

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所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、その後、平成〇年〇月から会社C（会社の子会社）に出向し、グループの電子情報セキュリティのマネジメントの運営などの業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し「中等症うつ病エピソード」と診断され、同年〇月〇日、E診療所に受診し「適応障害」と診断された。請求人によると、平成〇年〇月に実施された早期退職優遇制度に応募しなかったところ、同年〇月〇日付けで会社人事・総務部分室（以下「分室」という。）に異動となり（以下「本件異動」という。）、その後、会社から業務を全く与えられず、執拗な退職強要が継続し、精神的に追い詰められたという。
- 3 本件は、請求人が、請求人に発病した精神障害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、本件処分を不服として同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発病の有無及び発病時期については、決定書理由に説示のとおり、請求人は、平成〇年〇月頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由記載の「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。）のとおりである。

(3) 請求人は、特別な出来事以外の出来事について、執拗な退職強要があったと主張するので、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。）における同出来事を、認定基準別表1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は「Ⅲ」）に該当するとみて、以下、検討する。

ア 一件記録によれば、以下の事情が認められる。

(ア) 本件異動は、会社の事業部門の再編と人員の適正化を図るため、早期退職優遇制度に応募しなかった管理職社員に対し、余剰人員であるとして実施されたものであり、請求人を含む〇名が対象であった。

(イ) 会社から分室員に指示された業務は、会社に在籍したまま自らの出向先を探すことを第一義として、職務能力や見識を高めるために自己研鑽するというものであり、業務の具体的な進め方については、分室員の自主性に任されていた。

(ウ) 会社は、平成〇年〇月から平成〇年〇月まで毎月1回、F室長による各

分室員への個人面談を実施し、各分室員は平成〇年〇月〇日以降活動状況を報告する週報を提出していた

(エ) 請求人は、会社の行為の違法性を主張し、会社と契約している人材紹介会社を通じて出向先を探すことを拒否し、会社の外部機関（内部通報窓口）に相談し、平成〇年〇月〇日に分室員のG及びH（両名を併せ、以下「Gら」という。）とともにB総合職労働組合（以下「組合」という。）を結成して、Gが執行委員長、Hが副執行委員長、請求人が書記長となった。組合は、同年〇月、上部団体であるIに加盟し、同年〇月、労働委員会に不当労働行為救済の申立てをした。なお、Gらは、平成〇年〇月頃、地方裁判所に会社を相手方として労働審判の申立てをした。

(オ) 請求人の賃金は、本件異動当初は従前の水準が維持されていたものの、請求人が業務命令に応じないこと等を理由に最低ランクの〇評価が続き、平成〇年〇月以降の月給及び賞与が減額された。

イ 上記の事情からみると、評価期間において、請求人が会社から退職強要を受けたとする具体的な出来事は、F室長との個別面談であったと考えられるところ、その回数は、月1回程度であり、時間も長時間に及ぶものではなく、内容も、出向先を探すようにとの指示に対し、請求人が考えは変わらないということを伝える形式的なやり取りであったと認められる。この点、請求人は、F室長から、毎日電話で退職強要を受けていた旨主張しているが、F室長はこれを否認しており、そのほかに請求人の主張を裏付けるに足る資料は認められない。

以上の事実からみると、当審査会においても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「中」を超えるものではないと判断する。

ウ なお、請求人は、分室員には仕事が与えられず、賃金も減額されており、これらは会社による執拗な退職強要にあたりと強調するが、請求人が早期退職優遇制度への応募を拒否し、分室に異動となったのは、上記のとおり平成〇年〇月のことであり、本件疾病発病の約〇年〇か月前のこととなり、それ自体が発病に影響をもたらす出来事とは判断できない。もっとも、発病に近接する出来事として、労働審判による和解を模索したGらとの関係や組合と会社との団体交渉の過程において、請求人に一定の心理的負荷があったことは事実であると推認し得るものであるが、これらの出来事の時期には、請求

人は組合の一員として会社との交渉に立っていたものであり、「退職を強要された」との出来事において、その心理的負荷を評価することはできないものである。したがって、上記判断を変更する理由にはならない。

(4) 請求人は、平成〇年〇月以降に個別面談で退職強要を受けたこと、同年〇月にJに異動となっ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、いずれも本件疾病の発病後のことであり、評価期間外の出来事であるから、業務による心理的負荷として評価することはできない。

(5) したがって、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については、当審査会においても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の総合評価は「強」には至らず、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ものと判断する。

なお、請求人のそのほか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を棄却することとして、主文のとおり裁決する。