

## 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というにある。

#### 2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「出向元」という。）に雇用され、その後、平成〇年〇月〇日、関連子会社であるB会社（以下「会社」という。）に出向となり、C所在の会社Dセンター（以下「事業場」という。）に配属され、〇A機器の解体作業に従事していた。

請求人によると、出向元から〇度にわたる執拗な退職強要面談を受け、これらを拒否したことにより、会社に出向することとなり、従来のキャリアとは全く異なる業務を担当する部署に配属されたこと及び自主退職を促そうとするための執拗なパワーハラスメント等により、精神障害を発病したとして、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し、「ストレス障害（抑うつ）」と診断された。

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 当審査会の事実の認定

(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発病の時期について、労働局地方労災医員協議会精神専門部会（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、平成〇年〇月下旬頃に I C D - 1 0 診断ガイドラインの「F 4 3 . 2 適応障害」（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、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、専門部会の上記意見を妥当なものと判断する。

なお、再審査請求代理人（以下「請求代理人」という。）は、平成〇年〇月頃に「ストレス障害」を発病していた可能性がある旨主張しているが、請求代理人の主張は医学的根拠に基づくものではなく採用することはできない。

(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) 請求人及び請求代理人（以下両者を併せて「請求人ら」という。）は、本件疾病の発病に関与した出来事として、平成〇年〇月以降に請求人に対して行われた執拗な退職勧奨、これを拒否したことによる報復人事的な出向及び事業場における上司とのトラブルを主張し、それぞれの出来事の心理的負荷の強度は「強」とするとともに、これらの出来事は一連の出来事であり、総合的に判断すれば、

その心理的負荷の強度は「強」である旨主張するので、以下検討する。

ア 退職勧奨及び出向について

請求人が、出向元において退職勧奨を受けたとされるのは、平成〇年〇月から同年〇月のことであり、その後、請求人は、平成〇年〇月〇日付けで会社に出向しているものであり、いずれの出来事も本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）の〇年以上前の出来事であり、たとえこれらの出来事により一定の心理的負荷があったとしても、本件疾病の発病に係る出来事として評価することはできない。

イ 上司とのトラブルについて

(ア) 請求人によれば、平成〇年〇月〇日、出向元の人事担当であるFから、「過去〇年間の人事評価が低く、降格候補となった。」旨を告げられ、また、同月〇日にも出向元の人事担当であるGから「リーダーシップが発揮できてなくて、資格相当の仕事ができていないから評価が低い。」旨告げられており、請求人は、「会社に出向後、過酷な労働環境に耐えて独力でOA機器の解体作業の技能を習得し、持病の腰痛・膝痛にも耐えて頑張ったにもかかわらず、会社の評価が低かったことについて納得がいかない。」旨を主張していることから、これら出向元の人事担当者との出来事は、請求人の人事評価に関する考え方の相違が認められるところであり、認定基準別表1の具体的出来事の「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相当である。

この点、請求人は、Gに「どのようにしてリーダーシップを発揮したらいいか。」という旨の質問したところ、Gは、「それは君が考えることだ。」と返事をしたのみであったと述べており、同申述によれば、請求人が人事評価改善に向けて具体的にどのように取り組めばよいか適切な指導等が行われたものとは認められないものの、一件記録を精査するも、請求人の人事評価結果に関し、周囲から客観的に認識されるような対立やトラブルは生じていないことを勘案すると、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、この出来事の心理的負荷の総合評価は「中」ととどまるものと判断する。

(イ) 請求人は、平成〇年〇月〇日の面談において、Hから、「平成〇年度下期の人事評価は、チャレンジ度が〇で低く、現在の解体作業を続けている限

り、チャレンジ度は○のままである。解体作業以外の付加価値のある作業をしない限り、チャレンジ度は上げられない。」旨告げられ、「資格等級の低い仕事に従事しているので、結果として人事評価が低くなり、このままでは最も低い資格等級まで落とされる。」ことがショックであった旨主張している。

この出来事は、上記（ア）同様、請求人の人事評価をめぐる考え方の相違によるものであることから、認定基準別表1の具体的出来事の「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」）に該当するが、請求人の平成○年度下期及び平成○年度上期の人事評価は「達成度評価」及び「プロセス評価」はともに「○」となっていることが確認でき、そうすると、請求人が述べるHの発言は、あくまで「チャレンジ度」について注意喚起をしたものであって、業務に取り組む姿勢等についての指導を行ったものとみるのが相当であるから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまるものと判断する。

（ウ）請求人は、平成○年○月○日、Hから、「こんな解体指示はしていない。」と注意を受けたが、同注意は、上記（イ）の人事評価に関するHとのやり取りに関係がある旨主張している。

この出来事は、請求人がHから指導を受けたことは認められるところであり、認定基準別表1の具体的出来事の「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相当であるが、請求人が指示と異なる作業をしたことが原因で注意を受けたと考えられることに加え、請求人及びHの申述からも人事評価に関する話があったものとも認められないことに鑑みると、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 以上のことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、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」であって、「強」に至らないものと判断する。

エ なお、請求人らは、退職勧奨、出向及び上司とのトラブルは、組織的な退職強要であり、一連の出来事として評価すべきと主張しているが、退職勧奨及び出向は、上記アのとおり評価期間外の出来事であり、また、上司とのト

トラブルは、上記イのとおり組織的な「嫌がらせ、いじめ」とみる事情は認められず、さらに、退職勧奨及び出向と上司とのトラブルを計画的に行われた出来事としてみる根拠も認められないことから、請求人らの主張は認めることはできない。

また、請求人のその余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 以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対してした休業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。