(7) 以上のとおり、本件疾病に関して請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、「弱」の出来事が2つであり、その心理的負荷の全体評価は「弱」と判断することが妥当であり、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認めることはできない。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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つて、これを取り消すべき理由はない。

よつて主文のとおり裁決する。