

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、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C研究所（以下「事業場」という。）において薬の分析業務に従事していた。

請求人によれば、職場の人間関係や過重労働の負担を感じていたが、平成〇年〇月頃から、漠然とした不安、全身倦怠感を覚えたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「軽症うつ病エピソード」と診断され、同年〇月〇日、Eクリニックに転医し「適応障害、混合性不安抑うつ反応」と診断された。その後、請求人は、平成〇年〇月〇日、F病院に受診し「適応障害」と診断された。

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) G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、精神障害の発病の有無及び発病時期について、「請求人は、強い不安感、享樂不能、不眠などの症状によりDクリニックに受診し、その後Eクリニックに転医し通院治療を行ったが、会社を退職した後も症状が継続していることを考慮に入れば、Dクリニックの初診日の平成〇年〇月〇日に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。）を発病したものと判断する」旨述べている。当審査会としても、請求人の症状及び経過等に鑑み、同医師の意見は妥当であると判断する。

(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。）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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表1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。

(4) 評価期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、請求人は、

①新しい機械の導入に際し、正しい手順を踏まなかったとして、SOP (Standard Operating Procedure ; 標準作業手続) 逸脱記録 (以下「逸脱記録」という。) を書かされた、②業務の内容が変わり、仕事量が増大した、③上司が替わった、理解してくれていた人の異動があった、④他の社員や上司からいじめやパワハラ、セクハラを受けたと主張していることから、以下、検討する。

ア 新しい機械の導入に際し、正しい手順を踏まなかったとして、逸脱記録を書かされたとの主張は、請求人が、新しい機械の購入の許可を求める書類を作成して上司に提出したが、同書類が未決裁となっていることを知らずに同機械を購入したため問題となり、複数の関係者から、逸脱記録を書くことが一番丸く収まると説得されて、書類はきちんと提出しているにもかかわらず、責任のない請求人が逸脱記録を書かされたというものである。

この出来事について、請求人は、要旨、「請求人の職場で、超純水を作る機械を早急に導入したいとの要望があり、請求人が急いで関係書類を作成し、提出したが、その書類は機器管理責任者のところで止まっていた。請求人は既に上の者まで書類が回っていると思ってその機械を導入したため問題となったが、治験薬バリデーション責任者、治験薬品質保証責任者、治験薬品質管理者の3人から、請求人が書類を回さなかったことにすれば、みんな丸く収まる、と言われ、請求人は悪くないのに逸脱記録を書かされた。請求人は、どうして自分が悪くないのに請求人の責任なのか、と納得がいかなかったが対応した。」と述べ、Gは、要旨、「平成〇年〇月〇日に逸脱発生した『逸脱記録』は、超純水製造装置導入に向け、手続が済まないうちに機器を導入し、正しい手順を踏んでいないことから当時の直接の担当者ということで書かされたものだと思う。当時、誰が請求人に逸脱記録を作成するように言ったかは覚えていない。性格が真面目な人ほど書かされたときの精神的ダメージは強いと思う。1つのSOP逸脱だけでは大きな影響はないが、いくつかSOP逸脱が重なると、厚生労働省等からGMP (Good Manufacturing Practice ; 医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準) の教育がきちんとされていないとして信用がなくなるため、会社にとってもよいものではない。請求人は、それまであまりSOP逸脱ということはなく、『逸脱記録』は書いていなかった。」と述べている。さらに、Hは「平成〇年〇月〇日のSOP逸脱の内容は、会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミ

スをして事後対応に当たるような出来事ではなく、会社の対応としては同月○日に請求人に対して教育訓練を実施しており、処罰はなく、降格や減給などは行われていない。」と述べているところ、逸脱記録には、Hの申述と同旨の記載がある。

上記の申述を踏まえると、請求人が逸脱記録を書かされたことは、認定基準別表1の具体的出来事「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみることが相当である。

もっとも、その程度及び内容についてみると、上記のとおり、決裁手続上の問題があったにすぎず、請求人は、軽微な損害すら発生しない事態の責任を一応問われたが、特段の事後対応は行っていないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 業務の内容が変わり、業務量が増大したとの主張は、平成○年以降は開発テーマの数が激増し、請求人の薬の分析業務も増加して同人の時間外労働が増加したというものである。

この点、Hは、要旨、「会社が平成○年○月○日に同業他社の研究所を買収してから、研究開発体制が変わり、同研究所から会社のI工場へ様々な開発テーマが流れるようになった。テーマ数が増えることで、事業場や品質評価研究所の業務量が増加したと思う。会社は従来、基礎から前臨床までにかなり検討し時間をかけていたが、新体制ではとにかく臨床に上げて結果を出していくという方針が変わり、新体制下、分析部門はかなり忙しかったと思う。したがって、平成○年頃は、請求人の薬の分析業務も増加したと思う。」と述べ、Gは「（請求人は、）平成○年○月からずっと仕事の量が増え、労働時間が増えていた。」と述べている。

もっとも、請求人の労働時間をみると、請求人のICカードによる事業場内各室への入退出時間のデータが自動的に記録されており、このデータを基礎に作成された入退出時間集計表は、タイムカードの記録とも一致していることから、おおむね妥当であると認められるところ、同集計表によれば、請求人の時間外労働時間は発病前6か月の65時間54分が最長であると認められるも、評価期間において各月の時間外労働時間がおおむね20時間以上増加した事実は認められない。

そうすると、上記主張を認定基準別表1の具体的出来事「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」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて評価するも、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 上司が替わった、理解してくれていた人の異動があったとの主張は、平成〇年〇月の組織変更により、グループリーダーの制度がなくなったことに伴い、請求人の直属の上司であり理解者であったGがグループリーダーから事業場所長になり、スタッフ管理職としてJがKグループに新たに異動してきてから、Gが請求人からのヒアリングを行わなくなるなど距離を置いたというものである。

この点、請求人は、要旨、「信頼しているGが、事業場Kグループのグループリーダーから事業場所長になってから、職員のヒアリングをしなくなった。新しく異動してきたJは仕事もわからないし仕事の管理もできない人で、部下のヒアリングもろくにしなかった。」と述べ、Gは、要旨、「平成〇年〇月に私が事業場所長となって、組織の変更によりグループリーダーという制度がなくなり、すべて私の直轄の部下となった。JはK担当のスタッフ管理職であった。請求人はJの役割や立場について誤解していたかもしれない。私が事業場所長となってからは、グループリーダーであったときほどきめ細やかに業務の分担をすることができていなかったかもしれない。業務の割振りには私とJである程度分担して行っていた。私は、事業場所長となって請求人が直属の部下となる前はいろいろ話を聞いたが、直属の部下となると他の所員との公平性を保つ必要があったので、距離を置くようにした。」と述べている。

上記の申述を踏まえると、Gが請求人のヒアリングをしなくなったのは、職制が変わり業務内容が変わったことによるものであり、また、Gが請求人と話をしなくなったのは、Gが請求人の直属の上司という立場上、他の部下との公平性を保つために距離を置かざるを得なかったものである。さらに、Jはスタッフ管理職であることから、上司が替わったことにより上司との関係に問題が生じたとみることはできず、そのほか一件記録を精査するも、上司が替わったことにより上司との関係に問題が生じたとは認められない。そうすると、上記主張を認定基準別表1の具体的出来事「上司が替わった」（平

均的な心理的負荷の強度「I」)に該当するとみるも、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

なお、上記主張を認定基準別表1の具体的出来事「理解してくれていた人の異動があった」(平均的な心理的負荷の強度「I」)に該当するとみたとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

エ 以上を総合すると、当審査会としては、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が3つ認められ、その心理的負荷の全体評価も「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

(5) このほか、請求人は、事業場で他の社員や上司からいじめやパワハラ、セクハラを受けた旨主張するが、これらは、いずれも評価期間より前の出来事であり、認定基準別表1の具体的出来事として評価することはできない。また、請求人が前記「第2 再審査請求の理由」で新たに主張する出来事も、評価期間より前の出来事であるか、一件記録を精査するも、それらの出来事を確認することはできないものである。

(6) 請求人は、本件疾病発病後の平成〇年〇月〇日の出来事についても主張するが、請求人の申述、G及びJの各申述を含む一件記録を精査するも、同日の出来事は認定基準別表1の特別な出来事に該当するものと評価することはできず、業務上の事由により本件疾病が増悪したとも認められない。

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、したがって、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。