

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 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を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月にA会社（以下「会社」という。）のB市所在のC営業所に営業部次長として入社し、営業職に従事していた。

請求人の申立てによると、入社時の面接において、退職予定の営業所長の後任を提示され、入社したにもかかわらず、営業所長への就任はならず、平成〇年〇月に営業職から製造工場の次長への異動を内示され同年〇月より同工場へ異動したとしている。

また、請求人は、入社時の約束を反故にされたことや、製造工場へ異動する以前より営業所等の職員や常務取締役から嫌がらせを受けたことから、平成〇年〇月〇日Dクリニックに受診し「うつ病」と診断されたと主張している。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、業務に起因することが明らかな疾病とは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

### 第3 原処分庁の意見

(略)

### 第4 争点

本件の争点は、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否かにある。

### 第5 審査資料

(略)

### 第6 事実の認定及び判断

#### 1 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病については、その症状経過等から、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。）が意見書において判断しているとおり、請求人はE前後から食べ物の味が分からなくなったこと、断続的に耳鳴りや頭痛がするようになったこと、自宅で人と話をするのが億劫になってきたこと、自分の部屋にこもることが多くなり、一人で将来的な不安について考えるようになったことなどから、平成〇年〇月頃にICD-10ガイドラインの「F32うつ病エピソード」を発病したものであるとの見解は、当審査会としても妥当と判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関して、厚生労働省労働基準局長は、「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する。

(3) 認定基準に従って、発病前6か月間の業務に関する出来事（以下「本件出来事」という。）に関して、請求人の主張等も踏まえ具体的出来事等について、以下、検討する。

ア 本件に、認定基準別表1の「特別な出来事」はない。

イ 本件出来事は、上記認定基準の別表1に当てはめると、①請求人は平成〇年〇月に営業次長から、同一敷地内にある製造工場の次長職へ異動になった。請求人は、異動が次長職とは名ばかりで、単純な肉体労働であると述べる。

なお、本件異動は転居を伴うものではないことから、認定基準別表1の「配置転換があった」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。②請求人は工場へ異動後、他の社員から話しかけられなくなった、社内回覧物が一番最後に回ってくる、ヘルメットや作業服が支給されず、名刺も支給されなかったなどと主張していることについて、請求人は認定基準別表1の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当すると主張する。これについては平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。③請求人は平成〇年〇月からF相談役が定めた目標が、昨年の実績からみて現実とかけ離れた高いものとなっていたと主張することから、認定基準別表1の「達成困難なノルマが課された」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるとする。

ウ 請求人は、①について、「異動後の業務が『多大な労力を費やした』『重労働』に当たる。業務は単純な肉体労働のみで実態が伴っていなかった。また、生産計画の策定に加われず、賞与の点でも40万円が25万円に減少しており、その一方、営業係長は増加していることから見れば、業績悪化のみが理由と見ることはできず、「明らかな降格」に当たる」などと主張するが、G常務の聴取書によれば、「次期営業所長として考えているとは言っていません」と述べていることから、請求人が次期営業所長へ異動する確約があったとまで認めることはできないと判断する。

請求人は、営業次長在職当時は、自ら係長と同様に営業の業務に当たっていたものであり、そのことからすれば、工場において製造業務に当たることも同様のことと認められ、確かに営業当時に比べれば体力的にきついことはあるものの、必ずしも次長の職にそぐわない業務とも言えない。

エ また、請求人は、給与自体は変わらず、賞与に関しても営業次長在職当時に比べ減額していると述べるが、営業次長在籍時に、取引先への対応が悪く、担当を変えて欲しい旨の電話がかかってきたり、取引先へ全然顔を出さないとか、1年に1回しか顔を出さないなどの取引先からのクレームがあったり、また、取引先に顔を出している予定になっているにもかかわらず、実際は行っていなかったなどの場合もあり、必ずしも請求人の営業態度が良かったとは言えず、実際の営業成績についても、他の2名が前年度に比べ20～30%売上げを伸ばしているにもかかわらず、請求人は30%の減であったこ

とをF相談役は申述している。これらのことからみれば、賞与の減額についても合理的理由があると認められる。加えて、請求人が約束されていたと主張している賞与としての70万円についても、会社が提出している「見込年収」からすれば、あくまでも見込みであると認めるのが妥当であり、会社の業績や個人の実績などによって流動的なものであると判断する。

以上のことからみれば、請求人の次期営業所長への異動について明確な合意又は約束があったとまで見ることはできないこと、請求人の営業態度、営業成績が必ずしも好ましいものではなかったこと、C営業所としても請求人の処遇について検討した結果、H工場の事務職として転勤の打診もしていること、工場次長しか異動できる相当なポストがなかったことなどの事情を考え併せれば、給与も現在と変わらず、次長としての地位も変わらないとされる請求人の本件異動が、必ずしも請求人主張の「明らかな降格」に当たるとも認められず、心理的負荷の総合評価は「弱」が相当である。

オ ②についても、I営業所長からの聴取によれば、「対応方法に戸惑った」ことが理由であり、無視したということはないと述べていること、他の社員からも請求人へのいじめ等について見聞きしたものがいないことから、②の主張については請求人のみの感覚であり、心理的負荷の総合評価は「弱」が相当である。

カ ③については、請求人の精神障害発病の6か月以上前の出来事（平成〇年〇月～）であるので、発病に関与した出来事とは評価できない。

以上のことから、業務上の複数の出来事を考え併せても、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は、「強」とは認められない。

その他個体側の要因にも特筆すべきものは見当たらない。

(4) 以上のとおりであるから、請求人の精神障害の発病は業務上の事由によるものとは認められない。

なお、請求人は平成〇年〇月〇日付けの陳述書において主張するが、基本的に従来の主張の繰り返しであり、上記結論を左右するものではない。

3 以上のとおりであるから、監督署長が請求人に対してした休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。