

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○年○月○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○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、営業職として業務に従事していた。
- 2 請求人によると、平成○年○月○日、会社上司らから陰険ないじめを受けた上、退職勧奨が行われたこともあって睡眠障害等の症状が生じたという。請求人は、平成○年○月○日、Cクリニックに受診し、「うつ状態」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○年○月○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) 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○年○月○日付け意見書において、請求人の申述内容及び主治医の意見等を踏まえた上で、平成○年○月上旬頃に、ICD－10診断ガイドラインにおける「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断している。請求人の発病の経緯とその症状から、当審査会としても専門部会の意見を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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね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理不尽な理由で降格させられた、②上司などから退職を強要された、③組織ぐるみで嫌がらせ、いじめを受けた、という出来事を主張していることから、以下、検討する。

ア 理不尽な理由で降格させられたとの主張の趣旨は、従業員間のコミュニケーションを図る目的で行われた食事会の場で、将来独立する気持ちがある旨の発言をしたことが社長に伝わり、後輩と入れ替わる形で降格させられたというものである。この点、請求人は、実際に平成○年○月○日に主任から副主任に降格している事実があり、同出来事は、認定基準別表1の「配置転換があった」に該当するとみることができる。そこで、請求人が降格させられ

た経緯についてみると、会社関係者の申述から、請求人の上記発言が原因であったか否かは明らかでないものの、請求人が、同発言について始末書を書かされている事実を鑑みると、少なくとも同発言が降格の原因になった可能性は否定できないものと考ええる。もっとも、Dは、要旨、会社では役職は頻繁に変更されると述べており、E社長も、要旨、プライドをぶつけ合う等、従業員間の相乗効果を狙ったものであると述べていることからみると、役職の変更は、人事活性化のために戦略的に利用されていたものと推認し得る。また、会社では、始末書の提出は度々求められることがあるなど、さほど重大なことで認識されていなかったことや請求人は同降格によっても役職手当の減額はなされていないことなども勘案すると、その心理的負荷の強度は、「弱」とであると判断することが相当である。

イ 上司などから退職を強要されたとの主張については、平成○年○月○日にF、D、Gから強く辞めるように言われたこと及び同年○月○日と平成○年○月○日にFから同様の発言を受けたことなどの出来事を、その根拠としている。この点、E社長は、請求人が営業において優秀であり、退職させることは考えていなかったと述べており、請求人自身もE社長から退職させる等の発言は受けていないと述べていることから、少なくとも人事権を有する者からの直接的な退職強要ないし示唆がなされていないことは明らかである。しかし、請求人は、Fについて、社長の代わりのような存在であったと認識している旨主張し、H及びIもその存在感は大きかったとの趣旨の申述をしていることから、Fが請求人に対して退職を促すがごとき発言をしたことは事実であると推認し得る。そこで、一応、同出来事を認定基準別表1の「退職を強要された」に該当するとみて検討するも、Fに人事権がないことは請求人も容易に知り得たものであり、請求人主張の強要の方法についても、執拗かつ恐怖を抱かせるようなものであるとは認められないことから、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ 組織ぐるみで嫌がらせを受けたとの主張について、請求人は、要旨、営業の分担件数を少なくされたこと、Dが竹刀をもって威嚇する行動を取っていたこと、会社のことを考えてE社長に直談判したがきちんと受け止めてもらえなかったことなどの出来事を挙げている。まず、営業の分担について、請求人は、配車表をみると請求人が少なく振り分けられていたことが分かる旨

を主張するが、当審査会において同表を確認するも、恣意的な分担が行われたとは判断し得ない。次に、Dが竹刀を持っていたことについては、請求人に好意的な申述を行うHやIも、請求人等を威嚇する目的であったとは述べておらず、また、事実、請求人が同人より威嚇されたとの具体的な出来事は確認できない。さらに、E社長が請求人の助言を聞き入れなかったことについては、請求人が独立する可能性があるとの発言が伝わった後のことであることからみて、請求人の真意が伝わらなかったこともやむを得ないといえる側面があるなど、いずれも請求人に対するいじめや嫌がらせであるとは判断できないものである。こうした事情を勘案すると、請求人の主張する上記の出来事を認定基準別表1の「上司とのトラブルがあった」に該当するとみても、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断することが相当である。

(5) その他、請求人は長時間労働を行ったことも発病の原因である旨主張しているが、請求人は、営業職であり実労働時間の把握が困難であることは、会社関係者の誰もが認めているところであり、実際に、請求人は度々出先から直帰することや自主的な営業活動をすることがあり、さらには、予定していた仕事以外の行動を会社側の人間には伝えていないと述べていることからみて、客観的な労働時間の把握は困難であったといわざるを得ない。当審査会においては、こうした事情を念頭に置いた上で、会社関係者の申述等を含めて、請求人の労働時間について過重なものとなっていないかを改めて検討したが、請求人の仕事は客先での営業が中心であり、自由度が高かったことも併せ考えると、少なくとも、恒常的な長時間労働があり、そのことが原因となって精神障害を引き起こしたとはいえないものと判断する。

(6) 以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、3つの「弱」ととどまり、その全体評価は「弱」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。

(7) 請求人は、審査官は偽言や偽証を判断材料にしており、審査官の決定は明らかに間違っていると主張しているところ、当審査会においては、会社関係者の申述については、その信ぴょう性や矛盾の有無について精査し、その採否を決定しており、その他請求人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 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は棄却することとして、主文のとおり裁決する。