

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というにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A県B市所在のC会社（以下「会社」という。）に研究開発職として雇用され、実験データの整理等の研究開発業務の補助業務に従事していた。

請求人は、平成〇年〇月頃、Dクリニックにおいて「うつ病」と診断されて休職し、同年〇月に復職したものの、平成〇年〇月から再度休職し、復帰のためのリワークプログラムやリハビリ勤務を経て平成〇年〇月に復職した。

請求人によると、平成〇年〇月、これまでに経験のない製造現場である生産部ぎ装課電装係に配置換えとなったが、配置換えの理由を上司らに尋ねても分からないと言われ、不安、頭痛、吐き気、不眠等の症状が出現したという。

請求人は、同年〇月〇日に課長代理から「会社員である以上、当然、転勤や転籍があるのは当然のことである。会社の方針に従えなければ、辞めることも考えないといけない。」と言われたことから、体調不良、早朝覚醒を生じたとして、同年〇月〇日Dクリニックに受診し「うつ病」と診断された。

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、監督署長に療養補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるもの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、本件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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び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等専門部会（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、要旨、請求人の心身の変調等をICD-10の診断ガイドラインに照らし判断すると、平成〇年〇月下旬に「F33 反復性うつ病性障害」を発病した旨の意見を述べており、当審査会においても、請求人の発病に至る経緯を鑑みると、専門部会の判断は妥当であると判断する。

(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であると考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の発病前おおむね6か月間の業務による心理的負荷のあった出来事が認められるか否かについてみると、以下のとおりである。

ア 請求人には、認定基準別表1の「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」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。

イ 「特別な出来事」以外の出来事についてみると、請求人は、平成〇年〇月の異動によりそれまで一度も従事したことがない電車の製造部門に配置替えになったこと、及び平成〇年〇月〇日にE課長代理から退職を促すような趣旨の発言をされたことの2点について、強い心理的負荷になった旨を主張している。

(ア) まず、車輛製造部門への異動について、請求人は、要旨、幹部候補として採用されたにもかかわらず、現場に配置されたものであり、退職への迫りやむしろは嫌がらせであると感じられた、と主張している。この点、Fは、要旨「請求人のように事務方からの異動は多くなく、会社の方針としての経費削減があり、たぶん転身プログラムの一環であると思う」と述べており、またG及びHは、要旨、事務職から現場作業に異動するのは珍しい、と述べていることからすると、請求人の車輛製造部門への異動は異例のものであったと推認される。もっとも、不慣れな仕事への異動であったとはいえ、異動後の研修やサポートについて、Gは「ほとんど私がやっていました。」と述べ、Hは「一人にすることなく、皆で面倒をみていた。」と述べており、また、請求人もこの点について具体的な不満を述べていないことからみて、丁寧に指導及び対応されていたものと考えられる。請求人にとっては、不本意な異動であったものと推認されるが、請求人は私傷病により休職を繰り返していたこと、現場の人手が足りなくなっていたこと等の事情を加味すると、不当な配置転換であるとまでは言えないものである。当審査会としても、当該異動により請求人の業務量や責任が特に過重になったとは認められず、一方、エンジニアとして現場経験を積むことについても一定の意義があると判断できるものであり、認定基準別表1の出来事の類型「役割・地位の変化等」のうち「配置転換があった」（平均的な負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめても、その心理的負荷の総合評価は「中」程度であると判断する。

(イ) 平成〇年〇月〇日にE課長代理から「この仕事ができないなら辞めるしかない。」等と言われた件については、E課長代理自身も同趣旨の話をした旨を認めており、事実であると認められる。上記のとおり、現場作業に従

事することが初めてであった請求人にとって、同発言を退職勧奨であると受け止めたことは理解できるところである。しかし、請求人の主張によっても、E課長代理の発言はその場限りであり、繰り返し退職を求める発言をされたものではなく、I産業医が「人事は本人を考慮しないので、業務調整はできない。このまま続けるか、辞めるしかない。」と発言したことが事実であったとして、併せて検討してみても、その発言内容及び発言の経緯からみて、退職を勧奨ないしは強要されたものとは言えないことは明らかである。したがって、同出来事について、認定基準別表1の出来事の類型「役割・地位の変化等」「退職を強要された」（平均的な負荷の強度「Ⅲ」）に当てはめても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 以上のことから、当審査会としては請求人に生じた業務による出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と「弱」がそれぞれ1つであり、全体評価としても「中」と判断することが相当であり、「強」には至らないものと判断する。

- 3 以上のとおりであるので、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められず、監督署長が請求人に対してした療養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。