

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所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、畜産関係の学術的営業事務及び研究開発等の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月からストレス、過労、不眠等の症状はあったが医療機関には受診しなかったところ、平成〇年〇月〇日、出張先のCにおいて朝方からジェット機のエンジン音のような耳鳴りが始まり、めまい、顔のほてり等の症状が出現したという。

請求人は、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し、同クリニック医師の紹介で同日、E診療所に受診し「両感音難聴、耳鳴症、不安神経症、めまい症」と診断された。その後、複数の医療機関に受診し、通院による療養を継続し、さらに、会社の健康管理室から、Fクリニックを紹介され、同年〇月〇日に同クリニックに受診したところ「身体表現性障害」と診断された。

請求人は、同月〇日から会社を休職し、同年〇月〇日に復職したものの、体調不良が改善されない状況であるという。

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) G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、請求人は、平成〇年〇月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F4 神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと述べているところ、当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的所見に鑑み、同医師の意見を妥当なものと判断する。

(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と考えことから、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、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「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。そこで、「特別

な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、①会社ぐるみのいやがらせ、パワハラがあったこと、②J3からJ2への降格、不合理な転勤（平成〇年〇月の配置転換）があったこと等を主張している。

ア ①会社ぐるみのいやがらせ、パワハラがあったとする出来事についてみると、次のとおりである。

請求人は、「体調の変化としては、入社間もない平成〇年〇月頃より、HやIマネージャーから毎月定例で行われている会議において、営業の成果が上がらないのは請求人のせいだというような言いがかりをつけられ、Iマネージャーからは休日である土曜日や夜間遅くに大した用事もないメールの回答を求められるようなことが5～10回もあり、ストレスを感じました。（中略）このような嫌がらせは平成〇年〇月まで続きました。」、「平成〇年〇月頃、上司であるJ部長より、『会社の旅費交通費を不正に使用した金額〇円を返済しろ』と一方的に恫喝され強い怒りを覚え、それが強度のストレスとなり、さらに不眠が酷くなった。」と主張している。

この点、定例会議に関し、Iマネージャーは、「定例会議は2か月に一度程度の頻度で開催していたと思いますが、請求人に対して営業成果が上がらないといったフィードバックをした記憶はありません。うまくいってないことについて、何が問題なのか？どういったアクションプランが適切なのかについて話をしますが、誰かのせいにすることは意図しませんし、原則として行いません。」と述べているが、Kは、「会議で『数字が悪い。』とIマネージャーが指摘しました。『お前はいくら金をかけて仕事をしているのだ。』と大声で怒鳴りました。（中略）会議では、Hではなく、Iマネージャーが率先して発言していました。」と述べている。しかしながら、J部長は、「私も時々、定例会議に出席することはありますが、請求人とIマネージャーのトラブル等について見受けたことはありませんし、請求人から相談を受けたことはありませんでした。」と述べ、Lは、「私が知る範囲では、Iマネージャーが請求人に怒鳴った記憶はないです。会議でIマネージャーが請求人を個人攻撃していた感じはなかったです。言われるときは私も言われます。取る人によっては言いがかりと取る人もいるのかもしれませんが、嫌がらせや人格を否定するような発言はありませんでした。（中略）私に対しても『営業は移動等でお金がかかるのだから成果を出すように。』と言われることは

ありました。でもそれは上司としての業務指導だと思います。」と述べているところ、当審査会において、一件記録を精査するも、同会議の席上、Hが請求人に対して目立った発言はしておらず、I マネージャーが業務上の指導に類する発言をしたことは認められるが、請求人を特定して人格を否定するような発言があったとは認められない。

また、I マネージャーからのメールの件について、M部長は、「請求人から提出されたメールを見ると、平日や土曜日の午前10時頃にメールがきていたことは確認できます。平日のメールには回答を求めているものがありましたが、すぐに回答せよという内容ではありません。期限もありません。土曜のメールについては、同じ案件に対して、請求人から満足の得られるような回答がなかったので、満足いく回答をするよう指示したものです。それも請求人から月曜から木曜まで感触がなかったので、その程度の必要さだったと思います。」と述べており、同申述を踏まえると、I マネージャーが、休日等にメールを送ったことは認められるが、即座に対応を求めたり、必要以上にメールを送りつけた事実は認められない。

さらに、旅費交通費の件について、J部長は、「私は請求人に旅費の件で確認するため話をしたことがあります。請求人は出張の途中で自宅に帰ることがありました。例えば、C出張の際、一旦Nの自宅に戻り、NからOに帰ることがあるので、私はそれについて『おかしいのではないか。』と言いました。この面談は私と請求人の2人でしたが、私は旅費の計算もしていませんので、〇円を会社へ返せとは言いませんし、懲罰委員会にかける、罪を認めろとは一切言っていない。脅すようなこともしていません。」と述べ、Pは、「請求人から送られたメールは、『旅費の規定について教えてほしい』という内容ではなく、『上司から旅費の使い方を言われて困っている』という内容だったので、私が請求人に、どういうことなのか？と聞きに行きました。（中略）J部長の対応で請求人が主張されているような『罪を認めろ』『懲罰委員会にかけると脅された』との話は、当時請求人からは全く聞いていません。」と述べている。また、Kは、「上司がJ部長に変わってから、請求人からは特に上司に対する話しは聞いたことはないです。ただ、内勤になったので会う機会も少なくなりましたので、もしかしたらあるのかもしれませんが、J部長のことは私もよく存じておりますし、決して部下の働く環

境を壊すことはせず、より良い環境を作るようにする上司だと思います。」と述べている。

上記各申述を踏まえると、請求人は旅費交通費の件でJ部長から疑義を表明されたことは認められるが、一件記録を精査するも、脅された旨の相談を請求人から受けた者は存在せず、恫喝を証明する客観的な証拠もないことから、J部長が請求人を恫喝するような発言をしたことは認められない。

そうすると、当審査会としては、請求人の主張を認定基準別表1の具体的な出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめるも、「上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」に該当すると評価することが相当であり、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

イ ② J3からJ2への降格、不合理な転勤（平成〇年〇月の配置転換）があったとする出来事についてみると、次のとおりである。

請求人は、「平成〇年〇月中旬にはQ部への配置転換を伝えられました。理由は実績があがっていないとのことでしたが、業務実績は達成していることから、人件費削減のための強引な理由付けだと考えています。平成〇年〇月からQ部へ配置転換となりましたが、雑用業務も多く、実際の開発業務まで手が回らないほどの業務量で多忙を極める状態でした。また、開発の仕事の経験が短いという理由で平成〇年〇月〇日付け職務グレードをJ3からJ2へ下げ、基本給を10%削減されました。」旨主張している。

この点について、Kは、「請求人が〇部を離れることによって仕事の環境も変わり、上司が恫喝や仕事の足を引っ張るのではなく、ちゃんと仕事ができるようにと、平成〇年〇月にQ部への配置転換があったのだろうと思っています。」と述べ、M部長は、「請求人の職務グレードJ3からJ2への降格については、新しく就いたポジションの業務が軽くなったことによるものです。従事していた仕事の一部を行わなくなった場合、このポジションはグレードが下がるので降格になることはあります。請求人の配置転換、降格については一般的に行われていることです。」と述べている。また、Pは、「請求人の配置転換、降格については異例なことではありません。（中略）職務グレードが変わるというのは、人ではなく職に就いているグレードで、決まったやり方があります。職についているサイズを計算します。業務をひとつ

ひとつ数値化し、職務サイズが2や3になります。降格の制度はありますが、職務グレードが下がることは別の話になります。例えばマネージャーの職を離れるのは降格にあたると思いますが、営業の方がマーケティングに異動した場合、経験がないので最初はジュニアマーケターとなりグレードが下がりますが、スキルの幅を広げるものと捉えてもらう異動もあります。単純に職務サイズの話です。請求人の降格は決してイレギュラーなものではありません。」と述べ、Lは、「請求人は『土日Nに戻って、一旦Oに戻ってから営業に行かなければならない。縛りがある、融通をきかせてほしい。』と言っていました。また、小さいお子さんもいるし、家に居る時間を増やしたいと言っていたので、望まれたから内勤になったと思っていました。（中略）外勤から内勤への異動、違う部門への異動はあり得ると思います。獣医の人でもテクニカルサービスからマーケティング、営業からマーケティング等、他部門への異動はあると思います。」と述べている。

上記各申述を踏まえると、配置転換により、請求人の職務グレードがJ3からJ2に下がり給料が減額になっていることが認められるも、これは配置転換に伴う職務の変更に対応した事務的なグレードの変更に伴うものであり、明らかな降格などの異例なものであるとは認められない。

また、請求人は、「研究開発の仕事内容は、行政への薬の書類申請書の作成などと聞いていましたが、実際には前年まで派遣の女性事務員が行っていたお茶出しや会議室の予約、同部署内社員の名刺作成等慣れない雑用業務を担当させられ、このことも苦痛に感じました。」と主張するが、一件記録を精査するも、当該業務に特段の困難性は見いだせず、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を要したとは認められない。

そうすると、当審査会としては、請求人の主張を認定基準別表1の具体的な出来事「転勤をした」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて評価することが適当と思料するも、「転勤後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであった」とは言えず、また、「左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった。）」とも言えないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

(5) 請求人の時間外労働に関し、請求人は、休日出勤や自宅での残業があったと

主張するが、一件記録を精査するも、請求人の主張を裏付ける証拠はなく、具体的な作業内容や評価できる成果物も確認することができない。そうすると、当審査会としても、監督署の労働時間集計表は妥当なものであると思料し、請求人には、本件疾病発病前おおむね6か月間において、恒常的な長時間労働は生じていないものと判断する。

(6) 以上からすると、心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が1つであり、恒常的な長時間労働も認められないことから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」には至らないものと判断する。

(6) 業務以外の要因及び請求人の側面要因について、特段考慮すべき事項は認められない。

(7) なお、請求人は、証人として真っ先に要望したスタッフの聞き取り調査が、審査官の不手際で実現されなかったことは、審査の結果に大きく悪影響を及ぼしており非常に憤慨していると主張するが、当審査会において審査官の決定書等を詳細に点検したところ、審査官は請求人からの提出資料、原処分庁の調査に加えて自らも追加調査を実施した上で本件を判断しており、客観的公正な審査を行っていると思料する。

また、請求人はR病院S医師作成の平成〇年〇月〇日付け診断書を提出しているが、請求人は平成〇年〇月の職場復帰後の会社の対応が悪いため症状が悪化し、平成〇年〇月に再休職に及んだことを理由に、監督署長に対し別途労災請求を行っていることから、当審査会としては、請求人の本件に係る病状の把握については既に提出されている審査資料をもって足りると判断する。

3 以上のおりであるので、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。