

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

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所在の財団法人B（以下「財団」という。）に雇用され、財団支局での営業や財団本部での営業企画業務に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月〇日に、同年〇月〇日付け財団C支局D支所への異動内示（以下「本件内示」という。）を受けたが、これは事実上の左遷であり、単身赴任を余儀なくされるなど、退職強要を目的としたとしか考えられないものであったことから、強い精神的なショックを受け、不眠、食欲不振等の症状が生じたとして、同年〇月〇日、Eクリニックに受診し、「抑うつ状態」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 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害発病の有無及び発病時期について、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。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、主治医意見書、診療録及び受診に至る経過等を踏まえ、ICD-10の診断ガイドラインに照らし、「F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断し、その時期は平成〇年〇月頃としている。

請求人の症状の経過等を踏まえると、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) 「特別な出来事」について

請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表1「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。

#### (4) 「特別な出来事」以外の出来事について

評価期間における「特別な出来事」以外の出来事についてみると、請求人らは、本件内示及び平成〇年度夏季賞与の人事考課によって、請求人に極度の心理的負荷がかかったと主張することから、以下検討する。

ア 本件内示について

(ア) 転居を伴う異動

請求人らは、家庭の事情により転居を伴う異動が困難であることを財団が知りながら、本件内示をしたと主張する。

しかしながら、これについて労働契約書等明文化されたものではなく、採用応募時に請求人が財団に提出した履歴書等一式書類にも、特記事項欄等に家庭の事情等について何ら記載はなく、請求人は総合職として採用されたことが認められる。

また、平成〇年〇月に請求人が財団に提出した自己申告書には、特記事項として、職員自身や同居家族の看護や介護、健康状態などを記載する欄に「別居家族の世話が必要なため、当面は転居を伴う転勤はできれば避けたいと思っている」旨の記載がされているが、平成〇年〇月に請求人が財団に提出した自己申告書には、転居を伴う異動について、上記のような支障がある旨の記載はされていない。

以上の諸点に照らせば、請求人らの上記主張には理由がない。

(イ) 本件内示後2週間での異動

請求人らは、請求人が平成〇年〇月〇日に本件内示を受け、わずか2週間後の同年〇月〇日に遠隔地に着任しなければならなかったことから、心理的負荷が強かったと主張する。

しかし、本件内示の時点で請求人に適用される財団の就業規則については、人事基盤整備計画に基づき変更した就業規則が平成〇年〇月に全職員に説明され、同年〇月から施行されているところ、同就業規則第16条第1項には「財団は、職員に対し業務上の必要性により、転勤または職種変更を命じることがある。職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。」、同条第2項には「財団は、前項の命令を発する場合、原則として命令の2週間前までに通知する。ただし、業務上やむを得ない場合、通知期間を短縮したり、事前通知を行わない場合もある。」と規定されていることが認められる。

さらに、請求人は平成〇年〇月に同就業規則の内容について同意しており、財団による転勤命令が権利の濫用に当たるとはいえず、請求人は、これを拒むに当たっては正当な理由を示すことが求められるものであるところ、本件内示から着任までの期間は同条2項に定める原則のとおり期間であり、異例な取扱いを受けたとは認められない。

以上によれば、請求人らの上記主張は採用できない。

(ウ) これらのことから、本件内示については、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当するものとは認められず、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事「転勤をした」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)を類推適用して検討することが妥当であるところ、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

イ 平成〇年度夏季賞与の人事考課について

請求人らは、平成〇年度夏季賞与の人事考課を最低の「〇」とされたことに精神的なショックがあったと主張するが、決定書理由に説示するとおり、請求人がその人事考課を知ったのは、本件疾病の発病後の平成〇年〇月であるから、この出来事は心理的負荷の評価の対象とはならない。

ウ 労働時間、業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、決定書理由に説示するとおり、特記すべき程の事項は認められない。

エ したがって、本件疾病の発病前の評価期間の出来事は、業務による心理的負荷の総合評価の「弱」が1つであり、恒常的な長時間労働も認められず、業務による心理的負荷の全体評価は「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病が業務上の事由によるものと認めることはできない。

なお、請求人らのその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。