

平成31年労第36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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が○年○月○日日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

### 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事業所において、システム開発等の業務に従事し、○年○月からは、Dに所属してプロジェクトのサポート業務等に従事していた。

2 請求人は、○年○月○日、E医療機関を受診し、「うつ病」と診断され、同月○日から同年○月○日まで休職した。請求人は、その後復職して業務に従事していたが、○年○月中旬にうつ状態が再燃したとして、同年○月○日から同年まで休職し、更に同年○月頃に再びうつ状態が再燃し、うつ病エピソードを発病したとして、同月○日から休職した。

請求人によると、上司からの執拗な人格否定の言動を受け、更に退職強要を受けたことによりうつ病を発病したという。

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、○年○月○日から○年○月○日までの期間にかかる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。

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○年○月○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時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会は、○年○月○日付け意見書において、要旨、「○年○月上旬頃にF32の「うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したと考えられる。本件疾病の発病後に寛解や悪化の時期は見いだせない。」と述べている。一方、F医師は、○年○月○日付け鑑定意見書において、要旨、「○年○月上旬頃に、回復していた症状が再発したが、その後、症状が寛解したものとする。同年○月末に研修を受けたのち○月に不安、抑うつ気分、焦り、食思不振等の症状が出現し、欠勤していることから、この頃に再燃したとする。」と述べている。

この点、請求人は、「○年○月頃にうつ状態が再燃したが、その病状は軽度であり、同年○月下旬以降、遅くとも同年○月中旬までには寛解したもので、同年○月中旬頃に再びうつ状態が再燃し、発病した。」と主張しており、E医療機関の診療録によれば、同年○月には請求人の症状は安定していたとみられることから、当審査会としても、請求人は、同年○月頃に新たに本件疾病を発病したものであるとして、以下検討する。

- (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。）における業務により心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①上司からパワーハラスメント（執拗な人格否定の言動）を受け、②解雇の脅しを背景とし

退職強要を受け、いずれの出来事によっても強い心理的負荷を受けたと主張し、さらに、③心理的負荷の強度が「中」と評価される配置転換があったと主張している。

(4) ①について

請求人は、○年○月にGの部下になってから、本件疾病発病までの○年間に多くの執拗な人格否定の言動を受けたと主張している。

この点、請求人が提出したGとの面談記録を含め一件記録を改めて精査したが、Gの言動に請求人の人格を否定するような内容があったとは認められず、また、業務指導を逸脱するものではなく、強い叱責があったとも認めることはできない。

したがって、当審査会としても、この出来事は、決定書理由（略）に説示するとおり、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。）の具体的出来事の「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」）に該当するとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるものと判断する。

(5) ②について

請求人は、○年○月○日からのCEP研修への参加命令が退職の強要に該当すると主張している。

当該研修は、会社が外部の研修業者の提供する再就職支援サービスの一環である研修プログラムを利用して実施されたものであり、研修参加者に「退職を前提」との誤解を与えかねないものではあるが、当該研修業者からの説明やGとの面談において、請求人の会社内でのキャリアアップを目的としているものであると説明されており、また、研修初日の社長の講話についても、自身の経験談を踏まえた上での意識改革を促した内容とみられる。さらに、請求人は、当該研修の初日のみを受講したにすぎないところであり、当該研修への参加が退職の強要に該当するとは認め難い。

したがって、当審査会としても、この出来事は、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事の「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）を類推して評価するとしても、その心理的負荷の総合評価は「弱」にとどまるものと判断する。

(6) ③について

請求人は、○年○月○日にDに配置転換されているが、評価期間外の出来事であることから、心理的負荷の評価の対象とすることはできない。

(7) 以上のことから、当審査会としても、評価期間内における業務による出来事の心理的負荷の全体評価は、決定書理由（略）に説示するとおり「弱」であるものと判断する。

したがって、請求人の本件疾病は業務上の事由によるものと認めることはできない。

なお、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。