

平成29年労第121号

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所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、機械加工作業等に従事していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月に機械加工部署から仕上げ部署に異動となり、その後、同年〇月〇日、上司から「早く辞表を書いて辞めてくれ」と言われ、同月〇日には、上司や同僚から強く叱責され、同月〇日に会社取締役等との話合いで退職に追い込まれたという。請求人は、同月〇日、Cクリニックに受診し「不安障害」と診断された。
- 3 本件は、請求人が休業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 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の傷病名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等専門部会（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中旬に、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。）を発病した旨意見しており、当審査会としても、請求人の症状の経過等から専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(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) 請求人は、本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）における出来事のうち、退職を強要されたこと及び嫌がらせ、いじめを受けたことなどを主張しているため、以下検討する。

ア 退職を強要されたことについて

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dから、前日の作業が手間取ったことを問い詰められ、「この状態では仕上げでは面倒は見られない。」「早く辞表を書いて辞めてくれ。」と強い口調で言われ、さらに同月〇日にも、同人から「もう面倒は見られない。」と言われ、その後、Eらとの話し合いにおいて、落ち着くまで有給休暇を使ってしばらく休んではどうかと提案され、結果的に、平成〇年〇月〇日まで有給休暇を取り、同月〇日で自己都合による退職をすることで話を終え、辞めざるを得ない状況になった旨述べている。

この点、Dは、辞めてくれ等の発言を認めてはいないものの、Eは、Dが請求人に「仕事をする気がないなら、辞めたら。」と発言したと述べている

ことから、Dの発言の詳細、口調などは不明ではあるが、上司であるDが、請求人の業務に対する注意の一環であったとしても、退職を勧奨する趣旨の発言を行っていたものと認められる。

しかし、平成〇年〇月〇日のEらとの話合いについては、話合いの詳細は不明なものの、Eは、請求人の口から辞めると聞いた旨述べており、請求人が、休暇取得の提案をされた旨述べていることからすると、話合いの冒頭から退職の勧奨がなされたものとは認められず、話合いの過程の中で退職が決まったものと推認される。

さらに、同月〇日には、Eらとの話合いにおいて、請求人は、頑張っていることを続けていくこととなっていたことが認められるところであり、同月〇日から同月〇日にかけての出来事については、退職の勧奨が行われたものと認められるものの、会社側から執拗に強く退職を強要されたものとまでみることはできない。

そうすると、当審査会としては、認定基準別表1「業務による心理的負荷表」（以下「認定基準別表1」という。）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」）に該当するとしても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

イ 嫌がらせ、いじめを受けたことについて

請求人は、評価期間において、①平成〇年〇月、Dらに皆の前で怒鳴られたこと、②同年〇月、酸素ボンベの運び込みの訓練を1時間以上させられて腰を痛めたこと、③同年〇月〇日、Fにいきなり皆の前で怒鳴られ、G工場への出入りを禁止されたこと、④同月〇日、Fに人格を否定するような激しい叱責を受けたこと、⑤同月〇日、Fから罵声を浴び罵倒されたことを主張している。

これらの出来事について、一件記録を精査したところ、上記①については、事実は確認できず、上記②については、1日限りの訓練であり業務上の研修として度を越したものとは認められない。上記③ないし⑤の出来事については、Fが「これからは〇と呼ぶ。」と言ったことを認めていることから、Fの請求人に対する叱責等は、請求人の業務に関する注意を端緒とするとしても、業務指導の範疇を超え人格を否定するような内容を含む感情的な発言であったものと認められるところである。

そうすると、上記③ないし⑤の出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当するものとみるも、請求人とFは担当する職場が異なることから、日常的に接点があるものではなく、上記③ないし⑤以外にFが繰り返し請求人を叱責していたとは認められないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「中」と判断する。

(4) 評価期間における出来事については、このほか平成〇年〇月に機械加工部署から仕上げ部署に異動となったことが認められ、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当し、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

(5) 以上のことから、当審査会においても、評価期間における業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが妥当であり、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。

なお、請求人のその余の主張を精査するも、上記判断を左右するものは見いだすことはできなかった。

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。