

平成31年労第128号

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成30年2月2日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成20年4月1日、A所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、経営企画業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成28年2月19日、C医療機関に受診し「うつ病エピソード」と診断された。請求人によると、平成23年度の決算期以降に上司から違法な不正会計を命じられたこと、平成27年11月以降に会社からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を含んだ退職勧奨を受けたことが原因で精神障害を発病したという。
- 3 本件は、請求人が、精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして、平成28年4月1日から平成29年2月23日までの間の休業補償給付を請求したところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成31年1月31日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人
(略)
- 2 原処分庁
(略)

第4 争 点

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。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害の疾病名及び発病時期について、D医師は、請求人の申述、E医師の意見書等を踏まえ、平成27年12月頃に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。)を発病したと述べており、請求人が同時期に食欲減退、無気力等の症状が顕著になった経緯に照らすと、D医師の意見は妥当である。

なお、請求人は、同人に発病した精神障害の発病時期について、平成28年2月頃と主張しているが、医学上の根拠がないので採用できない。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、「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。)のとおりである。

(3) 請求人は、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。)における業務による心理的負荷をもたらす出来事について、①不正会計を強要された、②退職を強要された旨主張しているので、以下、認定基準に基づき検討する。

(4) 不正会計を強要されたとの主張について

請求人は、要旨、「会社では、平成21年度(年度は4月1日からの1年間。以下同じ。)以降不正会計がされるようになり、平成23年度以降、Fの命令を受け、不正会計業務に従事させられた。平成27年度も、同年9月頃にFとGから指示されたので、言うとおりにするしかなかった。」と主張しているが、会社関係者は、いずれも会社の会計処理は適切であり、請求人が不正会計業務に従事させられていた事実はない旨申述していること、不正会計の事実を裏付けるに足りる資料がないことから、請求人の上記主張は採用することができず、同主張に係る出来事は、心理的負荷の評価の対象とすることができない。

(5) 退職を強要されたとの主張について

ア 請求人は、平成28年3月31日付けで会社を自己都合退職（以下「本件退職」という。）したと認められるところ、請求人は会社から退職を強要されたと主張しているが、会社関係者はいずれも請求人に対し退職を強要したことはない旨申述しており、双方の言い分が食い違っていることから、一件記録を精査したところ、会社が、請求人との間で締結した、請求人が平成28年3月31日付けで退職すること及びその諸条件等に関して合意した内容を記載した平成27年12月4日付け覚書（以下「本件覚書」という。）に従って平成28年3月31日付けでの退職を請求人に求めたのに対し、請求人が平成27年12月11日頃以降に本件覚書の内容の変更（退職の撤回を含む。）について協議を求めたところ、会社は、当初は、本件覚書の存在を理由に請求人が平成28年3月31日付けで自己都合退職すべきことに固執し、請求人からの退職合意の撤回を拒否していたと認められ、このような会社の対応は、請求人に対する退職勧奨（以下「本件退職勧奨」という。）に該当するものといえることから、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は「Ⅲ」）として検討するのが相当である。

イ そこで検討するに、①請求人は、本件覚書に従い、平成28年3月30日、会社に対し、退職届（同月31日付け）を送付したこと、②本件覚書が締結された経緯やその解釈等については請求人と会社との認識に齟齬があり、当初会社は請求人との協議に応じようとしていなかったものの、平成27年12月25日頃以降、会社は本件覚書に至る背景事情について請求人に説明したり、請求人からの覚書改定案への回答を行うなど、請求人との協議に誠実に応じていたと認められること、③会社から請求人に対し、「覚書改定案で『会社都合』を条件提示していることから、会社都合退職として取り扱うこととする。」、「懲戒解雇とした場合は、退職金は支払えない。」等のメールを送信していることから、請求人が心理的負荷を受けていたとしても、これらのメールは協議の過程で請求人の提案等に対して回答をしたものであって、恫喝や恐怖感を抱かせるような内容及び性質のものとはいえないことなどの諸事情を総合して検討すれば、請求人が退職を強要されたと認めることができないし、他にこれを認めるに足りる資料はない。

ウ そうすると、本件退職勧奨は、「退職の意思が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」とは評価することができず、その心理的負荷の強度は「中」にとどまるものと判断する。

(6) その他の主張について

請求人は、Gが請求人の退職を決定事項として役員会に報告したことや社内サーバーへのアクセス権を剥奪したことがパワハラであった旨主張しているが、Gは、要旨、「重要なポジションの請求人が辞めるので、役員に伝える必要があった。アクセス権の剥奪は、勤務緩和に伴い会社にほとんど来なくなり、業務内容が変更され、サーバーにアクセスする必要もなくなるので、ルーティーンとして行った。」と述べており、請求人の最終出勤日までの期間が短いことや社内業務に必要なデータは会社関係者を經由すれば入手できたことを勘案すると、Gがした処置は、会社情報の共有や情報管理上必要な措置であって、相当なものであったといえるから、請求人の上記主張は採用することができない。

(7) 請求人は、上記主張のほか、平成28年1月以降にも退職強要があったなどと主張しているが、評価期間後の出来事であることから、その出来事は心理的負荷の評価の対象とすることができない。

(8) 以上のとおり、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、その総合評価が「中」となる出来事が1つ認められるが、その心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが相当であり、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いうこととはできない。

なお、請求人のその他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ものは見いだせなかった。

4 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。

令和2年2月28日