

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、休業補償給付及び障害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会社に入社し、その後同社の分社化及び合併に伴い、平成〇年〇月〇日まではB県C市所在のD会社（以下「旧会社」という。）E事業場F事業部チームマネージャーとして勤務、同年〇月〇日からはG所在のH会社（以下「会社」という。）I事業本部に配置転換（以下「本件配置転換」という。）となり、K（以下「K」という。）向け拡販方針、施策の企画、立案、推進の業務（以下「拡販業務」という。）に従事していた。

請求人によると、請求人は、妻とのトラブルが原因で食欲低下、不眠などの症状が出現し、平成〇年〇月にL病院に受診し「うつ病、広汎性発達障害」と診断され、通院を継続していたが、症状は安定していたところ、本件配置転換後、仕事を与えられない状況が改善されず、動悸がひどくなるなどしたことから、平成〇年〇月〇日にM病院に受診し「適応障害」と診断され、同年〇月〇日から休職したとしている。

請求人は、請求人の精神障害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、休業補償給付及び障害補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人の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、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、これら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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 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。）

作成の意見書によると、要旨、請求人は、妻とのトラブル等が原因で平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F3 気分(感情)障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものの、平成〇年〇月に一旦寛解し、その後、同年〇月頃に再燃したとされている。請求人も当該発病時期を認めており、請求人の症状等の経過に照らすと、当審査会としても専門部会の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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てるので、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病の2回目の発病前おおむね6か月間(平成〇年〇月以前おおむね6か月間。以下「評価期間」という。)において、認定基準別表1の「特

別な出来事」に該当する出来事及び恒常的長時間労働は認められない。

- (4) 請求人らは、評価期間における業務による出来事として、本件配置転換により、請求人の仕事がほとんどなくなり、定例会議の雑用だけの業務に変更となったのは左遷であり、また、業績レビューに記載できる職務を与えられなかったのは、いじめ、嫌がらせに該当し、それらの心理的負荷は「強」とであると主張する。

当審査会において関係資料を精査したところ、本件配置転換は、合併の約半年前、請求人自身がNに対し「マーケティングの仕事に移りたい」と希望したことによるものと認められ、チームマネージャーとエキスパートは同じ課長職であることから、左遷であるとは認められない。

また、本件配置転換後、請求人は、仕事がほとんどなくなり、業績レビューに記載できる職務を与えられなかったと主張しているが、請求人が担当した拡販業務は、各地区別に担当者が配置されており、P地区担当のQは、「拡販業務には価格や納期を決定する権限はほとんどないが、実務がないわけではない。関係部門に何をしてもらうのか、拡販上の問題をどう解決してもらうのかを決めるのが仕事であり、当時、能動的に動いていれば、仕事はいくらでもあった。やるべきことを見付けていくのが仕事である。」と申述し、S地区担当のTも、要旨、「合併後、仕事が暇ということはありません。様々な顧客の要望を会議で吸い上げ、関係部門に話を持ちかけ、回答を導き、現場にフィードバックする仕事であり、コミュニケーションが重要で、キャッチボールの中継の役目を担っている。」と申述している。これらの申述を踏まえれば、当時注目されていたK地区を担当する請求人だけ仕事がなかったとは認められず、本件配置転換を認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）の項目に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

- (5) 請求人らは、本件配置転換後、請求人は、過重なノルマを課せられたと主張するが、この点、Nは、要旨、会社全体としての売上げ目標はあったが、請求人個人のノルマは一切なかったと申述し、さらに、Q及びTも同旨を申述しており、請求人個人にノルマが課せられていたとは認められない。

- (6) 以上のとおり、請求人の評価期間における業務による心理的負荷の総合評価は「弱」1つであり、全体評価は「弱」と判断する。

- (7) 請求人の2回目の発病後において、本件疾病を著しく悪化させるような認定

基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(8) 旧会社時代にあった請求人の職権や決定裁量がなくなったことから請求人は活動をひねり出すことができなかつた等のその余の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかつた。

3 以上のとおりであるので、請求人の本件疾病は業務上の事由によるものとは認められず、したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付、休業補償給付及び障害補償給付を支給しない旨の処分は妥当であつて、これらを取り消すべき理由はない。

よつて、主文のとおり裁決する。