

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）による療養補償給付（移送費）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、平成〇年〇月〇日にAに本社を置く会社B（以下「会社」という。）に入社し、C県D市所在の同社のD事業所に配属され、真空事業室の研究者として、電離真空計及び関連機器の開発設計業務等に従事していた。平成〇年〇月〇日には主任研究者となり、その頃から「E」という真空計後継機の研究・開発を行っていた。

請求人は、平成〇年〇月からは、真空計後継機の研究・開発を中断し、会社社長F（以下「F社長」という。）が中心となって開発した既存真空計の顧客クレーム対策を優先させることになった。同年〇月頃からは、F社長と請求人との間で技術的な意見交換が行われていたが、請求人は、同年〇月〇日に送信された同社長からのメールに対して、同日、意見をメールにて返信した。このメールはカーボンコピーで会社部長（真空事業室長）G（以下「G部長」という。）にも送信されており、その内容に問題を感じた同部長は、穏便に業務を進めるため、請求人と話をしたい旨のメールを翌日の〇日請求人に送信したが、同月〇日請求人は、同部長あてにF社長を批判する内容のメールを返信した。

請求人は、同年平成〇年〇月〇日にもG部長あてにF社長を非難するメールを送信し、その結果、同月〇日に請求人は同部長から同社長あての始末書を提出するよう命令された。請求人によると、請求人は同月〇日及び同年〇月〇日の2回

にわたり始末書を書いたが、同年Y月Y日（以下「Y月Y日」という。）のF社長との面談において、同社長から退職を勧告されるに至ったとしている。

請求人は、体調不良により以前から不眠の症状により通院していたH医院に同年〇月〇日に受診し、同病院の紹介で、同月〇日にクリニック I 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、療養補償給付（移送費）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、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、さらに、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 当審査会の実事の認定

（略）

2 当審査会の判断

(1) 請求人は、精神障害の発病は業務によるものであるとし、とりわけY月Y日にF社長から「（平成〇年）〇月末までに退職届を持って来なければ、懲戒解雇する。」と言われたことが大きなショックであり、この出来事の心理的負荷の強度を正当に評価することにより、その他の出来事とあいまって、業務上となる旨主張している。

(2) 請求人の発病時期等については、主治医の J 医師及び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。）とともに、平成〇年〇月初旬頃に ICD-10 の診断ガイドラインの「F43.21 遷延性抑うつ反応」（以下「本件疾病」という。）を発病したとしており、当審査会も、請求人の症状の推移等に鑑み当該医学的所見は妥当であると判断する。

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。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ことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 本件疾病の発病前おおむね6か月間（平成〇年〇月〇日～同年〇月〇日）において、心理的負荷の強度の評価の対象となる業務による具体的な出来事は、請求人の申立書や申述に鑑み、決定書理由第2の2の(2)のイの(イ)に説示するとおり、①「顧客や取引先からクレームを受けた」、②「新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」、③「上司とのトラブルがあった」、④「退職を強要された」であると思料する。

これらの出来事のうち、①はF社長が主導した既存真空計に対する顧客からのクレーム対策であり、②はそれまで請求人が行っていた真空計Eの研究を中断して、主に顧客からのクレーム対応を担当することになったものであって、K医師が平成〇年〇月〇日付け意見書で述べるように、①の後に関連した出来事として②が生じたと判断できることから、①と②は密接な関係にあり、一つの出来事として心理的負荷の強度を評価することが妥当であり、心理的負荷の強度の評価の対象となる出来事はグループ分けすると、①・②、③及び④の三つであり、このことからすると、当審査会としては、専門部会が上記各出来事はそれぞれ関連しているとして、心理的負荷の評価の対象となる出来事を「退職を強要された」の一本に絞ったことは必ずしも適切とは言えないと考える。

(4) 上記各出来事について、心理的負荷の強度をみると、以下のとおりである。

ア ①・②について

請求人自身の担当業務について直接顧客からクレームを受けたものではなく、F社長主導の既存真空計に対する顧客からのクレーム対策の担当になったものであって、認定基準の別表1の業務による心理的負荷評価表（以下「心

理的負荷評価表」という。)の具体的出来事の「新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」により評価することが妥当であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、請求人自身の責任を問われることはないことなどから、当該出来事の心理的負荷の強度を判断する具体例に照らすと、「弱」の例である「軽微な新規事業等（新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの）の担当になった」に該当すると判断する。

イ ③の「上司とのトラブルがあった」について

平成〇年〇月頃からF社長と請求人との間で技術的な意見交換が行われていたが、請求人によれば同月に同社長と大げんかをしたことがあり、相当なプレッシャーがあったと述べている。請求人は、同年〇月〇日に送信された同社長からのメール（請求人からの基本材料に関する提案に対し、「データを示してその材料は使用できない。」旨の内容のメール）に対して、同日、メール（その内容には、「社長としての役員報酬もまだもらっているのですから、時間があるなら、もう少し、社長らしく、現場が仕事し易いように協力してもらえませんか」というような内容が含まれている。）で返信した。このメールはカーボンコピーでG部長にも送信されており、その内容に問題を感じた同部長は、穩便に業務を進めるため、翌日の〇日請求人と話をしたい旨のメールを請求人に送信したところ、翌〇日請求人は同部長あてにF社長を批判する内容（うそつき、詐欺師、ペテン師にしか見えない）のメールを返信した。請求人は、同年〇月〇日にもG部長あてにF社長を非難するメールを送信し、その結果、同月〇日に請求人は同部長から同社長あてに始末書を提出するよう指示された。請求人は、就業規則の第49条（9）に「始末書3回および始末書の提出をこぼんだ者」との規定があり、これに該当すると減給または出勤停止の懲戒処分の理由になると判断して、同月〇日及び同年〇月〇日の2回にわたり仕方なく始末書を書いて提出したとするものである。

心理的負荷評価表の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、以上のような、請求人とF社長及びG部長とのやり取りをみると、心理的負荷評価表の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」に該当するとみることができ、当該トラブルの内容は、業務上の意見の相違からの対立であり、かつ、始末書の提出に至っ

たのは、請求人が就業規則第50条（11）の懲戒解雇の理由に該当するようなメールをG部長に送信したことに端を発していることから、その強度は、「弱」の例である「業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた」に該当するものと判断する。

ウ ④の「退職を強要された」について

「110822－退職勧告（退職強要）－テープ起こし. t x t」と題する書面でのF社長と請求人のやりとりからすると、同社長は、請求人に対して「うちには君の居場所は無いよ。うちでは受け入れられない。自分でいさぎよく辞表を書いて辞めるか。俺は懲戒解雇にはしたくない。・・・今すぐ辞めろとは言わないよ。猶予は今期（「平成〇年〇月末」を指す。）一杯」などと述べていることからみると、平成〇年〇月限りで退職するよう迫ったことは明らかであると言える。そして、請求人が退職の意思がないことを表明しているにもかかわらず、F社長は請求人に退職するよう求めたものと考えられることから、心理的評価表の具体的出来事の「退職を強要された」に該当するものであり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

そこで、この出来事について検討すると、以下のとおりである。

平成〇年〇月〇日の請求人との話合いの席で、F社長は、「Lの子孫にはみえねえな」といった言葉を発していることが認められ、また、請求人の部下のMは、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「それまで、（請求人とF社長は）意見の衝突は何度となくあったが、意見の衝突を一步引いてみると、請求人の意見のほうが正しいと思っていた。」旨述べており、請求人とF社長との間におけるやり取りにおいては、F社長の方にも不適切な表現や対応などの問題があったものと推認できるところである。

ところが、請求人は、F社長と職務に関する技術的な対立が生じた際に、G部長に対して、要旨「うそつき、詐欺師、ペテン師にしか見えない」等のメールを送信したとしており、仮に当該技術的な問題において請求人の言い分に理があるとしても、会社組織において許される行為であるとは言い難く、就業規則第50条（11）に定める懲戒事由（上司の命令に侮辱、または反抗し、若しくは上長および他人に対して暴行脅迫を加え会社の業務を妨げた者）に該当すると判断されたことはやむを得ないものと考えられる。この点、請求人自身も、平成〇年〇月〇日のF社長との話し合いの場において、懲戒

解雇事由に相当するという点については認識している旨述べているところであり、自らの非を認めているものと判断できる。

以上の経緯から見ると、F社長が請求人の退職に言及する発言をしたことは、請求人の不適切な言動に起因するものであると考えることが相当であり、また、請求人自身、この点について認識を持っていたものと推認されることから、請求人の心理的負荷の強度は「中」程度と判断することが妥当である。

エ 以上のとおり、業務による出来事は複数あるが、それらは「弱」、「弱」、「中」であり、業務による心理的負荷の程度の全体評価は「中」と判断する。

(5) 以上のことから、当審査会としても、請求人の業務による心理的負荷の強度は「強」には至らず、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判断する。

3 したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付（移送費）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。