

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、以下「労災保険法」という。）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○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、営業業務に従事していた。

請求人によれば、平成○年○月○日に会社社長から解雇通告を受け、その後解雇は撤回されたが、○万円の減給と勤務日数の増加を要求され、また、請求人が同年○月に会社外の労働組合に加入すると、会社社長及び会社の親会社の社長からのいじめがより一層酷くなり、請求人は体調を崩していったという。

請求人は、同年○月○日、Cクリニックに受診し「適応障害」と診断された。また、同年○月○日にはD病院に転医し「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会社社長からの解雇通告及びその後の退職強要等による強い心理的負荷が原因であり、業務上の事由によるものであるとして、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、これら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、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) 平成○年○月○日付けE医師作成の意見書には、請求人は、平成○年○月頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する旨記載されている。請求人の申述及び本件の経緯等に鑑みて、当審査会としても上記意見を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は、「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。）を策定している。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) 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。

(4) 「特別な出来事以外」について

ア 認定基準別表1の恒常的長時間労働は認められない。

イ 請求人らは、平成○年○月○日付けで突然理由のない解雇通告を受け、これ以降、会社において、いじめ・嫌がらせを受け続け、ついには2度目の解雇

予告を受けるに至ったものであり、これら一連の出来事がストレスとなって本件疾病を発病した旨主張する。

まず、請求人には、平成○年○月○日に会社から「これ以上雇い続けるのは難しい。」と退職勧奨の話をされ、その後、○万円の給料の減額などの提案を受け、更に同年○月○日に、会社都合解雇の提案を受けた事実が認められ、これらの一連の出来事は、認定基準別表１の「退職を強要された」に該当する。

この点、請求代理人は、心理的負荷の強度を判断する際の主な判断要素は、退職強要の態様の悪質さなのであり、いわゆる解雇の合理性は当該出来事の心理的負荷の程度を判断する要素として着目すべきものではないとの主張をする。しかしながら、請求代理人の上記主張を踏まえて検討しても、平成○年○月○日の退職勧奨、同年の○月○日解雇予告、給与の○万円減額はいずれも会社からの提案にとどまっており、給与についてはその後会社との交渉の結果○万円の減額で決着がつき、その他についても、請求人が拒否したことで実行には至っていないことなどからみて、請求人が退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められたとまでは言えず、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

また、請求人らは、会社から、一日当たりテレフォンアポイントの○件の実施を求められた件について、業務範囲を逸脱した明らかないじめ・嫌がらせであった旨強く主張する。

当該出来事については、認定基準別表１の「達成困難なノルマが課された」に照らして検討しても、決定書理由第２の２のイの（イ）に説示のとおり、目標数値を達成できなかったことにより、請求人が会社からペナルティを課された事実などは認められないこと、また、本件公開審理において、実際に当該テレフォンアポイントを行った日は、４～５日程度であったと請求人自身が述べていることなどを総合的にみて、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

さらに、請求人が、その他、直行・直帰の禁止、名刺の没収、不要不急の業務の強制など多様な嫌がらせを短期間のうちに会社から受けたと主張する点については、決定書第２の２の（２）のイの（ウ）に説示のとおり、全て業務指導の範囲内の行為であり、また、当該指示が会社から嫌がらせ目的でな

されたことを裏付けるに足る客観的な資料も認められないところであるが、請求人が不快に感じていたことなどに鑑みて、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、当該出来事は、上司と請求人との間の考え方の相違による客観的にはトラブルと言えない程度のものであり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(5) したがって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」には至らない。

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。