

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社B店（以下「事業場」という。）において、販売職として就労していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月〇日、直属の上司からC部門への異動を命じられ、同月〇日には、事業場店長から、異動は温情処分であって本来なら懲戒免職である旨が伝えられ、この頃からパニック発作のような動悸・呼吸困難等の症状が日に何度も起きるようになったという。請求人は、同月〇日、Dクリニックに受診し「適応障害」と診断された。
- 3 本件は、請求人が休業補償給付を請求したところ、監督署長はこれ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。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し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3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人  
(略)
- 2 原処分庁  
(略)

第4 争 点

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。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 理 由

### 1 当審査会的事实認定

(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、請求人の申述内容及び主治医の意見等を踏まえた上で、平成〇年〇月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインにおける「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨述べている。当審査会としても、請求人の発病の経緯とその症状からみて専門部会の見解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) 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」に該当する出来事は認められない。

(4) そこで評価期間における「特別な出来事」以外の出来事についてみると、請求人は、①平成〇年〇月〇日にEからC部門への降格異動を命じられ、②同月〇日に店長から懲戒解雇を告げる電話を受けた旨主張しているので検討する。

請求人は、①の出来事について、Eから面談時に、「請求人に強く怒られたり、言われたりすると恐怖を感じる者がいて、職員の研修会で上司にその旨の話があり、会社の判断で私に異動か退職かの選択を迫ることとなった。」旨の説明がされた、②の出来事について、店長から、「請求人が職員へ行った言動が、暴行・脅迫・監禁その他これに類する行為に該当し、懲戒解雇に相当する扱いになっている。」、「降格は温情処分、本来は懲戒解雇（従わなければ懲

戒解雇)。」と告げられた旨述べている。

一方、事業場上司らは、①の出来事について、「請求人は、以前からアルバイト等の職員に対する威圧的言動等に問題があり、このことが本部に伝わり事業場全体の問題となったので、店長と話し合った結果、F部門から異動になることを伝えただけ。」、②の出来事について、「同日出勤していないので電話をしたが、『降格』とは言っていない。アルバイトに降格の形態はない。同じ部署で継続して仕事をすることが難しいと判断したための部署異動である。パワハラの言動については、注意指導してもダメなことと理解せず改善しないのであれば、会社として賞罰対象となる可能性(懲戒解雇含め)があることを告げたうえ、『温情処分』と言った。」、「会社本部のメールの内容から請求人が行った行為は懲戒解雇に値するものと伝えしたが、懲戒解雇にするようなことは言っていない。」旨述べている。

以上のように、請求人と事業場上司らの申述内容は食い違うものの、請求人はアルバイト社員であり、職務内容を限定されての採用ではないことから、F部門からC部門への異動は、同じ事業場内での担当する職場の変更にすぎないとみることが相当であり、また、アルバイト社員には降格がないことや、懲戒解雇であると述べたという客観的証拠もないことなどからみて、Eや店長の言動が退職強要であるとは認め難い。

そうすると、請求人の主張する①及び②の出来事のうち、出来事として認められるのは、平成〇年〇月〇日にEが請求人に対しC部門への異動を命じたこと、同月〇日に店長が再度異動を命じたことであり、これらの出来事は一体の出来事として捉え認定基準別表1の「配置転換があった」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)に該当するとして評価することが相当である。

そこで、検討するに、請求人はアルバイトではあるが事業場のF部門で〇年以上販売業務に従事しており、事業場同僚の中には請求人から高圧的な態度をとられたと感じて上司に相談する者がいたなど、請求人に対して配置転換を命じることには一定の理由があると判断し得るところであり、また、配置転換前と労働条件は変更されておらず、業務内容も類似したものであって特段困難なものとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

(5) 請求人は、請求人の同僚へのパワハラ行為は存在せず、配置転換は正当な理

由なく、パワハラ的行為の存否について審理を尽くすべきである旨主張するが、そもそも退職強要などの不当な目的又は職種限定の合意がある場合を除き、業務上の必要性があれば配置転換は広く認められると解釈すべきであり、本件では請求人が雇用契約上職種を限定されていることをうかがわせる証拠もなく、不当な目的があったとも認められないことから、請求人の主張は採用できない。

(6) 以上からすると、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が1つ認められるも、恒常的長時間労働は認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らず、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ない。

(7) 請求人は、監督署長は上司らの虚偽証言を判断材料にしており、本件処分は誤りであると主張しているところ、当審査会においては、本件に係る申述等について、その信ぴょう性や矛盾の有無について精査し、その採否を決定しており、その他請求人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 結 論

以上のとおり、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から、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。