

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、平成〇年〇月〇日A会社（以下「出向元会社」という。）に採用され、同日B会社（以下「会社」という。）に出向し、C県D市所在のD営業所に配属され伝票処理、電話対応等の一般事務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月初旬頃、右翼の街宣車が産業廃棄物不法投棄に関連して会社に来たことに不安を感じ、同月〇日会社の内部資料を持って警察に相談に行った。その後、平成〇年〇月〇日請求人は会議室に呼び出されて会社関係者から3時間に及ぶ事情聴取（以下「本件事情聴取」という。）を受けた。その際、会社の内部資料を持ち出したことは犯罪であると責められ、今後職場の人間関係が崩れ、円滑に仕事ができなくなるなどと言われ執拗に退職を迫られた。この直後から動悸、震え、頭痛、涙が止まらない等の症状が出現し、翌〇月〇日出勤しようと家を出たがどうしても会社に行くことができず、同日、E病院に受診し「心因反応」と診断された。

請求人は、会社から内部告発を追及され、執拗に退職を迫られたことにより精神障害を発病したとして、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、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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）

は、その意見書において、請求人は平成〇年〇月下旬頃にICD-10診断ガイドラインによる「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したとしており、当審査会としても、請求人の症状の経過及び医証等に照らし、専門部会の発病日、疾病名に関する意見は妥当なものであると判断する。

(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、その取扱いは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か月間において、極度の長時間労働など認定基準で定める「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人は、本件疾病の発病は本件事情聴取が原因であると主張しているため、以下、検討する。

ア 請求人は、F所長及びG部長（F所長及びG部長を併せて、以下「F所長

ら」という。)から「情報を出したのが唯一の犯罪で、警察に被害届を出せば、警察が捜査して逮捕者が出る。」など脅迫的言動によって責められ、会社情報を持ち出して警察に相談したことを正直に話したところ、「会社都合の退職ならすぐに失業保険をもらえるよね」、「信頼関係が崩れて、これから仕事をやっていけるのか。」、「続けて仕事はするのは無理」など執拗に退職を迫られたと述べているが、G部長は、「相手は女性ですし、声は荒らげていない。」、「コピー機には履歴が残ると言ったら、請求人が内部告発を認めた。」旨、述べ、F所長は「これから仕事をやっていけるかは言ったかもしれない。」旨、述べているもののその他の発言は認めておらず、F所長の「これから仕事をやっていけるのか。」という発言を除くと、上記請求人の主張に係るF所長らの発言については、当審査会としては、客観的な事実関係を確定することができない。

請求人らは、面談の内容については、請求人の申述を採用すべきであると主張しているが、本件一件記録には、請求人の申述を裏付ける具体的な事実は見当たらないことから、当該請求人らの主張は採用できないものである。

イ また、請求人は、「平成〇年〇月〇日、処分について聞いたところ、『何もないんじゃない。』と言われた」と述べていることから、少なくとも本件事情聴取の中で会社が請求人に強く退職を迫ったとは推認できない。

ウ また、G部長は、「平成〇年〇月頃から、請求人が情報流出に関与しているのを疑っていたが、平成〇年〇月末で契約期間が満了し、退社となるので様子を見ていた。」旨述べているが、H前所長及びIマネージャーも、請求人が勤務中に喫煙場所でメールするのが気になった旨述べており、請求人に動揺している様子等は認められないことからG部長の申述は、事実であると認められる。

この点に関して、請求人は、要旨、(契約は、)暗黙の了解で自動更新されることになっており、〇月で更新しないというのはおかしいと思う旨述べているが、本件一件記録には、それを裏付ける具体的資料が見当たらないことから、当該請求人の申述は採用できない。

エ 本件事情聴取について、F所長は「途中雑談があった。」と述べており、それが3時間に及んだことについて当事者間に争いはないものの、上記アからウまでの検討結果及び面談はこの1回限りであることに照らし、F所長ら

が請求人に対して執拗に退職を迫ったとは推認できない。

したがって、当審査会は、この出来事を認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表（以下「別表1」という。）の具体的出来事「退職を強要された」に当てはめて評価すると、心理的負荷の総合評価はせいぜい「中」程度であると判断する。

- (5) 請求人は、平成〇年〇月、街宣車が4回も会社に来たのは異常事態であり、上司も「大丈夫かと声をかけただけ」で十分フォローしていないことから、請求人の受けた心理的負荷は「強」であると主張しているので、以下、検討する。

この出来事は、認定基準別表第1の「顧客や取引先からクレームを受けた」を類推して評価すると、決定書理由第2の2の(2)のイの(イ)に説示のとおり、街宣車が会社に来たのも限定的であり、同人が特に対応を求められたものではなく、上司のフォローが不十分であるとも認められないことから、当審査会としても心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

- (6) 上記のとおり、請求人の発病6か月前の出来事のうち、「退職を強要された」の心理的負荷の総合評価は「中」、「顧客や取引先からクレームを受けた」の心理的負荷の総合評価は「弱」であるが、これらは別々の出来事であるところ、当審査会は、その全体評価は「中」と判断する。

請求人らは、「顧客や取引先からクレームを受けた」の出来事の心理的負荷の総合評価は「強」、「退職を強要された」の出来事の心理的負荷の総合評価は「強」とした上で、それらを一連の出来事として捉えて全体評価を「強」と判断すべきであると主張するが、本件一件記録からは、そのように解する理由は見いだせない。

- 3 以上のとおりであるから、請求人に発症した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められず、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。