

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及び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、平成〇年〇月〇日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、営業職として就労し、同年〇月に課長に昇進した。

請求人によると、会社代表取締役C（以下「社長」という。）及び会社取締役D（以下「専務」という。）によって、いじめや嫌がらせを受けたこと、平成〇年〇月の組織再編によって担当業務を外され、新規事業の立ち上げを命じられたこと、以前に比べ大幅な減給となったこと、さらに、同年〇月〇日に退職勧奨、同年〇月〇日に解雇されたことなどが業務上の心理的負荷となり、うつ病を発病したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し、「適応障害」と診断され、同年〇月〇日、Fクリニックに転医し、「適応障害」と診断された。

本件は、請求人が療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長はこれら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、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。

請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたところ、審査官が平成〇年〇月〇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) 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、認定基準に基づき検討する。

(2) 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、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は、平成〇年〇月〇日頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」を発病した旨述べており、当審査会としても、請求人の症状経過及び受診時期等から同医師の意見は妥当であると判断する。

請求人の発病時期に関して、請求人らは、H医師が平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、請求人は、平成〇年秋頃に「F43 適応障害」を発病し、その後、その症状が急速に悪化し、平成〇年〇月〇日に「F32.1 中等度うつ病エピソード」を発病したと記載していることを根拠に、「うつ病エピソード」の発病時期は「平成〇年〇月〇日ではなく、同年〇月〇日から同月〇日頃である。」と主張する。

当審査会としては、仮にH医師の意見書のとおり、請求人の症状が「F32.1 中等度うつ病エピソード」と判断されるに至った時期が平成〇年〇月頃であったとしても、同医師は、同時に平成〇年秋の段階では「適応障害」を発病していたと述べており、他の医師の所見も併せて検討すると、平成〇年〇月〇

日段階においては、少なくとも「適応障害」と判断される状態にあったことは一致していることからみて、請求人らの主張は認められないものと判断する。なお、仮に、請求人の既往疾病であった「適応障害」が業務上の事由によって自然経過を超えて著しく悪化し、「うつ病エピソード」に発展したと捉えれば、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。）に定める「特別な出来事」の類型に示されている「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は、永久労働不能となる後遺障害を残す業務上のケガをした」や「業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた」等に準ずる程度の出来事があったことが業務上と認められる条件となるが、後記（3）のとおり、こうした出来事がなかったことは明らかであり、当審査会としては、このような判断はしない。

（3）請求人の本件疾病発病前おおむね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」に該当する出来事は見受けられない。

（4）「特別な出来事」以外の「具体的出来事」に係る請求人及び再審請求代理人（以下両者を併せて「請求人ら」という。）の主張をみると、①平成〇年〇月に、社長及び専務が、社員全員の前で請求人のパワーハラスメント行為によって複数名の社員が退職してしまったとの趣旨の発言をし、これを契機として請求人に対するいじめや嫌がらせをエスカレートさせたこと、②平成〇年〇月の賞与について、大幅に減額されるという待遇面において差別をされたこと、③平成〇年〇月〇日に会社の主軸事業である医師紹介業務からウェブ広告事業への配置転換命令が下されたことなどがあったとしている。

ア まず、平成〇年〇月に社長と専務から請求人主張のような発言があったことについては、Iが事実であると申述しており、また、複数の退職者が出た原因は請求人の言動によるものではないとも述べていることからみて、当審査会としては、社長らからこうした発言があったことは事実であると推認するとともに、当該発言内容が事実に基づくものであったか否かについては疑義が残るものであると判断する。そこで、請求人らが主張する請求人に対する嫌がらせの内容について検討することとすると、請求人は、平成〇年〇月に営業チームが分割され、請求人の所属するチーム（以下「Jチーム」という。）のみ社長が毎月主催するランチミーティングが開かれなかったこと、

平成〇年〇月、Jチームの営業エリアが、K地域・L地域からK地域のみ
に縮小されたことなどを挙げている。

請求人のチームだけランチミーティングが開かれなかったことについて、
I、M及びNは、そうした事実があったことを認めている。しかし、ランチ
ミーティングといっても、月に〇回の頻度で社長が食事代を自己負担し、近
況を話す程度のものであり、社長も請求人から開催を要請されれば応じた旨
述べていることからすると、少なくとも当該取扱いの差別化が、請求人に対
する嫌がらせ目的であったとまでは判断し得ない。また、請求人のチームの
営業エリアが縮小されたことについて、社長は、請求人の出張中の勤務態度
に問題があったためだとしており、業務実績のある請求人のチームエリアを
縮小するという経営上の不利益を加味しても、あえて経営者として同判断を
行ったものであるとすれば、必要性に迫られたものであると考えざるを得ず、
そのことをもって請求人に対する嫌がらせであるとは断定できない。

請求人は、そのほか、平成〇年〇月の会議以降に社長や専務からの無視や
監視がエスカレートしたこと、専務が請求人に対してのみ、他の社員にはし
ない細かな誤記の指摘を繰り返すようになったことなどを挙げているが、仮
にこうしたことが事実であったとしても、常勤の社員であり一定の期待を担
うべき立場にあった請求人に対する対応であるとみると、業務指導の範囲を
超えているとは判断し得ない。

そうすると、平成〇年〇月に社長と専務から請求人が主張するような発言
があったことは認められ、これが嫌がらせに該当するとしても、評価期間外
の出来事であり、その後継続して請求人に対する嫌がらせがあったとは認め
られない。

したがって、これらの請求人らの主張について、当審査会としては、認定
基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受け
た」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当するとみて評価することは
相当ではなく、「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」)に該当するとみて評価するも、社長らの言動は、業務遂行過程にお
ける請求人との意見の相違を契機としており、請求人の人格を非難するなど
の積極的な攻撃を行ったとも認められないことから、業務指導の範囲を逸脱
しているとは認められず、心理的負荷の総合評価はせいぜい「中」にとどま

るものと判断する。

イ 平成〇年〇月の賞与査定において、大幅に減額をされるという待遇面での嫌がらせを受けたとの主張については、確かに、前年同期の賞与との比較において、平成〇年〇月の賞与は減額されていることが確認できる。この点、M及びNは、減額の理由は、社長が請求人を気に入らなかったためであると述べており、請求人が差別された可能性は否定できない。しかしながら、社長は、「賃金台帳で確認すると、請求人の平成〇年の年収は〇円であり、翌年の年収は〇円である。会社としては、基本給を増額し、その分賞与で調整した。」旨述べているところ、賃金台帳によると、年収（総額）ベースでみれば請求人の給与は増額されていることが確認できるものであり、かかる賞与の減額が、請求人に対して不利益をもたらしたとはいえないことから、嫌がらせ若しくは差別の目的でなされた処遇とは判断し得ず、よって、心理的負荷をもたらす出来事として評価し得ない。

ウ 会社の主軸事業である医師紹介業務からウェブ広告事業への配置転換命令があったことについて、I及びNは、同人事異動は左遷ともいえるものであったと述べ、Mも、ウェブ広告事業は、請求人を営業から外し、会社を辞めさせるために、それらしき事業をとってつけたようなものだったと述べている。一方、社長は、請求人にウェブ事業を任せたのは、会社のリスク分散のために、事業の柱を増やすためであった旨述べている。

職種を特定する旨の特約がなく雇用された労働者について、住居の移動を伴わず、また待遇の著しい低下もない配置転換命令について、業務上の必要性を否定することは難しく、仮に請求人への嫌がらせを企図するものであったとしても、同命令をもって退職させる意図があったとは判断し得ず、同出来事を認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、当該新規の業務自体には容易に対応できたものと推認されることから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断することが相当である。

(5) 以上のように、評価期間における業務による心理的負荷は、総合評価が「中」の出来事が1つと「弱」の出来事が1つであり、仮にこれらの出来事を一連の出来事とみても、心理的負荷の強度の全体評価は、「強」に至らず、「中」とどまるものと判断する。

(6) そのほか、請求人は、出張の際に不必要な高速道路の使用を控えるようにと繰り返し注意を受けたとも主張するが、これも業務上指導の範囲を超えるとはおよそ認められず、上記判断を変更する理由とはならない。

(7) なお、請求人らは、平成〇年〇月〇日に退職勧奨を受け、その後解雇通知を受けたことも主張しているが、これらはいずれも請求人のうつ病エピソード又は適応障害発病後の出来事であり、その発病原因たる業務上の出来事とは判断できないものである。

3 以上のとおりであるので、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。

よって主文のとおり裁決する。