

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所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、電子回路設計等の業務に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月頃より、上司から執拗な退職強要を受け、平成〇年〇月頃から異常な肩こりと耳鳴りといった症状が出現し、同年〇月にC室に異動させられた後からは不眠と食欲低下の症状がひどくなり、同年〇月〇日、D病院に受診し、「適応障害」と診断されたとしている。

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 当審査会的事実の認定

(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、請求人は、平成〇年〇月上旬頃から、「不眠、食欲不振、易疲労」が深刻となったものであり、これをICD-10診断ガイドラインに照らして判断すると、請求人に現れた精神障害は「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）であると診断することが妥当であるとし、発病時期は平成〇年〇月上旬と判断する旨の意見を述べている。請求人の症状等に照らすと、当審査会としても、専門部会の意見は妥当であると判断する。
- (2) ところで、心理的負荷による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であると考えることから、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」に該当する出来事は認められない。
- (4) 請求人は、業務による心理的負荷となった出来事として、①従前からE部長との間に人事評価制度のあり方について軋轢があったこと、②平成〇年〇月〇日に早期希望退職者を募る旨のメールが社長名で全社員宛てに送信されたこと、③平成〇年〇月〇日以降、E部長が早期退職者支援制度を利用し、普段から不愉快に思っていた請求人を退職に追い込もうとしたこと、④平成〇年〇月〇日

にC室に配置換えとなったことなどを主張している。

ア ①の出来事について、請求人は、「会社の人事評価制度に不満を抱いていたが、一方で技術者として誇りと責任感を持って職務に就いていた。しかし、年に2回の面談の際には、上長との間で、人事評価制度の是非をめぐる意見のぶつかり合いがあり、E部長は、対立意見をぶつけてくる請求人を不愉快に思っていたようである。」「請求人の仕事については、会社から正しく評価をされたことはないが、そのこと自体に不満はなく、むしろ納得している。」旨述べている。

一方、E部長は、「請求人の上司から指揮命令に従ってくれないとか、協調性の面が欠如しているとかの情報やマネジメントで苦勞しているとの情報を得ていた。」旨述べているところ、F係長は、「請求人は、人事評価の自己評価に係る提出物を白紙で出すなど、仕事の面では優秀であっても、管理職からは非常に扱いづらい人物という見方をされていた。私も、きちんと書いて提出するように言ったが、聞き入れてもらえなかった。E部長との間で軋轢めいたものがあつたのかもしれない。」旨述べ、Gも、「請求人は、会社の人事評価システムそのものを気に入っていないらしく、平成〇年頃からこの制度に対しずっと反発していた。」「請求人は、通常面談を行う上長の課長レベルでは手に負えないらしく、その上長のE部長と面談していた。請求人は、面談の際には、いつも文句を言っていた。」「E部長がどう思っていたかは分からないが、頭を悩ます程度のもものではあつたと思う。」旨述べている。

これらの申述からすると、請求人が、人事評価制度のあり方について、上司と意見の相違があつたことは事実であつたと判断できるものの、自らが正當に評価されていないとの不満を抱いていたものではなく、あくまで当該制度自体に対する不服にすぎないものと推認されることから、認定基準別表1の「上司とのトラブルがあつた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるものと判断する。

イ ②の出来事について、請求人は、「早期希望退職者を募る旨のメールが社長名で全社員宛てに出され、全社員を対象に第1回の面談が行われた。」旨を述べているところ、E部長も「構造改革の一環として始まつたもので、早期退職を希望する者に再就職の支援と割増加算した退職金を支払うものである。」

旨述べている。両者の申述からすると、当該制度は、全社員を対象として実施されたものであり、また、請求人自身も、「早期退職者支援制度の対象者になったこと自体は問題視していない。」と述べていることからみて、当該出来事は、認定基準別表1の「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「Ⅰ」）に該当すると判断できるものの、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断することが相当である。

ウ ③の出来事について、請求人は、「面談者はE部長であったが、最初の面談で退職の意思はないと言ったにもかかわらず、最低でも5回の面談が行われた。」「会社が辞めさせたい者を選出して、その者だけには退職の意思がなくても辞めさせるべく、複数回にわたり面談をしたとしか考えられない。」「平成〇年〇月頃から平成〇年〇月頃までE部長から恐怖を感じる恫喝されるなど執拗な退職強要を受けた。」旨述べている。

一方、E部長は、「2回目の面談は、1回目で早期退職を希望した人以外はすべて行った。請求人だけに行ったということはない。」「面談者の意向と会社の意向と折り合いがつかない方は、2回目、3回目と面談を繰り返した。」「請求人からは、2回目の面談時に退職しない旨の返事を受けており、それ以降、請求人に早期退職のことで話をしたことはなく、請求人に退職を勧めたり、まして強要したりといった退職させるための話をしたことは一切ない。」「請求人をH課から追い出そうとしたことは一切なかった。」と述べている。

両者の申述からすると、1回目で早期退職を希望した者以外は2回目以降の面談がなされたものであり、早期退職を希望しなかった請求人に対しても、複数回の面談が行われたものであると考えられる。当審査会では、請求人以外の面談者による回答書を含め、一件記録を精査し、会社による早期退職に係る方法、面談の頻度、更にはその経緯について慎重に検討した。すると、面談は基本的には一対一で行われ、頻度も月に1回程度であり、その方法や理由も説明し、他の配置先を探す努力をするなど、威圧的な態度であったとは認められないものであったと判断でき、さらには、請求人とE部長との間において特別な対立関係が生じていた事実も確認することができないことからすると、当該出来事は、認定基準別表1の「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は

「中」にとどまると判断するものである。

なお、請求人は、本件公開審理等において、E部長が会社の勧める早期退職者支援制度を利用し、日頃から快く思っていなかった請求人を退職に追い込もうとしたパワハラである旨主張しているが、上記のとおり、請求人のみを標的として退職を強要しようとしたものとは判断できないことから、同主張を採用することはできない。

エ ④の出来事について、I室長は「平成〇年〇月〇日、請求人にC室への異動の発令がされた。」と述べていることから、当該出来事が請求人の本件疾病発病後の出来事となることは明らかであり、C室への配置転換そのものを心理的負荷の評価の対象とするとはできない。

もともと、E部長は、「最終的に平成〇年〇月〇日、請求人にはC室を紹介する旨の話をした。」と述べており、請求人も、「配置転換を通告された瞬間に、強烈な心理的ストレスを受けた。」と述べていることから、C室への異動内示を受けたこと自体において、強い心理的負荷となった可能性はあると思われる。この点について、I室長は、「平成〇年〇月〇日、請求人に会ったところ、今の自分の仕事がなくなり、仕方がないので、C室への異動は納得するということだった。」旨述べ、Jも、「請求人は、C室への異動で落ち込んでいる様子はなく、特に仕事もないので、自分の好きなことができるといったことを言っていた。」旨述べていることからすると、当該出来事について、認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断することが相当である。

オ 以上のとおり、業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ及び「弱」となる出来事が3つであり、また、恒常的な長時間労働も認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

(5) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(6) 請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足りるものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」

であることから、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は認められず、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。