

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○年○月○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○年○月○日、A所在の会社B（以下「会社」という。）にコンピュータープログラマーとして雇用され、ソフトウェアの開発業務に従事していた。

請求人によれば、会社における組織的なパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）やいじめ、退職勧奨などにより、平成○年○月頃から、貧血、めまい、不眠等の症状が現れ、また、同年○月○日に会社から「解雇予告通知書」が届いたのを契機としてさらに眠れなくなったとしている。請求人は同年○月○日に「Cクリニック」に受診し、「遷延性抑うつ反応」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、監督署長に対して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○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) 請求人に発病した精神障害及び発病の時期について、D医師は、平成○年○月○日付け意見書において、要旨、請求人は平成○年○月頃から不眠の症状が現れ、その後、めまいが出現、さらに受診直前には、気分の落ち込み、意欲低下、吐き気等の症状が加わったことによって、同年○月○日に受診に至った経過からも、平成○年○月上旬頃に「F 4 神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものであるのが妥当である旨の意見を述べており、当審査会としても、請求人の職場での言動、精神症状の推移等に鑑み、D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ることから、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か月間における業務による心理的負荷の評価の対象となる出来事について、以下検討する。

ア 請求人は、会社で受けたいじめとして、平成○年○月○日、Eが請求人のパソコンのモニターに、トイレの使用に関し注意を促す内容の貼紙を行ったことを挙げている。この出来事は、認定基準の別表1の具体的出来事のうち「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するが、1回限りの出来事であり、請求人の人間性や人格を否定するようなものであるとは認

められないことから、当審査会としても、決定書理由第2の2の（2）のイ（ア）で説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 請求人は、平成○年○月○日作成の聴取書において、要旨、「平成○年○月○日にFとGに呼ばれ、3人で今後の請求人の進退について15分ほど面談し、その際にFから『会社の面汚しになるから、とっとと辞めてほしい。』『今までのトラブルを提出すれば、解雇理由に当たる。』』と言われた。」と述べ、執拗な退職勧奨があったと主張している。一方で、Gは、平成○年○月○日作成の聴取書において、要旨、「上記面談の際、請求人に『社内ルールを守って、職員とのコミュニケーションを改善しないと、今のままでは現場に出せないし、社内での居場所もなくなってしまうよ。』』と伝えたところ、請求人は、『そういうことならもう無理なので辞めます。』』と回答し、『失業保険をすぐにほしいから、会社都合の解雇にしてくれ。』』と申出があったことから解雇の予告期間を置いて、同年○月○日付けで解雇ということにした。」と述べている。また、会社事業主報告書においても、上記申述に符合する内容が記録されている。

さらに、請求人は、平成○年○月○日作成の聴取書において、解雇予告通知書が突然届き、ショックだった旨述べているが、退職に先行して上記面談が行われており、請求人がFに平成○年○月○日付けのメールで解雇予告通知書の送付を督促していることから、請求人は、解雇予告通知が送付されることについて、了解済みであったものと認められ、執拗な退職勧奨や突然の解雇通告があったという請求人の主張は採用できない。

ウ 請求人の本件疾病発病前6か月間の労働時間についてみるに、月の時間外労働時間数が発病3か月前には6時間52分のところ、発病2か月前では76時間46分となっている。したがって、発病2か月前において、時間外労働時間が1月当たり20時間以上増加し45時間を超えていることから、認定基準の別表1の具体的出来事のうち「仕事の内容・仕事の量(大きな)変化を生じさせる出来事があった」に該当し、その心理的負荷は「中」と判断する。

エ そのほか、請求人は、Gから反省文の作成やコミュニケーションに関する書籍の写本を命じられた、賞与が支給されなかった等、種々のいじめがなさ

れた旨主張するが、決定書理由第2の2の(2)のイ(エ)で説示するとおり、当審査会としても、本件資料からは、請求人の主張を客観的に裏付ける資料を確認することができず、心理的負荷をもたらす出来事としては評価できないものと判断する。

(4) 以上のとおり、請求人には、本件疾病発病前6か月の間において、業務による心理的負荷の総合評価が「中」の出来事と「弱」の出来事が認められるが、出来事の全体評価は「中」であり、「強」には至らず、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。