

平成30年労第288号

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○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。以下「労災保険法」という。）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、○年○月○日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C支店において、自動車販売営業職として自動車の販売からアフターフォローまでの一連業務に従事していた。
- 2 請求人は、○年○月○日、D医療機関に受診し「うつ病」と診断された。請求人によると、○年○月○日、当時の直属の上司が運転する車との接触事故により負傷した後、当該上司と不和が生じ、会社から不当な人事評価を受け、○年○月○日、会社から請求人の通勤前の通院治療を認めないとされるなど精神的負担を感じるようになり、さらに、○年○月から○月にかけての配置転換及び退職勧奨により、同年○月頃から、意欲低下、食欲不振、不眠、頭痛、易疲労感等が出現したという。
- 3 本件は、請求人が、精神障害の発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。
- 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が、審査請求をした日から3か月を経過しても審査請求についての決定がなかったことから、労災保険法第38条第2項の規定に基づき、審査官の決定を経ないで、本件処分の取消しを求め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 判断要件

(略)

2 当審査会の事実認定

(略)

3 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、E医師は、○年○月○日付け意見書において、請求人は○年○月頃に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。）を発病した旨述べている。

当審査会としても、請求人の症状経過及び上記記載の医学的見解等に照らし、E医師の意見は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) まず、請求人は、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」があると主張するので、検討する。

請求人は、○年○月○日に、接触事故のフラッシュバックによる急激な血圧の上昇等で救急搬送された出来事は、「特別な出来事」である「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う業務上の病気やケガをした」に該当すると主張する。

同出来事の経緯をみると、請求人は、救急搬送された後、検査後迎えに来たFの運転する車で帰社し、その後車を運転して帰宅しており、G医師は、同月〇日付け診断書において、要旨、「〇月〇日のような高血圧上昇は、生命にかかわるので、注意が必要である。」と述べているものの、急激に血圧が上昇する症状が出現した原因については言及しておらず、経過観察を指示している。請求人は、同月〇日に行われた健康診断における血圧は130/89mmHgであり、医師から血圧については何も指摘を受けていない。当該接触事故による負傷は「頸椎捻挫、腰椎捻挫、両上腕～肘打撲」であり、入院を要するものではなく、後遺障害は障害等級第14級と認定されている程度のものであり、同出来事は、およそ生死にかかわる、極度の苦痛を伴う業務上の病気やケガをしたことに該当するものとは認められない。

このほか「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」に該当する出来事又は「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) また、請求人は、評価期間における業務による心理的負荷となった出来事として、(重度の) 病気やケガをしたこと、ひどい嫌がらせ、いじめ、上司とのトラブルがあったこと、配置転換があったこと、退職を強要されたことを主張しているので、以下検討する。

ア 病気やケガをしたことについて

- (ア) 請求人は、〇年〇月〇日、接触事故により負傷し、「頸椎捻挫、腰椎捻挫、両上腕～肘打撲」と診断され、〇年〇月〇日に症状固定し障害等級第14級と認定されたことが認められる。

当該接触事故は発病前6か月内の出来事ではないが、症状固定に至るまでの期間ではあることから、一応同出来事を認定基準別表1の具体的出来事「(重度の) 病気やケガをした」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)に該当するとみても、負傷により入院したものでもなく、後遺障害の障害等級は第14級であり、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあったとは認められないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

- (イ) また、請求人は、上記(3)で述べた〇年〇月〇日の救急搬送を具体的出来事としても主張するが、当該出来事を認定基準別表1の具体的出来事「(重度の) 病気やケガをした」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)

に該当するとみても、緊急搬送の後、自ら車を運転して帰宅しており、この出来事による後遺障害が生じたものでもないことから、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ ひどい嫌がらせ、いじめ、上司とのトラブルについて

請求人は、①〇年〇月〇日に救急搬送された後体調不良で帰宅する際、帰宅する旨をFから支店長のHへ伝えてもらうよう依頼したところ、Hへ伝えられていなかったために、Hから社会人として常識がないなどと強い口調で責め立てられ、人間性を否定するような言動を受けたこと、②同年〇月〇日付けでI支店からC支店へ異動する際に、請求人が同支店に社内メール便で送ろうとしていた私物である荷物をHが勝手に開封して中身を改めたこと、③C支店において営業職に支給されている携帯電話やタブレット型コンピュータが請求人には支給されず、業務においても個人の携帯電話を使うことを強要され、異動後仕事について全く教えてもらえない状況であったことを主張する。

(ア) ①について、Fは、要旨、「私は請求人にHに報告してから帰るように声をかけたが、請求人は報告せずに帰ってしまったので、Hに既に帰ったと伝えた。」と述べており、請求人がHへの報告をFに依頼したのかどうか定かではないが、携帯電話通話内容起こし分（〇年〇月〇日〇時〇分、請求人とHとの会話内容）によれば、Hが、要旨、「おまえこういうのはこの先々にも、これと同じような同様のことがあっちゃいけないけれども、礼儀ってものがあるから、ちゃんと俺たちは管理者としてここにいるわけなんでいなかったならともかく、一言こういう状況であるってことをこんな電話じゃなくて報告をして帰るのが普通だぞ。」と述べたことが認められる。Hの発言は、体調の良くない請求人に対し叱責口調ではあるものの、人格を否定する発言は見当たらず、業務指導の範囲内のことを述べていることから、この出来事をいじめ、嫌がらせと認めることはできない。

(イ) ②について、請求人が異動に伴い私物をダンボールに詰めて封をして社内メール便で送る際、Hが請求人に無断で荷物を開封したことをHは否定しているが、〇年〇月〇日Hの請求人の携帯電話通話内容起こし分によれば、社内メール便の発送に際し、個数が多く、中継するのが大変なので積み替えてくれと依頼されたため、やむなく積み替えのために開封したこと

が認められる。こうしたHの行動は、当時請求人が体調不良のため会社を休んでいたことと併せて考えれば、やむを得ない行動であり、いじめ、嫌がらせと認めることはできない。

(ウ) ③について、Jは、要旨、「営業職に支給される携帯電話やタブレット型コンピュータなどについては、異動してからでなければ本部に要求できないため、異動後にすぐに要求は出していたが、請求人は異動してきてから〇週間ほどで出勤しなくなってしまったため、それまでの間に本部からの支給が間に合わなかった。請求人への支給だけが特別遅れていたわけではない。請求人は、C支店に異動してからは、同じ営業（課）のKから仕事の引継ぎを受けていた。引継ぎのために何件か、一緒に車で出かけていた。」と述べており、同僚のKも同様の陳述をしており、これらの陳述を否定すべき事情は認められない。そうすると、C支店に異動してから請求人に対し営業職に支給される携帯電話やタブレット型コンピュータなどが直ちに支給されなかった事実は認められるも、これをもっていじめ、嫌がらせと認めることはできず、仕事を教えてもらえなかったとの主張も採用できない。

(エ) そうすると、接触事故により上司と部下が加害者と被害者となり、人身事故としての警察署への届け出をめぐり意見が対立し、朝と帰りの挨拶と業務関係の事以外では話をしなくなり、人間関係が不仲となって、請求人が部下として心理的負荷を受けたことはいかがわれるが、一件記録を精査しても、F、H及びJによる請求人へのいじめ、嫌がらせがあったとまで認めることはできないため、請求人が主張する①ないし③の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」）に当てはめて評価しても、業務指導の範囲内である指導、叱責を受けたにとどまるもの、あるいは、客観的にトラブルとまではいえないものと認められ、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 配置転換について

請求人は、〇年〇月にHから異動の内示を受け、同年〇月〇日付けで、I支店L課からC支店M課へ異動したことが認められる。この異動について、請求人は、子を親として養育しなければならない環境にあったため、会社に対し異動先の配慮を求めたが一顧だにされなかった、接触事故による後遺症

や、同年〇月〇日の生死に関わる業務上の病気やケガの状態も考慮しなかった、異動先の業務はそれまで行っていた自動車部品の販売・管理業務とは全く別の新車販売の外回りの営業職であり、未経験の業務に従事することに加え、通勤に〇時間も要し、会社は、請求人を遠くのC支店に異動させ辞めさせるのだらうと思った旨述べている。

この点、Hは、要旨、「請求人のC支店への異動については、異動日の約〇日前に本部の人事総務から私のところへ連絡があり、すぐに私から請求人へ直接口頭で伝えていた。社内の営業やメカニックは慢性的に人員不足になることがあり、その補充のため、こういった異動は不定期で行われる。今回の請求人の異動も同様で、C支店の営業マンが不足し、請求人が入社時の頃に営業の業務経験があったために異動の話となった。請求人に異動の話をした際は、子の学校への送り迎えなどの家庭の事情があり遠方への異動は望んでいない旨の話が請求人の方からあった。一方、当社には、フレックスタイム制があり、入社時間などはある程度融通が利くため、そのことを私から説明し、いったん時間をおいて、翌日くらいまでに改めて請求人から返事もらう形になった。そうしたところ、請求人からは、C支店への異動を了解するとの返事があり、〇年〇月〇日付けの異動となった。こういった異動はある程度仕方のないことではあるが、もし本人が異動を強く拒んだ場合には、無理強いすることもできないため、本部の人事総務にその旨を報告することになっている。ただし、請求人は先ほど話した通り異動を了解したため、私から本部への報告などもなかった。」と述べている。

そうすると、Hの供述の信用性を否定するような客観的証拠がなく、接触事故による請求人の負傷は〇年〇月〇日に症状固定し、後遺障害は障害等級第14級であり、同年〇月〇日の出来事は生死に関わるようなものとは認められないことから、C支店の営業人員不足と請求人の経験を考慮して、請求人が同支店への異動となったとみるのが相当であり、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「II」）に該当するとみて評価する。C支店での業務の車販売の営業は、請求人が過去に中古車の車両営業を経験しており、これまでの請求人の業務経験を踏まえると全く異なる質の業務に従事したものとまでは言えず、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 退職強要について

請求人は、退職強要について、要旨、「N部長のOからHに社内便で〇年〇月の請求人の転勤後に再就職あっせんのパンフレットが送られ、さらにJに送られ、私のところに届いた。I支店で辞めさせることができなかつたためにHからJに送ったのだと思った。〇月の異動後なので普通であれば直接Jに送ればいいのに、会社ぐるみの退職勧奨だと思った。とてもショックだった。C支店に行った後もHから何度も電話がかかってきて、辞めることを決めるのも大事みたいなことを言われて、もう関係ない上司なのになぜそんなことを言われるのかと思った。C支店に異動した〇月だったと思うが、同支店M(課) マネージャーのPに電話して、Hから私に電話しないように伝えてほしいとお願いをした。自分は会社を辞めたくないと伝えたのに、翌〇月になってからPから手紙が届いた。その手紙には自己都合で退職した場合と会社都合で退職した場合の退職金について書かれたものであった。その後、Pから連絡があり、請求人は会社都合で辞めることに決まったと言われ、私は何も悪いことはしていないのになんで会社都合と言われるのか、自分はいらないんだと、何でこんなことをされるんだろうか、消えてしまいたいという気持ちになった。」と述べている。

他方、会社関係者は、以下のとおり述べている。

Hは、要旨、「希望退職を募ることは、本部の人事総務が行っていたので、支店では何も行っていない。請求人が退職勧奨の対象になっていることを知ったのは、請求人がC支店に異動した後のことである。本部の人事総務から私のところへ封筒が届き、中身が分からなかつたため人事総務に確認したところ、請求人に対しての再就職先のあっせんパンフレットだということで、初めて何のことか分かつた。これはJ宛てに送るべきものが誤ってH宛てに届いてしまったものだということであった。その後すぐにJへ電話し、封筒を開けずにそのままJ宛てに社内メール便で送った。その時のJの話では、既に請求人は入社していないとのことであった。であるので、私から請求人に退職勧奨を行ったことは一度もない。」と述べ、退職勧奨を行ったことを否定している。

Jは、要旨、「退職勧奨については、全て対象者本人と本部の人事総務の間だけで行っているはずである。支店長であったからといって誰が退職勧奨

の対象になっているかまでは知らされていなかった。請求人がC支店に異動した後に、Hから請求人に関する書類が送られてきたような覚えはあるが、中身がどのようなもので、それをその後どうしたかなどについては何も覚えていない。ただしその時期に、直属の上司であるPのところには、毎日のように請求人から休暇の電話が来ており、その度に長電話になっていて、その話の中に退職に関する話があったとPから聞いてはいた。それで私の方からも請求人へ何度か電話したが、結局1回も電話がつながることはなかった。」と述べている。

Pは、要旨、「請求人がC支店に異動から間もなくして、私のところに毎日のように休む旨の電話があり、その話の中で退職についての話をされることもあったため、それで請求人が退職勧奨の対象になっていることを知る形になった。私の方から請求人に対して退職勧奨を行ったことはない。請求人は、休みの電話の中で、会社を辞めたくないということも言っていた。しかしその後、円満退職を考えているので、そうした場合の退職金がいくらになるのか教えてほしいという話があった。退職金に関しては私の方では分からないので、本部の総務に確認してから、請求人へ文書か電話で回答していたと思う。請求人から私に対して、Hが怖いので私に電話をしないように伝えてほしいといったようなお願いをされたことは覚えがない。ただし、Hからの電話には出たくないから出ないんだ、とは言っていたのを覚えている。」と述べている。

Oは、要旨、「退職勧奨が行われていたのは、正確には○年○月○日からであった。通常、対象者には最高で○回まで面接が行われていた。面談時は、○○部長若しくは○○部長のどちらかと私の○名が対象者と直接面談していた。本人の職場には知らせずに行う形で進めていた。面談して再就職先の案内などをしてしたが、退職を希望しない者にはそれ以上の退職勧奨は行っていなかった。したがって、退職の強要は一切行っていなかった。請求人に関しては、退職勧奨者のリストには載っていたが、面談記録には名前が一度も載っていなかった。当時の○○部長と○○部長にも改めて確認したが、請求人と面談した記憶はなく、私も面談したことはなかった。どのような形で請求人に対して退職勧奨が行われていたのか、記録がないため不明である。当時のことで記憶にあるのは、請求人が再就職先の案内のパンフレットを見た

いと言っているとの話がどこからか人事総務に届き、それでパンフレット等をH宛てに送付したことは覚えている。」と述べている。

以上によれば、請求人は退職勧奨者リストには載っていたが、○年○月○日から行われた退職勧奨の面談は請求人に対し行われておらず、請求人に対し退職勧奨の面談手続は進められていなかったこと、Hは、人事総務から請求人への再就職あっせんパンフレットがH宛てに届いたので、人事総務に確認の上、J宛てに転送したことは認められるものの、請求人に対し、電話で退職勧奨したことを否定し、異動前の支店長が退職勧奨をすることは想定し得ず、さらに、その後請求人に関し会社都合の退職の手続きも行われていないことに照らすと、執拗な退職勧奨の事実は認められない。そうすると、当審査会としては、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」）に該当するとみても、対象者に実施される退職勧奨の面談も行われていないことから、退職強要とまではいえず、退職勧奨の方法として不当なものであったと認定するに足る事実はないため、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

オ 以上のとおり、本件において評価期間中の各出来事の心理的負荷の総合評価は、「弱」が5つであることから、当審査会としては、心理的負荷の全体評価は「弱」であり、業務による強い心理的負荷は認められないと判断する。

(5) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断について検討するに、当審査会としては、業務以外の心理的負荷及び個体側要因は、特に認めない。

(6) このほか、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。

4 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。