

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「会社」という。）に採用され、システムエンジニアとして就労していた。

請求人によれば、請求人の父が入院したため平成〇年〇月〇日から介護休業を取得していたところ、平成〇年〇月〇日、会社の本社会議室において、社長、C部長、D部長との面談があり、介護休業後の復職を申し出たにもかかわらず、普通解雇か懲戒解雇の選択を迫られ、また、介護休業後の自宅待機、一方的な減給、降格、賃金の未払い、タイムカードの偽造等をされ、極めて多大な精神的苦痛・ストレスを受けたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し、「うつ病」と診断され、精神科の専門医療機関の受診を勧められたため、同日、Fクリニックに転医し、「うつ病エピソード」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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は、平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」を発病したものと判断する旨述べている。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、G医師の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「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ついては、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か月間の業務における心理的負荷のあった出来事についてみると、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 「特別な出来事以外の出来事」について

(ア) 請求人は、平成〇年〇月〇日に会社において、H社長、C部長、D部長の3人から、〇時間〇分間にわたり、パワーハラスメント、退職強要の面談が行われ、これが原因で本件疾病を発病したと主張しているので、当該出来事を認定基準別表1の「退職が強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に照らして、以下検討する。

(イ) 同日の面談に関して、Iは、「面談に先駆けて、H社長は、各課の課長を集め、請求人の復帰に向けて、何か仕事はないかと聞いていたが、J課長はもう引き受けられないと言ひ、他の課の課長たちも、仕事を与えられないと言ったそうです。営業部の方で引き取って仕事をしてもらおうという話が出たそうですが、結局、営業部も引き受けられないという結論に至ったようです。」旨を述べており、請求人の復職に向けて、H社長が、社内調整を行っていたことが認められる。

この点、当審査会において、同日の面談の録音データ反訳文及び同音声データを精査したところ、確かに、最終的には、H社長、C部長、D部長の3人は、請求人に対して、普通解雇か懲戒解雇かを選択するように述べているが、決定書理由に説示のとおり、その理由として、これまでの請求人の勤務実績、出勤状況及び勤務態度から請求人の評価を行い、また、会社関係者の意見を聴取した上で、復職させる部署がない旨を説明しており、たまに机をたたく音が聞こえるものの、恫喝的な口調ではなく、やみくもに退職を迫っている状況であったとは認められず、結論まで1週間の猶予を与えていることが確認できる。そうすると、当審査会としても、当該出来事は、認定基準別表1の心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例である「退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた」、「恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された」、「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった」には該当せず、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

なお、請求人には、恒常的長時間労働は認められない。

ウ したがって、請求人には業務による心理的負荷が「中」となる出来事が1つ認められるものの、恒常的長時間労働は認められず、その心理的負荷の総合評価は「強」には至らないことから、当審査会としても、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ものと判断する。

(4) このほか、請求人は、介護休業後の自宅待機、一方的な減給、降格、賃金の未払い、タイムカードの偽造等の出来事を主張しているが、決定書理由に説示のとおり、「就業規則の未周知」及び「平成〇年〇月分の給与の支払い遅延」以外の出来事は、本件疾病の発病後の出来事であり、また、前記2つの出来事についても、決定書理由に説示するとおりであり、いずれの出来事も本件疾病の発病に関して、心理的負荷のある出来事として評価することはできない。

(5) なお、請求人のそのほか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に足るものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるから、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。