

主 文

労働基準監督署長が、平成〇年〇月〇日付けで再審査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は、これを取り消す。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

主文同旨

第2 事案の概要

- 1 再審査請求人（以下「請求人」という。）は、平成〇年〇月〇日、一般財団法人A（以下「財団」という。）に雇用され、B所在のC支局（以下「事業場」という。）において、内勤業務等に従事していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月以降は、慣れない営業の仕事を行うようになったため、次第に体調が悪くなっていたが、その後、平成〇年〇月〇日、突然、メールで同年〇月〇日付けでのD支局への異動命令を受け、症状が悪化し、就労できなくなったという。請求人は、同年〇月〇日、Eクリニックに受診し「不安障害」と診断され、同年〇月〇日、Fクリニックに転医し「重度ストレスへの反応及び適応障害」と診断され、さらに、同年〇月〇日にGクリニック分院へ転医し「うつ病エピソード」と診断された。
- 3 本件は、請求人が慣れない営業職での業務及び上記D支局への異動命令が原因で精神障害を発病したとし、療養補償給付の請求をしたところ、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）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 前提事実

(略)

2 判断の要件

(略)

3 当審査会の事実認定

(略)

4 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、決定書理由に記載の「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。)のとおりである。

(2) 請求人は、要旨、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。)における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①営業担当として共済制度の新規契約獲得業務に従事したが、結果として契約件数目標(ノルマ)を達成できず、賞与も大幅に減額となったこと、及び、②平成〇年〇月〇日にC支局(事業場)からD支局への転居を伴う本件転勤命令を受けたことを主張していることから、以下検討する。

ア ノルマについて

H支局長は、平成〇年〇月〇日付け陳述書において、要旨、「入社以来、内勤職しか経験したことのない女性職員にとっては、月〇名の獲得でさえも、相当ハードルが高い厳しい目標である。営業マンの育成には男性職員でさえ最低〇年はかかり、ましてや今まで内勤の経験しかない女性職員が本格的な営業活動から〇年で、結果が出せるはずがない。」と述べている。

H支局長の申述に基づくと、請求人に課せられていた毎月の新規顧客獲得件数目標〇名は、請求人のように、これまで内勤業務のみに従事していた労

働者にとっては極めて厳しいものであったと推認される。

実際に、平成〇年度上期の請求人の考課表及び人事制度説明資料によると、平成〇年度上期における新規顧客獲得件数目標は、〇名となるどころ、請求人の獲得実績は〇名であり、目標達成率は〇%にも達していない。そのため、請求人の平成〇年度上期の考課は「〇」（最下位）とされ、平成〇年下期の「〇」（下から２番目）よりも１段階下がっている。「直近〇回の半期考課で〇（「〇」）以下を〇回」と評定されると降格候補となるものであり、請求人にとっては、多大な心理的負荷となったものと考えられる。

この点、請求人に対する処遇についてみると、平成〇年〇季賞与は、「〇円」であったが、平成〇年〇季賞与は、「〇円」と、前年に比べ約〇%の大幅な減額（対前年度〇%もの水準にまで減額）となっている。これは、請求人が、平成〇年度上期において、ノルマを達成できなかったことによるペナルティであったとみるのが自然である。

そうすると、財団の課したノルマは、請求人のように、長年内勤業務に従事し、営業経験のない労働者にとっては、達成困難な厳しいノルマであったとみることが相当である。そして、請求人はノルマを達成できず賞与を大幅に減額されているとの事実を鑑みると、上記出来事は、認定基準別表１の具体的出来事「ノルマが達成できなかった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するものであり、上記のような経緯を加味すると、当審査会としては、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断するものである。

イ 本件転勤命令について

財団は、平成〇年〇月〇日、請求人に対し、同年〇月〇日付けでＣ支局（事業場）からＤ支局への転居を伴う遠隔地への本件転勤命令を発令したことが認められる。この点、Ｈ支局長、Ｉ及びＪの各申述からすると、新人事制度導入後に転居を伴う元一般職の異動の前例はないなかで、事業場は、本件転勤命令を発令するに際し、転居が可能であるか否か等の事前ヒアリングを一切していないものと考えられる。そして、上記経緯を鑑みると、請求人は、営業成績不振によるペナルティとして遠隔地への転勤を命じられた可能性も否定できない。一方、請求人の事情についてみると、請求人の母親は、平成〇年〇月に脳疾患を患い、その後、平成〇年〇月からうつ病で長期入院しており、また、父親は既に退職し、わずかな年金で生活している状況であり、

請求人が物心両面において両親を支えていかなければならない状態にあったものと推認し得る。

なお、新人事制度においては、独身である請求人には単身赴任手当及び帰宅交通費が支給されないこととなっており、本件転勤命令が履行されると、請求人は、経済面においても著しい不利益となる可能性が高く、両親への支援も困難になるものと考えられる。

以上を総合すると、本件転勤命令は、請求人の家族の事情等について全く配慮されることなく、営業成績不振を理由として発令されたものとみることが相当であり、同発令自体が、権利の濫用とみなされる可能性が高いものである。同命令は、請求人が休職したことでその後撤回され、実際に転居をするといった事態には至らなかったものの、同命令を受けたことによる請求人の不安感は大きかったものと容易に推認し得るものであることから、当審査会としては、本件転勤命令を認定基準別表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」）を類推して、その心理的負荷の強度は「中」と判断するものである。

ウ 全体評価について

以上より、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2つである。

もともと、上記ア及びイに記載のとおり、本件においては、「ノルマが達成できなかった」及び「転勤をした」という2つの具体的出来事は、関連して心理的負荷を一層増強する方向に作用したといえることから、当審査会としては、全体評価は「強」と判断するものであり、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認められる。

4 結 論

以上のとおり、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認められ、本件処分は相当ではないから、これを取り消すこととして、主文のとおり裁決する。