

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、C部のDTPオペレーターとして業務に従事していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月以降、再三にわたり退職勧奨を受けたことにより、精神疾患を発病したという。請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診したところ「うつ病」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、同疾病は業務上の事由によるものであるとして、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 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

- (1) 請求人の精神障害の病名及び発病時期について、E医師は、平成○年○月○日付け意見書において、F医師の同年○月○日付け意見書及び請求人の診療経過などを踏まえた上で、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」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨述べており、当審査会としても、平成○年○月頃から不眠ほかの症状が出現し、同年○月下旬には不眠の症状が強くなり、その後も悪化し続けたという請求人の症状の経過等に照らすと、E医師の意見は妥当であると判断する。

なお、請求人は、本件疾病の発病時期を平成○年○月とすべきである旨主張しているが、一件記録を精査してもこれを裏付けるものはないことから、同主張は認められない。

- (2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由の別紙「心理的負荷による精神障害の認定基準」（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。）のとおりである。

- (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。）における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①退職を強要された、②嫌がらせ・いじめを受けた、③平成○年○月○日の会社との話し合いがあったと主張するので、以下、検討する。

ア 退職を強要されたとの主張について

請求人は、会社が、平成○年○月以降、新たにGをDTPオペレーターとして雇用し、請求人の業務量を減らしたりして退職に追い込もうとしたと主張している。

当審査会としても、改めて一件記録を精査するも、決定書理由で説示するとおり、会社が請求人を退職させようとした事実を認めることはできず、請求人の上記主張は採用できない。

イ 嫌がらせ・いじめを受けたとの主張について

(ア) 取引先からのヒアリングへの対応

請求人は、平成〇年〇月、Hから、データの不備に関して、大口取引先の要望に応じ、ヒアリングに対応するよう依頼されたものの、所属部署の責任者であるIが対応すべきであると考え、これを断ったところ、請求人に非があるとされたと主張している。

この点について、Jは、当該ヒアリングは取引先のパソコンのバージョンアップに対応するため、どのようなデータの渡し方をすればよいかということを確認するためのものであり、実際にデータを取り扱っている請求人から話を聞こうとしたものにすぎなかったと申述しており、その後、請求人に対し何らかの責任を追及しようとする言動もなく、請求人自身、会社には実害は生じていないはずだと述べている事情からみて、請求人に対し嫌がらせ・いじめがあったとは認められない。

したがって、同出来事を認定基準別表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は「Ⅱ」）に該当するとみて検討することが妥当であるとみるも、その内実は業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じたにすぎないとみるのが相当であり、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

(イ) K（取引先が毎月発行する印刷物）への対応

請求人は、平成〇年〇月、請求人が担当するKの業務担当の人選において、適任とは考えられないLが就いたため、同人のミスで生じた責任を負わされることに抵抗があり、心理的負荷となったと主張している。

この点、請求人が、Lの態度に立腹していた様子うかがえるものの、L自身は、要旨、「普通に仕事の依頼をしており、精神的に苦痛を与えたり、プレッシャーを与えるような言葉はかけていない。高圧的な態度もとっていない。『間違えないようにしてください。』くらいのことは言ったかもしれないが、普通の言葉がけだと思う。」と申述しているところ、両者の間に行き違いがあったことは事実であり、同出来事を認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討すると、業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じたものと考えることが相当であり、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

(ウ) 同僚からの暴言

請求人は、Mから業務に関する会話中、暴言を吐かれたと主張しているが、Jが、請求人に尋ねても具体的な説明はなく、Mに尋ねても心当たりはないとの返答であったことからすれば、上記暴言が事実であったとは確認できず、請求人の上記主張は採用できない。

ウ 会社との話合い

平成〇年〇月〇日、請求人の求めに応じ、会社と請求人、請求人の親族との間で、請求人の業務に関し話合いがもたれているが、請求人は、質問しても、会社は後日返答すると回答するのみであり、その心理的負荷は大きかったと主張している。

この点について、Jは、請求人の親族が「請求人は会社に必要ですか？」と怒って聞いてきたので、社内の人間関係で衝突があるが、「社内で円満に業務をしてもらえるなら、今後もいてもらいたい。」と話したところ、請求人からも「私をどうしたいんですか。」と聞いてきたので、「それはご自身で決めてください。」と話したと申述している。請求人の求めに応じ話合いがもたれた経緯等や請求人が録音した話合いの内容を確認するも、退職を促すような内容や、叱責や人格を否定するような言動もなく、おおむね平穏裏に進行し、会社は請求人の質問等に誠実に回答していたと認められるものであり、請求人に対し退職勧奨や嫌がらせ・いじめがあったとは認められない。

したがって、同出来事を認定基準別表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は「Ⅱ」）に該当するとみて検討したが、業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じたものと認められるにすぎず、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(4) なお、請求人は、平成〇年〇月〇日にJから請求人に対し質問状が手交され、その後、同月〇日に会社との話合いがもたれ、同年〇月〇日から休業し、同月〇日及び同月〇日に書面により退職勧奨があり、同年〇月〇日に退職したことなどの出来事による心理的負荷もあったと主張しているが、いずれも発病後の出来事であることから、評価することはできない。

(5) 上記(3)のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が3つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「弱」とであると判断されるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

(6) なお、請求人のその他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、主文のおり裁決する。