

## 主 文

本件再審査請求を棄却する。

## 事実及び理由

### 第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

### 第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社Cセンター（以下「Cセンター」という。）において、高圧ガス容器の再検査業務を担当していたが、平成〇年〇月〇日から休職し、平成〇年〇月〇日に復職した後は、会社Dセンター（以下「Dセンター」という。）において、高圧ガス容器のバルブの取付け、取外しの業務に従事していた。
- 2 請求人によると、Cセンターにおいて、達成困難なノルマが課され、嫌がらせやいじめを受けたこと等により、不眠、食欲不振、めまい等の症状が出現したという。請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し、「うつ状態」と診断され、約〇か月間休職した。復職後、請求人によれば、Dセンターにおいて、退職勧奨を受けたことにより症状が悪化したという。
- 3 本件は、請求人が、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、監督署長に対して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（以下「本件処分」という。）をしたことから、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として、本件再審査請求をした。

### 第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争 点

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。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(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時期について、F医師は、平成○年○月○日付け「意見書」において、要旨、平成○年○月頃にICD-10診断ガイドラインにおける「F32 うつ病エピソード」を発病し、平成○年○月頃に寛解後、平成○年○月○日にICD-10診断ガイドラインにおける「F33 反復性うつ病性障害」（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、請求人の症状の経緯等からみて同医師の見解は妥当であると判断する。

(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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 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。）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。

(4) そこで評価期間における「特別な出来事」以外の出来事についてみると、請求人は、①退職勧奨を受けた出来事、②上司とのトラブルがあった出来事を主張していることから、以下、検討する。

## ア 退職勧奨について

(ア) 平成〇年〇月〇日の面談について、請求人は、G、H、I から、1時間半くらい、休んだ日ごとに、休暇の理由、有給休暇を使った理由を確認され、「今後仕事を続ける意思があるのか。」、「周りの迷惑を考えたら退職すべきでしょう。」と言われた旨述べている。

一方、Gは、「平成〇年〇月〇日の面談は、本社からは自分を含めて3名で1時間15分くらい行った。請求人が起こした小競り合いのことでDセンターの班長から連絡が入ったためであったが、直接的には注意せず、最近の勤務状況を確認した。」旨述べている。

(イ) 平成〇年〇月〇日の面談について、請求人は、G、H、I から、2時間くらい、工作中的の休憩取得などの勤務状況や有給休暇の取得理由を確認され、「この仕事は向いていないから辞めた方がいい。」と言われた旨述べている。

一方、Gは、「平成〇年〇月〇日の面談は、本社からは自分を含めて3名で1時間くらい行った。請求人の突然の有給休暇取得について確認し、休暇の理由に体調不良が多く、就業規則上退職の理由となってくるので、この時ははっきりと退職勧奨をした。『体が辛いのなら、うちでなく、もっと身体に合った仕事を探してみてもどうか。』と話した。」旨述べている。

(ウ) 以上のことから、評価期間において、請求人と会社との間に2回の面談が行われ、2回とも会社側は複数名で対応していたことが認められる。このうち平成〇年〇月〇日の面談は、Dセンターの班長から請求人と従業員との小競り合いについて連絡があったため、会社が請求人の体調や仕事ぶりを把握するために行った面談であり、会社側担当者は請求人に対して退職を促すような言動は何ら行っていない。また、同年〇月〇日の面談は、録音反訳等を総合的に精査したところ、会社側担当者から明確に退職勧奨をした事実は確認できず、面談の主旨は、請求人に突然の有給休暇取得があったために会社が請求人に対し勤務態度の改善を求めるというものであり、請求人も会社側の注意を真摯に受け止めてちゃんとやっていく旨を述べていることに照らすと、会社側担当者の対応が業務指導の範囲を逸脱したものとは認められない。よって、この出来事を認定基準別表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は「Ⅲ」）に該当するとみたとしても、決定書理由に説示するとおり、請求人に一定程度の心理的負荷があったものにとどまることから、その心理的負荷の総合評価は「中」が相当であると判断する。

#### イ 上司とのトラブルについて

請求人は、仕事復帰期間の後半あたりだと思うが、Jが頻繁に請求人の職場に来て、「まだいたのか。辞めてないのか。」と言った旨述べている。

一方、Jは、「請求人は、復職の際には、環境を変えるため、Dセンターへの異動となった。自分は、両方のセンターで毎日朝礼をしていたが、請求人と直接話をしたり、仕事の指示や注意することもなかった。復職後の請求人とは、世間話も仕事の話も一切会話はしていない。」旨述べている。また、Kは、Jは常にCセンターにいて、Dセンターの請求人との接点は、ほとんどなかった旨述べ、Gも、「請求人がDセンターに復帰して以降、Jと請求人とは仕事のかかわりは全くなかった。たまたま工場内ですれ違う程度であり、請求人への仕事の指示は班長が行い、Jが請求人に直接仕事の指示をすることはなかった。」旨述べている。以上のことから、Jが、復職後の請求人と直接話をしたり、仕事の指示や注意をしていたとみることは困難であることから、決定書理由に説示するとおり、上司とのトラブルについて具体的な出来事として評価することはできない。

(5) 以上からすると、請求人には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つ認められるも、恒常的長時間労働は認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らず、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。

### 3 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。