

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組合（以下「会社」という。）に雇用され、B所在のC支所（以下「事業場」という。）において、営業業務等に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月に大口取引先に関するトラブルが生じ、同年〇月〇日の営業会議において上司から叱責を受け、その後進退を問われ同年〇月〇日付けで一旦解雇となり、その後、同年〇月〇日に解雇が撤回され復職したものの、直ぐに1か月の研修を命ぜられたが、これに不安を感じ、同月〇日、D医院に受診したところ、「心因反応、うつ状態」と診断されたという。

請求人は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして、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、これら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の時期について、労働局地方労災医師協議会精神専門部会（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、平成〇年〇月〇日頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、専門部会の上記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（以下「評価期間」という。）において、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。）に定める「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。

(4) 評価期間における業務による心理的負荷をもたらす具体的出来事についてみると、以下のとおりである。

ア 大口取引先とのトラブルについて

請求人は、平成〇年〇月、会社の大口取引先であるE会社に対し、ETC割引制度改正の説明をした際に、問い合わせを受け、それに対し、「後で本部に報告します。」との回答をした。しかしながら、F部長によれば、請求人は本部への報告を怠り、同取引先が会社との契約を打ち切るという話まで出たという。

かかる大口取引先との契約が打ち切られるとすれば、会社にとって大きな損害をもたらすものであることから、これを認定基準別表1の具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するとみるのが相当であるが、その後、会社本部の迅速な対応により同取引先との契約は続行となり、一件記録を精査するも、請求人が同取引先に対して謝罪対応を行ったといった事情も認められず、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

イ F部長からの指導・叱責について

請求人及び再審査請求代理人（請求人及び再審査請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、平成〇年〇月以降、F部長から叱責を受けた旨主張するところ、同主張は、認定基準別表1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」）に該当するとみるのが相当である。

そこで検討すると、F部長は、請求人に対して、「（大口取引先とのトラブルがあったことを踏まえ、）常日頃から営業の仕事に重要なものは『ほうれんそう』だという話をしました。その時の私の語気は強かったと思いますが、会社の損失を考えれば当然だったと思います。」と述べており、G支所長も「F部長が、平成〇年〇月の会議中、請求人に対して、『なんで直ぐに連絡しないんだ。』と叱責していた」旨述べている。

これらの申述によると、請求人が、大口取引先とのトラブル後に、同部長から業務指導上の指導・叱責を受けていたことは事実として認められる。しかしながら、請求人の業務報告遅滞によって、会社の重要な取引先を失う可能性があったことを考慮すると、同部長の指導・叱責の態様は殊更強いものとはいえず、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 「達成困難なノルマが課された」について

請求人らは、平成〇年〇月に、同月内に新規契約を獲得するよう指示を受けたが、これは達成困難なものであった旨主張するところ、同主張は認定基準別表1「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当である。

そこで検討すると、F部長は「一応、月1件は新規契約をとるという業績目標が設定されていますが、これまで請求人はこの目標が達成されていませんでした。」と述べていることから、請求人は月の契約ノルマを達成できなかったものと認められる。しかしながら、F部長もG支所長も、「新規契約が取れなかったからといって給料が減るわけではない」旨述べていることから、ノルマが未達成であったとしても、減給等のペナルティが課せられるわけではないことが認められるところ、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 退職を強要されたこと及び解雇されたことについて

請求人らは、平成〇年〇月〇日付けで突然の解雇されたことが大きな心理的負荷であった旨主張するところ、同主張は認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するとみるのが相当であるので、以下に検討する。

(ア) 請求人は、上記ア及びイのとおり、平成〇年〇月の取引先とのトラブルに関連し、F部長から業務指導の範囲ではあるが叱責を受け、その叱責の中には、営業活動中に、取引先の前で、「契約が取れないと請求人がクビになるので契約できそうな企業を紹介してください。」という退職をちらつかせるような発言も認められる。また、F部長は、同年〇月〇日、請求人に対し、会社を辞める意思があるのなら、社用車や仕事のファイル等を返すよう指示した旨述べている。さらに、G支所長も、同年〇月の営業会議の後、F部長が請求人に対して「退職願」を提出するよう指示したことを聞いた旨述べている。

(イ) その後、請求人は、平成〇年〇月〇日付けで解雇されており、解雇理由証明書には、請求人の解雇理由として、「勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが入社して以来、営業職としての職務を無視し、危うく大口利用の企業様を無くす状況についても支所長へ報告・連

絡・相談を怠った。加えて、獲得実績が皆無に等しいこと。)による解雇」
との記載が認められる。

(ウ) 以上の経緯からすれば、F部長は、請求人に対して、平成〇年〇月の取引先とのトラブルや勤務成績不良を理由に退職勧奨とも捉えられる言動をし、その後、会社は、請求人を実際に解雇したことが認められることから、この出来事が請求人にとって一定の心理的負荷を与えたものと思料する。

(エ) しかしながら、解雇理由証明書には、解雇の理由が、「大口取引先とのトラブルや成績不良」である旨が明示されており、請求人は解雇される以前に、当該解雇理由と同旨の叱責をF部長から受けていることを考慮すると、請求人の解雇については何ら理由の説明がないまま行われたものではなく、その後、弁護士及び労働組合並びに会社の協議の結果、解雇が撤回されているという事情も併せ鑑みると、認定基準別表1に示されている心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例である「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることもなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった」に相当するものとは認められない。したがって、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の強度は「強」には至らず、「中」とであると判断する。

オ 評価期間における出来事に係る心理的負荷の全体評価について

以上のとおり、評価期間における業務による心理的負荷は、総合評価が「中」の出来事が1つ、「弱」の出来事が3つであり、全体評価は「中」であって、「強」には至らないものと判断する。

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いだせなかった。

(5) 請求人らは、平成〇年〇月〇日に復職後、始期も終期も不明な長期間の研修命令を受けたことが心理的負荷であり、これは認定基準別表1の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に相当する出来事である旨主張するが、評価期間外の出来事であるため評価できない。

(6) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特に評価すべきものは認められない。

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。