

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県B市所在のC会社D製造所（以下「事業場」という。）に雇用され、M課の製造オペレーターとして業務に従事していた。

請求人は、平成〇年〇月、E病院において「適応障害」と診断されて約1年間休職したが、平成〇年〇月復職し、ワープロで作成された資料をワードやエクセルに変換する作業（以下「電子化作業」という。）などの軽微な事務作業に従事しつつ、休職と復職を繰り返していたところ、平成〇年〇月〇日、上司から再就職支援制度の概要説明を受けたことで早退した。請求人によると、早退した翌日、出勤しようとしたが、動悸、冷や汗等の症状が現れたとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日Fホスピタルに受診し、さらに、同年〇月〇日Gクリニックに受診したところ、「気分障害」等と診断された。

請求人は、上司から退職の強要を受けたことなどが原因で精神障害を発病したとして、監督署長に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、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) 請求人に発病した精神障害及び発病の時期について、H医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書で、要旨、抑うつ気分、倦怠感、活動性の低下、集中力低下、食欲不振等の症状から、ICD-10の診断ガイドラインに照らして、疾患名「中等症うつ病エピソード」であり、発病の時期に関しては、請求人が平成〇年〇月に会社内でのストレスにより症状が出現したとのことであることから、同月であると診断した、と述べている。I医師は、平成〇年〇月〇日付け診断書において疾患名は「気分障害」とし、平成〇年〇月〇日付け意見書において発病時期については、同年〇月〇日に上司から「緑化の仕事にまわれ」と言われたことをきっかけに発病したと考えたことから、この頃に発病したと判断した旨の所見を述べている。

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、平成〇年〇月〇日付け「請求人の精神障害の業務起因性に係る医学的見解」において、平成〇年、平成〇年等に精神障害で療養及び休業を繰り返しているなか、これらは一つの出来事をきっかけとして「適応障害」を発病するに至っており、本件についても、請求人の主張から退職勧奨をきっかけに精神障害を発病していることからして、疾患名は「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）であり、発病の時期は、平成〇年〇月〇日にJ部長とK室長から

再就職制度の活用を提案された以降、抑うつ気分、不安、意欲低下、倦怠感を訴え、同年〇月〇日Fホスピタルに受診していることから、同年〇月下旬と考える、と述べている。

当審査会としては、請求人の症状の推移、医証等に鑑み、専門部会の所見は妥当であり、平成〇年〇月下旬頃に本件疾病を発病したものと判断する。

(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と考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人には本件疾病発病前おおむね6か月間において、認定基準別表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。)に掲げる「特別な出来事」は認められない。特別な出来事以外の業務による心理的負荷となる出来事として、請求人は、陳述書、申立書及び聴取書において、①「K室長から『請求人にやってもらう仕事は無くなった』とか『緑化班の班長になって屋外作業をしてみてもどうか』と言われたこと」と②「平成〇年〇月〇日にJ部長とK室長から退職の話をされたこと」を掲げているので、以下検討する。

ア ①の出来事について、K室長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「平成〇年〇月〇日に請求人とのマンツーマンの個人面談をした際、請求人に『電子入力作業も少なくなってきたから、他の作業を探している。もしかしたらつなぎとしてスポット的に緑化の仕事をしてもらうかもしれない。』という話をしたところ、請求人は翌日の〇日から休み始めた。請求人の母親から電話が来て『緑化の仕事が気にかかっている。』とのことだったので、『緑化の仕事をやらせると言っているわけではなく、他の仕事も探している。』と説明した。これまでも、請求人の意向も聞きながら作業内容を決めてきたし、一方的に押し付けることはしておらず、話の一環として出ただけである。まさかこんなことで反応されるとは思わず、話に出すことすらできないのかと参ってしまった。」と述べている。

請求人の申述及びK室長の申述に鑑みると、請求人の主張及びK室長の上記申述内容からみて、会社が請求人に従事させる職務を模索し、緑化作業もその候補として検討されていたことは事実であると考えられる。もっとも、

請求人が新しい職務に就くたびに休職し、その後復職するという状況にあったことを加味すると、K室長による発言もあながち批判できないものであり、緑化作業が請求人の職務の候補の1つとして検討されたことも不当とは言いがたい。しかし、請求人は、K室長の当該発言が心理的負担になったと主張していることから、当審査会としては、同出来事を認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、その強度の総合評価は「弱」と判断する。

イ ②の出来事について、J部長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「平成〇年〇月〇日にK室長と一緒に請求人と面談したが、入力作業も残り少ない状態であったことから、請求人に対し、『就職支援制度』というものがあり、この制度を活用するという選択もあると説明したところ、請求人は乗り気であった。請求人は、会社があっせんしてくれると勘違いしたようであるが、中身が不明なので確認してみると伝えた。制度の中身を確認した後の同月〇日に請求人と面談した際、移籍や出向ではなく一旦退職となることを説明した。当該制度を請求人に強要したわけではなく、制度の説明をただけである。退職という言葉が出たのはこの時だけである。」と述べている。また、K室長は、上記聴取書において、要旨、「平成〇年〇月〇日に請求人と面談した際、J部長から、『就職支援制度』というものがある旨の説明をしたところ、請求人は、喜んでいて『すぐにでも』と言っていたが、J部長は確認してみると回答した。同月〇日に再び三者面談をしたが、J部長から再就職支援制度の説明をしたものの、提案というものではなく、請求人が興味を示したので、あくまでも制度を説明したものである。私も、J部長も、請求人を退職させるという意識などは全くなく、次の作業候補として、安全作業表示をパソコンに打ち込むという作業など、入力作業中心の仕事を考えていた。」と述べている。

J部長とK室長の申述は、その具体的な内容から信憑性が高いと認められるところ、請求人は、両名から勧められた就職支援制度の選択が退職を前提とするものであることから、退職を勧奨されたものと受け止めたことと推認できるものである。すると、この出来事は、三者面談において、J部長から就職支援制度の説明を行ったに過ぎないものと判断できるものであり、退職の強要や退職勧奨が行われたとは認められず、心理的負荷の強度の評価の対象に

はならないものと判断する。

ウ なお、請求人は、N室に配置された後の仕事の割り振り等について種々不満を述べているが、いずれも平成〇年〇月から退職前の出来事であって、本件疾病の発病(平成〇年〇月下旬頃)前おおむね6か月間の出来事ではなく、心理的負荷の評価の対象にはならない。

エ 業務以外の要因については、特に検討を要するものは認められない。

オ 個体側要因については、専門部会は、「請求人は、不安が強く、状況に過敏に反応し、ストレスに対して対処できずに繰り返し『適応障害』を発症していることから、忍耐性、持続性に欠ける性格傾向がうかがえる。」旨の意見を述べており、当審査会としても妥当な所見であると思料する。

(4) 以上を総合すると、前記アの具体的出来事を「上司とのトラブルがあった」に当てはめて評価したとしても、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「弱」であり、「強」に至らず、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は認められない。

(5) 請求人から提出された資料について改めて子細に検討したが、上記判断を左右するものは見いだすことができなかった。

3 以上のとおりであるので、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。