

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会社に採用され、平成〇年〇月からはB市所在の同社中央研究所（以下「会社」という。）〇研究室の所属となり、〇の飼料の開発等の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月頃から、不安感、動悸等の症状が発現し、同年〇月〇日にCクリニックに受診して「不安障害」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、監督署長に療養補償給付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、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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、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、平成〇年〇月〇日付け意見書において、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F40 恐怖症性不安障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと意見しており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等からみて、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(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、認定基準に基づいて検討する。

(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を認定基準に照らして検討すると、次のとおりである。

ア「特別な出来事」について

認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

イ「特別な出来事以外」について

(ア) 請求人は、①退職の強要があったこと、②無線LAN端末が貸与されず出張業務に支障がでたこと、③上司の誤メールと威圧的な面談があったことが原因となって本件疾病を発病したと主張する。

(イ) ①退職の強要があったと主張する点について、請求人は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、退職の強要とは、平成〇年〇月〇日に行われた面談でのやり取りのことを指し、面談相手はD所長とE課長で、「今の仕事(～平成〇年〇月末)が終わったら請求人にやってもらう仕事がない。」「辞めずに会社に残った場合、単純作業だけさせる。」などと言われた(言われた内容については平成〇年〇月〇日付けの請求人作成の「災害発生当時の状況」による。)旨申し立てている。

当審査会としても、請求人の主張に係る出来事は、認定基準別表1の出来事の類型「早期退職制度の対象となった」(平均的な心理的負荷の強度は「I」)に該当する。

この出来事に関し、面談を実施したD所長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「私は、平成〇年〇月〇日に、会社内で請求人と面談をしました。(中略)この時、セカンドキャリア制度という早期退職制度が発足することとなり、各部署において、それに対して手を挙げてもらった方が良いと思われる人に、その内容説明をすることとなり、会社に戻っていた請求人もその対象の1人となりました。(中略)請求人は3という評価がある程度続いていたため、その説明対象としました。」「この面談で、請求人と話した内容は、セカンドキャリア制度の説明と、制度のメリット、そして、制度に呼応するかどうかは本人の任意であり、強制するものではないということでした。(中略)その時、現在請求人が関わっていた〇飼料プラントについての業務は、会社としてはその年の〇月末で引き揚げて事業部に引き渡すので、そこから先の仕事はそれから考えるという旨の話はしました。請求人に、過去の職場内でのトラブル的な事象を引き合いに出して話をした記憶はありません。(中略)退職しない場合、今後、単純作業だけをさせるという趣旨の話もしていません。」「この日の後、請求人と同様の面談を、平成〇年〇月〇日頃までに、2度行ったと思います。(中略)最初の面談日も含めて、いつの面談の時であったかはっきりと憶えていませんが、請求人からは、『私は無口で寡黙な方ですが、今回のセカンドキャリア制度の話は、前向きにとらえています。チャンスと考えています。』という意思が示されました。」と述べている。

また、E課長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「私は、平成

〇年〇月〇日に、会社内で請求人と面談をしました。」「この面談で、私らが請求人に話した内容は、セカンドキャリア支援制度の制度説明についてでした。具体的には、この説明を行う対象として選定した理由として、一定の評価基準をもって対象者を選んだこと、この先のキャリアを考えるに当たり、キャリアを探すことについて会社の支援を受けられること、そして退職金の上乗せがあることを説明しました。その時現在請求人が関わっていた〇飼料プラントについての業務が終了した後に、請求人の仕事が無い旨の話はありませんでした。請求人に、過去の職場内でのトラブル的な事象を引き合いに出して話をすることはありませんでした。(中略)退職しない場合、今後、単純作業だけをさせるという趣旨の話もありませんでした。」と述べている。

これらの申述から、請求人をセカンドキャリア支援制度の対象として選定した理由には合理性が認められ、また、請求人は平成〇年〇月〇日の面談において、この先のキャリアを探すことについての支援を受けられることや退職金の上乗せがあることについて説明を受けていることが認められる。請求人は、同年〇月〇日にはセカンドキャリア支援制度適用申請書を会社に提出しており、その後、請求人は休職開始年月日及び退職予定年月日の変更申請を行っているが、最終的に請求人の意向に沿った内容で承認されている。また、これらの経過の中で、解雇の通告が行われたような事実も認められないことから、この出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) ②無線LAN端末が貸与されず出張業務に支障がでたと主張する点について、請求人は、上記聴取書において、「F〇飼料プラントへの出張の際に、私だけ、社内ネットワークにパソコンを接続するための無線LAN端末の貸し出しを受けることができず、会社から貸与された携帯電話で接続できる範囲内では社内ネットワークからの情報を得られなかったことを指します。」と述べている。

この請求人の主張に係る出来事は、認定基準別表1の出来事の類型「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)に該当する。

この出来事に関しG室長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「〇

飼料プラントへの出張業務において、直接社内ネットワークに接続する必要が無い業務内容であったため、主にセキュリティ上の観点から、また、無用な残業をしないようにということで、無線LAN端末を貸与しなかったためです。」と述べている。また、Hは、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「社内ネットワークに接続できないことによって、メールの送受信と勤務実績入力ができなくなりますが、メールは転送の措置をしておけば他の端末からでもできますし、勤務実績入力については、G室長が常に請求人と行動を共にして把握して入力していましたので、業務上の支障は無かったと思います。」と述べている。

これらの申述から、請求人が〇飼料プラントへの出張業務の間、無線LAN端末の貸与を受けていなかったことは認められるものの、他方、請求人が無線LAN端末の貸与を受けていなかった理由には合理性が認められ、請求人が直接社内ネットワークに接続できないことで、メールの送受信及び勤務実績入力が阻害されたとまでは言えず業務への特段の支障があったものとは認められないことから、この出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

- (エ) ③上司の誤メールと威圧的な面談があったと主張する点について、請求人が主張する上司の誤メールとは、I課長が平成〇年〇月〇日に請求人宛で送付したもので、「Jさんが人事部へ提出される予定の重要書類について、その記載事項で、2箇所重大な過ちがありました。」というものである。このメールに関し請求人は、上記聴取書において、「私はI課長からのメールのことを書きましたが、このメールの中で指されていた書類とは、私がある日のうちに会社に立ち寄り、I課長に直接会って聞き、私が提出した退職届のこととわかりました。」、「このメールに引き続くような形で、I課長から私に、メールの内容訂正や詫び入れ等の趣旨のメールが来ました。その具体的内容は、『重大な過ちというのは誤りで、請求人の今後について聞かせてください。』というようなものでした。これらのメールを受けて、私はその数時間後位に、『重大な過ち』と表現された具体的内容や、その結果想定される事態等について問い合わせメールをI課長に送信しました。」、「このI課長のメールについて、私は会社側に直接の相談等を行っていませんが、私からI課長へのメールについては、D所長、

G室長、E課長にも同報メールとして送りました。それに対してE課長から私に、その日のうちに『重大な過ち』は確認していない、解雇には該当しない、などの内容のメールが来ました。」と述べている。

この請求人の主張に係る当該出来事は、認定基準別表1の出来事の類型「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当する。

この出来事に関し、I課長は、当該メールを送信した1時間ほど後に「先ほど、重大な過ち、と書きましたが、小職の表現が間違いでした。大変申し訳ありません。先ずは、請求人の計画を聞かせて頂き、その計画に合致したものかを一緒に考えさせて下さい。このメールには返信は不要です。明日の夕方お会いしましょう。」と記載したメールを請求人に送信している。

請求人は、I課長、D所長、G室長、E課長宛てに「お疲れ様です。提出書類に不備があり、大変申し訳ありませんでした。『重大な過ち』とは具体的にどのようなものなのでしょうか。SC申請は取り下げられ、解雇されるということでしょうか。明日の夕方業務課に伺いますのでお時間をいただきたく、よろしく願いいたします。」といった内容と共に体調不良を訴えるメールを送信しており、直後には、E課長から、「人事部では『重大な過ち』は、確認していませんのでご安心ください。『解雇』に該当するような案件も発生していません。書類の日付が、1日違っていることだと思います。」と返信している。

翌日、請求人は、I課長と面談し、早期退職制度利用に係る退職届の退職予定年月日の誤りについて説明を受けており、平成〇年〇月〇日には退職日変更届を提出していることが認められる（乙25）。

上記のとおり、請求人が主張するメールについては、I課長及びE課長は速やかに請求人の疑念を解消する対応メールを送信しており、I課長においては、翌日、請求人と面談を行い早期退職制度利用に係る退職届の退職予定年月日の誤りについての説明を行い、請求人も当該誤りについて理解のうえ疑念も解消されていることが認められることから、この出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(4) 上記のとおり、請求人には、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」の出

来事が3つ認められるものの、その全体評価は「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。

なお、請求人は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、重労働を伴う長期出張が頻繁にあった旨主張しているが、当該出張における作業工程の中には20kg程度の重量物を取り扱う作業があったことは認められるものの、当該重量物を取り扱う作業を請求人1人で行ったとする客観的な資料は認められないことから、請求人の主張は採用することができない。

また、請求人は、申立書に見られるような様々な主張をしているため、これらについても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかった。

- 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療養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。