

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がある。

第2 事案の概要

- 請求人は、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、セールスエンジニアとして、販売、顧客訪問、納品、受注管理等の業務に従事していた。
- 請求人は、〇年〇月に上司から退職勧奨を受け（以下「本件退職勧奨」という。）、思考能力の低下や抑うつ気分の出現が顕著になったなどとして、同月〇日、C医療機関に受診し、「混合性不安抑うつ反応」と診断された。
- 本件は、請求人が、同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休業補償給付の請求をしたところ、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。
- 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

- 請求人

（略）

- 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 判断の要件

(略)

3 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害の疾病名及び発病時期について、D医師及びE医師は、いずれも〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.22 混合性不安うつ反応」（以下「本件疾病」という。）を発病したと述べており、請求人が同時期に抑うつ症状や不安症状等の諸症状が顕著になったとして、同月〇日にC医療機関に受診した経緯等に照らすと、当審査会としても、両医師の意見が妥当であると判断する。

なお、請求人は、同人に発病した精神障害の疾病名及び発病時期について、同年〇月〇日に精神障害（うつ病）を発病した旨主張しているが、医学上の根拠がないので採用できない。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断基準は、「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号第1号。以下「認定基準」という。）のとおりであり、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えるので、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 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について、請求人は、会社から退職を強要されたなどと主張しているので、以下検討する。

(4) 会社から退職を強要されたとの主張について

ア 請求人は、会社から執拗に自己都合退職を迫られたと主張しており、具体的には、請求人は、〇年〇月〇日、社長から「F支店ではあなたは悪口を言いふらす信用できない人間と思われた以上、もう辞めてもらうしかない。請求

人からの回答はいつも遅いという苦情もあった。もうレイオフにするしかない。」、「これまでのメールについて返信をしなかった理由とそれぞれについて謝罪文を書いて送信しなさい。」と指示され、同月〇日、社長の指示どおりに送れなかったところ、社長から「一体どういうことなの。」と机を激しく叩きながら叱られたので、「メールだと揚げ足をとられ、かえって泥沼に陥るようなことになる。大体の内容については既にオフィスで口頭でも回答している。社長の意向に沿わない場合は、オフィス内で皆の前で恫喝され、罵声を浴びせられるので、怖くて対応できませんでした。」と返答したところ、社長から「それはあなたが強迫神経症だからでしょ。人格障害だよ。」などと言われ、「メールでの返信がなかったので、辞めてもらう。」と言われたので、同月〇日、請求人が退職勧奨に応じないでいると、「嫌な仕事や興味のない仕事をさせて自己都合退職を選ばせることになると脅迫した上で、営業職とは関連のない業務内容を任せることも示唆された。」などと主張している。

一方、会社は、要旨、「請求人に対し、勤務態度を改めるように注意指導を続けてきたが、同人はこれに反発し、社長やGの誹謗中傷を会社内外に伝えたり、事実を歪曲して流布する等、不適切な行動を繰り返した。請求人の勤務態度は改善困難と判断し、〇年〇月〇日頃、同人に対し、同年〇月末日又は〇月末日をもって退職することを勧奨したところ、同人は、退職に同意し、会社事務所の鍵を全て返却し、業務PCを自宅に持ち帰らないことを誓約して同日終業時刻前に帰宅した。」と述べ、社長は、要旨、「〇年〇月〇日、請求人がメールを無視していたことについて、返事をするように打ち合わせをし、コミュニケーションの改善を要請した。請求人は、『わかりました。すぐやります。』と回答したが、一切やらなかつたので、同月〇日に再度メールで要請したが、無視された。同月〇日、請求人と話し合った結果、請求人は退職に合意した。暴言を吐いたり、大声を出すということは一切していない。」などと申述している。

イ 請求人と会社の言い分が食い違つてのことから、本件退職勧奨の経緯について、一件記録を精査したところ、次のとおりである。

(ア) 〇年〇月〇日、〇時〇分から約〇時間〇分間、社長と請求人との話し合いが行われ、その際、社長から、請求人に対し、「これまでのメールにつ

いて、返信しなかった理由とそれについて謝罪文を書いて送りなさい。」

と業務指示があったが、請求人は、同指示に従わなかった。

(イ) ○年○月○日、○時○分、社長は、請求人に対し、要旨、「(同年) ○月○日に打ち合わせしたにもかかわらず、改善されていないように見られる。約束したことを実施しない場合は、会社の運営に支障が出るので解雇になると明確に説明した。前回の繰り返しになるが、再度言う。会社で一緒に仕事をしていく上で、会社や上司から指示されたこと、自分で約束したことを実施してください。」として、再度○月○日の指示を繰り返したほか、「私は、請求人の反省や改善が見られるものと返事を待っていましたが、いつもどおり何も返事がありませんでした。これはどういうことでしょうか?やはり、これまでどおり、約束してもやらないということでしょうか?明確に回答してもらえますか?」などとメールしたが、請求人は、回答しなかった。

(ウ) ○年○月○日、○時○分から約○分間、会議室において、社長と請求人の話し合いが行われ、その際、社長は、請求人に対し、同年○月末又は○月末をもって退職するよう勧奨した(以下「第1回退職勧奨」という。)。また、同日以降、請求人は、社長指示により、会社から貸与されていたノートパソコンを会社外に持ち出すことを禁止された。

(エ) ○年○月○日、○時○分、社長は、請求人に対し、要旨、「あなたは、私との話し合いで、既に自己都合で円満退社することになっている。」、「まだ、退社予定日の連絡をもらっていない。今週中に退職日を私に知らせて、来週に退職願いを提出してください。」などとメールした。

同日、午後○時○分、Gは、請求人に対し、要旨、「請求人が(○年)○月末にも退職することは周知の事実となっています、退職が決まってから、急にコミュニケーションを取り始めても、時すでに遅しで、誰も請求人を信頼することはありません。会社のことも、もう心配しなくても大丈夫です。」などとメールした。

(オ) ○年○月○日、○時○分、請求人は、上記(エ)の社長メールに対し、要旨、「先日の話し合いで退職勧奨のお話があったことは事実だが、考えた結果、辞退することにした。退職に関して私から何ら合意した事実は一

切ない。社長から提案された（同年）○月末か○月末に退職とするという内容についても回答できない。懲戒解雇しない代わりに退職届を提出しろということについても、辞退する。」などとメールした。

このメールを見た社長は、請求人を呼び出し、同日、○時○分から約○時間、会議室において、社長と請求人の話し合いが行われ、その際、社長は、請求人に対し、再度退職勧奨を行った（以下「第2回退職勧奨」という。）。

ウ 上記の経緯に照らすと、本件退職勧奨は、○年○月○日及び同月○日の2回にわたり行われていたと認められ、同出来事は、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」）に該当するものとして検討するのが相当である。

まず、第1回退職勧奨についてみると、社長が請求人に対し、同人がメールに返信しなかった理由と謝罪文をメールで送ることを指示したところ、同人が指示に従わなかつたことから、社長は、請求人に対し、同月末（遅くとも○月末）までに自己都合退職することを求めたものであるが、その際、執拗に退職を求めたり、恫喝や恐怖感を抱かれるような言動は確認できず、請求人が自己都合退職の同意を強要されたとは評価し得ない。

次に、第2回退職勧奨についてみると、請求人が、第1回退職勧奨後、社長から退職予定日の連絡や退職届の提出を督促されたメールに対し、退職勧奨を辞退するとのメールを送付したことから、急遽話し合いが持たれたものであるが、請求人は、約○時間にわたって執拗な退職勧奨が行われたと主張しているので、当審査会において、その際のやり取りを精査したところ、第1回退職勧奨において、請求人が退職に合意したか否か等に關し双方の認識に食い違いがあったとして話し合われたものの、社長は請求人が退職に合意した旨主張し、請求人は退職に合意していない旨主張したことから、話し合いは平行線のまま膠着していたところ、請求人から「合意していないのをしたとして進められてしまうと、私としても、なおさら感情がこじれますね」等と言われたことを契機に、社長から請求人に対し、改めて退職勧奨されたものと認められること、また、社長から請求人の入社以来の業務命令違反やコミュニケーション不足等の話がなされたが、請求人からは、これらの原因は社長や上司にもあったと論難するなどのやり取りも長時間に及んでいたほ

か、社長から会社における営業方法等の話も相当時間していると認められること、さらに、社長から大声や恫喝、恐怖感を抱かれるような言動は認められないことから、請求人が自己都合退職の同意を強要されたとは評価し得ない。

なお、請求人は、社長から懲戒解雇しない代わりに自己都合退職をしろなどと脅された旨主張しているが、社長は、懲戒解雇等はできるだけ避けたいとの方針を述べた上で、自己都合退職して円満退社するのが最善の選択であるなどの考えを述べており、その際に大声や恫喝、恐怖感を抱かれるような言動は認められないことから、自己都合退職の同意を強要されたとは評価できず、上記請求人の主張を認めることはできない。

エ そうすると、本件退職勧奨は、退職の意思がないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められたとは評価できず、その心理的負荷の強度は「中」にとどまるものであると判断する。

(5) その他の主張について

請求人は、社長から、製品カタログの翻訳作業をさせることを示唆されたり、営業会議に参加できなくされた、粉飾決算とみなされる売上計上や他社に著作権のあるものの使用を強制された、リサーチ分野向けの製品の責任者をさせられた、F支店から苦情があったと指摘された、Gから、ノルマを根拠なく課せられた、ノルマが達成できなかった、技術セミナーでの発表を強いられた、○階と○階を往復させられた及び適切な業務指示を受けられなかつたことを主張しているので、これらを精査するも、いずれも社長やGによる意図的な嫌がらせや違法な強要があったとは判断し得ず、せいぜい認定基準別表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」）に該当する出来事であるとみることが相当であると判断する。そして、同出来事であるとみて検討するも、いずれも業務をめぐる方針等において、上司との考え方には相違が生じたものに過ぎないことから、その心理的負荷の強度はいずれも「弱」であると判断する。

また、請求人は、前任者が退職したこと、直属の上司が社長からGに交代したことを主張しているが、前任者が退職したといつても、請求人は前任者の業務を代替するために採用された者であったこと、直属の上司が社長からGに交

代したといつても、もともとGは直属の上司と位置づけられていたものであり、新年度（〇年〇月）からGの上司としての職責が徹底されたというものにすぎないことから、いずれも心理的負荷をもたらすほどの出来事としては評価し得ない。

- （6）請求人は、上記主張のほか、〇年〇月〇日以降にも退職強要などがあったと主張しているが、本件疾病の発病後のことであり、評価期間後の出来事であることから、評価できない。
- （7）請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。
- （8）以上のとおり、評価期間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は、その総合評価が「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が複数認められるものの、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められない。
- （9）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つた。

4 結論

以上のとおり、本件処分は妥当であつて、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。