

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所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、システムエンジニアとして就労していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月〇日、会社内においてプロジェクトリーダーと相談中、社長に割って入られ怒鳴られ続けられたため、精神的に大きな打撃を受け、重度のうつ状態に陥ったという。請求人は、同月〇日、Cクリニックに受診し、「うつ病」と診断された。
- 3 本件は、請求人が療養補償給付を請求したところ、監督署長はこれ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 当審査会的事实認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害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、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成〇年〇月下旬頃としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、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（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」に該当する出来事は認められない。

(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、再審査請求代理人（請求人と再審査請求代理人を併せ、以下「請求人ら」という。）は、平成〇年〇月〇日、請求人はD社長から辞表を書くよう要求され、その後、継続勤務の意思を伝えたものの、D社長から執拗に退職を求められたことを主張する。

(5) 平成〇年〇月〇日にあった請求人とD社長とのやり取りについて、請求人は、聴取書において、Eリーダーから仕様書の書き方について指示を受けていたところ、D社長が急に話に割り込んできて、「〇年以上やっていて、なんでそう細かく1から10まで指示しないといけないのか。」、「できるか、できないかどっちだ。」と怖い口調、強い口調で言い、請求人が「できると思います。」

と小声で答えると、D社長は聞こえないふりをして「できると言え、できないのなら辞表を書け。」と怒鳴り、「できると思います。」と再度答えると、それを遮るように「できると言え、できないのなら辞表を書け。」と言ったと述べている。

当該経緯について、D社長は、聴取書において、請求人がEリーダーから仕様書の書き方について指示を受けていたのを聞いて、作業の手順について指示を行ったが、「〇年以上やっていて、なんでそう細かく1から10まで指示しないといけないのか。」とは言うておらず、「できるのか、できないのか教えて。」と言ったところ、請求人からは〇分くらい返答はなく、薄ら笑いを浮かべながら、「これがちゃんとできるならお客さんからクレームがあつて帰らされるようなことはありません。」と開き直られたとしている。

このように、請求人とD社長の申述は相違するところ、当該現場の近くにいたEリーダーは、聴取書において、請求人から請求人のキャリアからすると的外れな業務の質問を受け、そのやり取りが終わった後、D社長が請求人に、「今のような質問は、（請求人の）経験年数で聞くようなことではないよね。そのままできる。」というように述べたが、叱責や怒鳴るといふようなものではなく、これに対し請求人は、「できます。」と言っていたように思うが、D社長は、「できるのか、できないのか言え、できないのなら辞表を書け。」とは言うていないとしている。

また、Fは、聴取書において、事務室内は静かな状態で、少し大きな声を出せば当然分かり、ましてトラブルになっていけば記憶に残るとした上で、D社長は請求人に丁寧に「何が理由でできないの。」という感じで話をし、納期に間に合わない状況のようで、「間に合わないようであれば、この仕事は誰かにお願いします。」ということになったようであるが、請求人は、D社長との話の中で、かっとなった様子で、「じゃ、私は何をすればいいんですか。」と逆切れをしていたように記憶しているとしている。

以上のように、Fの申述内容には具体性があり、請求人がD社長に対し、いわゆる逆切れをしたか否かはともかく、少なくとも、D社長から請求人に対し、業務指導の範囲を逸脱する退職を強要するがごとき言動があつたとは認められない。

(6) 請求人らは、請求人が労働局に相談した際の記録である相談票の記載内容か

ら、D社長が請求人に対し退職を強要していたことは明らかである旨主張する。しかしながら、当該相談票は、その性格上、争いのない事実を記載するものではない上、相談票に記載されているD社長の発言は、発言に至る経緯等の事情が明らかでなく、その記載内容から直ちにD社長が請求人に対し退職を強要していたものと認めることはできず、請求人らの主張を採用することはできない。

- (7) 上記(5)及び(6)のとおり、D社長が請求人に対し退職を強要した事実があったものとは認められないものの、D社長との間において、業務のやり方に関するトラブルがあったことは事実であると考えられることから、同出来事は、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妥当である。

当審査会として、本件一件記録を精査したが、会社関係者の申述を踏まえると、請求人の職務適性に問題があったことも否定できないところ、請求人がメンバーとなっているプロジェクトの円滑な運営に懸念を抱いたD社長から、業務指導の範囲内にあると考えるべき叱責を受けたとみるのが妥当であり、周囲から客観的に認識されるような対立がD社長との間に生じたものと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。

- (8) 上記のとおり、請求人が主張する出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」であって「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められない。

3 結 論

以上のとおりであるので、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は棄却する。

よって、主文のとおり裁決する。