

## 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）による休業補償給付を支給しない旨の処分並びに同年〇月〇日付け及び同年〇月〇日付けで請求人に対してした同法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、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、同社技術開発部に所属し、他社製品の調査の業務等に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Cクリニックを受診し、「うつ状態」と診断された。請求人によると、会社は、請求人に対し、長期にわたる執拗かつ継続的なひどいいじめ・嫌がらせ、違法な退職強要・勧奨、人格を否定するほどの著しい仕事上の差別・不利益取扱い等（以下「本件退職勧奨関連行為」という。）を行ってきたという。
- 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休業補償給付及び療養補償給付の請求をしたところ、監督署長はこれら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時期と病名について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（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、ICD-10診断ガイドラインの『F43.2 適応障害』（以下「本件疾病」という。）を発病した。」との意見を述べている。専門部会は請求人の症状及び治療の経過を踏まえ判断しているところであり、その意見は妥当であると考えられ、当審査会としても、請求人は平成〇年〇月下旬頃に本件疾病を発病したものと判断する。

なお、請求人は本件疾病の発病時期に関して、D医師及びE医師の意見を踏まえ、平成〇年〇月頃に何らかの精神障害を発病し、同年〇月頃に適応障害を併発した等の主張をしているところであるが、両医師の意見は請求人の自訴等に基づき、その可能性を示唆しているにすぎず、採用することはできない。

- (2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「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、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、前記第3の1（2）（略）のとおり主張するので、以下検討する。
- (4) 請求人は、会社が、①平成〇年以降、請求人に対して、軽易な業務しか与えず、また、低い評価を与え続けたこと、②平成〇年〇月、請求人に対して退職勧奨を行ったこと、③請求人が平成〇年〇月〇日に専務に対して大声を上げて職場環境を著しく乱したことを理由として、請求人が出席しないままで同年〇

月〇日に賞罰委員会を開催し、請求人をけん責処分としたこと、④同年〇月〇日、請求人が通勤手当を不正に受給していたことを理由として、請求人が出席しないままで賞罰委員会を開催し、請求人を出勤停止〇日間の処分としたこと、⑤平成〇年〇月〇日、請求人が会社から休職命令を受けていた期間中に出勤したことをとがめ、その際、Fが請求人を転倒させて負傷させたことなどは、会社が請求人に対して行った一連の本件退職勧奨関連行為ということができ、請求人の本件疾病の発病は業務上の事由によるものであることが明らかであると主張する。

そこで、請求人の主張する出来事について検討すると、評価期間内における出来事は、上記④及び⑤の行為である。まず、上記④については、平成〇年〇月〇日に開催された賞罰委員会は、請求人が通勤手当を不正に受給していたことにつき、十分な審議の上、請求人に対して出勤停止〇日間の処分を行ったものであり、審議の手續や処分内容などにおいて、特に不合理な点は見受けられない。次いで、上記⑤については、平成〇年〇月〇日に、請求人が、会社から休職命令を受けていた期間中であるにもかかわらず会社に出勤し、GやFが、会社の食堂や応接室で請求人に対応していたところ、請求人が部屋を無理に出て行ったため、これを制止しようとしたFが請求人を追いかけて、請求人の腕をつかんだときに突発的に生じた偶然の事故にすぎず、請求人を故意に転倒させたものではなく、業務中に生じたものではない。

以上の事情を総合すると、上記④及び⑤の出来事は、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)又は「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」)に準じて判断しても、出勤停止に至った経緯、転倒した際の状況等からみて、その心理的負荷の総合評価は「弱」とみるのが相当である。

なお、①から③までの出来事については、いずれも評価期間前の出来事であり、心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

(5) したがって、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) 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。

(7) なお、請求人は、前記第3の1(3)(略)のとおり、会社関係者からの聴取を強く求め、労働保険審査官及び労働保険審査会法(昭和31年法律第126号)に基づく審理のための処分の申立てを行っているが、請求人に生じた出来事の心理的負荷を判断するには、G及びHからの聴取書を含む、既に当審査会に提出された関係資料及び本件公開審理をもって審査は可能であるので、審理のための処分の申立ては採用しない。

### 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。