

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、昭和○年○月○日、会社Aにシステムエンジニアとして採用され、システム開発の業務に従事していた。

請求人によれば、平成○年○月頃から仕事を与えてもらえなくなり、その後、上司から強いパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を繰り返し受けてきたという。請求人は、平成○年○月○日、Bクリニックに受診し「アスペルガー障害」と診断され、治療を継続していたところ、平成○年○月○日、妻に対する「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（以下「DV法」という。）違反容疑で逮捕、勾留され、会社から自宅謹慎を命じられた後、同年○月○日、退職した。

請求人は、平成○年○月○日、同クリニックにおいて「うつ病」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○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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成○年○月○日付け意見書において、請求人を診察した医師の所見及び請求人の自覚症状等を踏まえ、要旨、請求人は平成○年○月上旬に I C D—1 0 診断ガイドラインの「F 4 3. 2 0 適応障害、短期抑うつ反応」（以下「本件疾病」という。）を発病したと述べており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等からみて、同医師の意見は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ついては、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であると考えることから、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についてみると、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」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。

イ 「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人らは、前記資料を根拠に、請求人がC部長から退職の強要を受けたと主張している。

この点、請求人が平成○年○月○日に同部長と面談を行ったことは事実であり、この面談において、同部長が、請求人に対し退職の判断を促す旨の発言をした可能性は否定できない。もっとも、この面談は、請求人がDV法違反容疑で逮捕、勾留された事実鑑み、その後の請求人に対する社内での処分の可能性等を考慮して行われたものであるところ、上記資料を含め本件における一件記録を精査するも、同部長が請求人の意思に反して、請求人に対し執拗に退職を強要した事実は認められない。むしろ、請求人が、会社担当者やC部長に送信したメールの内容及び退職願を提出した事実に鑑みれば、同部長との上記面談を踏まえ、請求人が自らの置かれている状況等を熟考し、自ら判断して退職に至ったとみるのが相当であり、当審査会としては、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」

(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)にあてはめるも、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

(イ) 請求人らは、平成○年○月○日、D市の情報公開システムがダウンしたことに関し、E部長から叱責を受けた旨主張している。

この点について精査すると、請求人がE部長から叱責を受けたとする事実は不明と言わざるを得ないが、同部長の申述によれば、請求人に対しシステムの利用を控えてほしい旨の発言を行ったことは確認できる。当審査会としては、同出来事については認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に当てはめるのが相当と思料するも、E部長の発言は通常の業務指導の範囲内と言えるものであり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(ウ) 請求人らは、「平成○年○月頃から仕事を与えてもらえないようになり、平成○年○月からは、机拭き、ゴミ捨て等雑用を命じられた。」旨を述べ、継続して上司から嫌がらせ、いじめを受けたとの主張をしているが、一件記録を精査するも、請求人が嫌がらせ、いじめを受けたとする事実は確認

できない。

(4) そのほか、請求人らは、本件疾病発病前6か月以前における出来事について種々主張するも、業務による心理的負荷をもたらす出来事と評価することはできない。

(5) したがって、当審査会としては、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」には至らないものと判断する。

(6) 請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものはいだせなかった。

(7) 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以外の心理的負荷についてみると、DV法違反容疑で逮捕、勾留された事実が認められるところ、当審査会としては、同事実は、認定基準別表2「業務以外の心理的負荷表」の出来事の類型「事件、事故、災害の体験」に該当し、人生の中で稀に経験するような出来事であることから、その心理的負荷の強度は「Ⅲ」に該当するものと判断する。また、請求人の個体側要因についてみると、「自閉症スペクトラム障害（広汎性発達障害）」により治療を行っていたことが認められる。

3 以上のとおりであるから、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。