

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所在のB会社（以下「本件会社」という。）に入社し、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日まで本件会社の関連会社であるB会社（以下「出向会社」という。）に出向した後、同年〇月〇日本件会社に戻ったが、平成〇年〇月〇日で退職となった。

請求人は、平成〇年〇月〇日、既に本件会社在籍中に採用面談を受けていたD所在のE会社に転職し、欧米地区営業担当課長として部品の発注業務に従事していたが、社内での対人関係のトラブル等により精神障害を発病したとして、平成〇年〇月〇日、F労働基準監督署長（以下「F監督署長」という。）に休業補償給付の請求（以下「前回請求」という。）をしたが、F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、平成〇年〇月〇日付けで、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、当審査会に再審査請求をしたところ、当審査会は、平成〇年〇月〇日付けで、これを棄却する旨の裁決を行った。

その後、請求人は、精神障害の発病前おおむね6か月間の業務による心理的負

荷となった出来事として、本件会社を退職するに当たって退職の強要等があったと主張し、平成〇年〇月〇日付けで、監督署長に休業補償給付の請求をした（以下「本件請求」という。）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審査官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) 請求人の精神障害の発病の有無と発病の時期については、請求人の症状の推移、医証等に鑑み、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会の意見書の前回請求における同部会の意見の修正を要さないとの意見は妥当であり、当審査会としても、決定書理由第2の2の(2)のアに説示するとおり、平成〇年〇月頃にICD-10の「F32 うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)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検討すると、次のとおりである。

ア 本件会社入社以来、本件疾病の発病前及び発病後に、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「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

イ 発病前おおむね6か月間における発病に関与したと考えられる業務による心理的負荷に関する出来事について

① 請求人は、本件会社退職時に退職を強要されたと主張している。

この点、請求人が本件会社を退職するに至った経緯をみると、概略、次のとおりである。

出向会社のG部長及び本件会社のH部長の申述を総合すると、請求人は、平成〇年〇月に2度にわたりG部長と面談し、同部長から「担当課長としてよろしくない。海外の営業を希望しているが、会社の方針では、その方向にはない。今のままでいくと次の昇格が難しい。今のままここにいるよりも他の仕事を探したほうがいいのでは。」と言われた。同部長によると、希望退職とは言わなかったが、希望退職の道を勧めるとともに、選択退職の話もしたとしている。同部長の説明に対し、請求人は「自分の方が現在の海外担当者よりスキルが上。」という自負もあり、同部長の勧める希望退職等の説明には必ずしも納得しなかった。同部長は選択退職の条件等については本件会社のH部長に確認するよう請求人に伝え、請求人は同年〇月〇日にH部長と面談した。同部長は、面談の席で請求人が転身援助制度（以下「制度」という。）の利用について同意していたことを確認し、請求人から制度の疑問点に係る質問を受け、対象年齢、退職金の加算方法等について、書面を渡して説明した。その後、請求人は、平成〇年〇月〇日、本件会社を退職し、翌日の同年〇月〇日付けでE会社に就職し、欧米地区営業部担当課長として、海外現地法人及び海外代理店に対して部品の発注等の業務に就いた。

以上のような経緯において、請求人は退職を強要されたものであると主張していることから、当審査会においては、これを心理的負荷評価表の具体的出来事に照らし、「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に当てはめて検討する。請求人が退職するに至った上記の経緯に鑑

みると、退職勧奨が行われたとは認められるものの、執ように退職を求めるといった様態であったわけではなく、また、再就職の支援について、請求人は否定したとしているが、H部長によると、平成〇年〇月〇日にI商工会議所の求人案件で請求人に合っていそうな案件（E会社の求人案件）を見つけ、翌〇日に当該会社に連絡して請求人を売り込み、同月〇日の社長面接で採用が決まったとしており、再就職の支援が行われたことは事実であると認められる。この点、請求人は制度について十分理解ができていなかったこと、同転職により年収が下がること、さらに、H部長との2度の話し合いでは、請求人が希望退職に納得していなかったことなどの事情があったことも認められる。これらの事情を総合すると、請求人が本件会社において退職の勧奨を受けたことは事実であるが、その際には、請求人の立場に対して相当程度の配慮がされていたと認めることが妥当であり、当審査会としても、決定書理由第2の2の（2）のウの（イ）のeに説示するとおり、当該出来事の心理的負荷の強度は「中」程度であると思料する。

- ② 請求人は、H部長が、J担当課長と請求人を会議室に呼び込み、請求人に対して「お前はバカか。」と発言したが、この発言は心理的負荷の評価期間内の出来事であるにもかかわらず、心理的負荷の評価が全くされていない旨主張している。

同日の会議室内での出来事について、一緒に会議室に呼ばれたJ担当課長は、H部長よりこうした発言があった旨の申述をしていないことから、その真偽は確認できない。仮にこのような発言がH部長からあったとすると、心理的負荷評価表の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみることができ、H部長と請求人との間に対立関係が生ずるほどの叱責が行われたとは考えられず、せいぜい業務指導の範囲内の叱責であったと思料され、その心理的負荷の強度は「弱」としか評価できないものである。

- ウ 業務による心理的負荷に関する出来事は、上記のとおりであり、これに前回請求に係る当審査会の平成〇年〇月〇日付けの裁決書における転職後の「上司とのトラブルがあった」の心理的負荷の強度を「弱」とするとの判断を合わせても、全体評価は「中」であると判断することが相当である。

なお、請求人の発病前おおむね6か月間における時間外労働時間数は、0

時間であり、恒常的な長時間労働は認められない。

(4) 業務以外の要因等について

請求人には、神経症の既往歴が認められる。なお、神経症の既往歴については、請求人が平成〇年〇月に行った痔疾の手術の後が気になり、気分が不安定となって、本件疾病発病前に、平成〇年〇月〇日を皮切りに7医療機関の精神神経科関係の診療科に各1日程度ずつ受診していたことが認められる。

(5) なお、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ものは見出すことはできなかった。また、請求人は、民事調停の書面を精査して判断するよう求めているが、当審査会の判断は上記のとおりであり、特にその判断に疑問を抱かせるような事情も見当たらないので、その必要性は認められない。

(6) 以上のことから、請求人の主張する業務による出来事の総合評価は「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められない。

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。