

## 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○年○月○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ことにある。

### 第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成○年○月○日からA所在の会社B（以下「会社」という。）C工場に夜勤のパートタイマーとして勤務し、D課において夜間事務業務に従事していた。
- 2 請求人によると、平成○年○月○日、夜勤明けの朝、突然に配置転換を命じられ、退職を強要されたことにより衝撃を受け、全ての気力を失ったという。請求人は、同年○月頃から頭痛、不眠、食欲不振が続き、体重も減り、体調不良の症状が出現したとして、同月○日、E医院に受診し「うつ病性障害」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、同人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして療養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、本件処分を不服として同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○年○月○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 当審査会の事実認定

(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発病時期については、決定書理由に説示のとおり、請求人は、平成〇年〇月上旬頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由記載の「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。

(3) 請求人は、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、ア「配置転換を断ったところ、退職を強要された」、イ「2人体制から1人体制に変更になった」旨主張しているので、以下、検討する。

ア 「配置転換を断ったところ、退職を強要された」との主張について

請求人は、精神障害を発病した原因について、要旨、「平成〇年〇月〇日、夜勤明けに突然、F工場長から配置転換を命じられ、『この命令を承諾しなければ明日より事務所勤務はありません。』と言われ、考えていると、G主任から『今すぐ退職届を書きますか。』と言われた。この言葉により、退職を強要されたと思った。あまりにも衝撃的で現実が受け止められなかった。」と申述している。

この点について、G主任は、要旨、「平成〇年〇月〇日、D課内で話し合った際、私が、請求人に対しH部署への異動を命令したところ、請求人が『前

回の工場長の話もあり、工場長が異動と言うのであれば、それはできないので退職させていただきたい。』と述べたので、『事務の業務は最高でも、○月末まででお願いします。』と伝えた。これに対し、請求人は、『最終出勤日を早めたい。』、『○日後に連絡する。』と述べたが、同年○月○日以降、出勤していない。」「私は、請求人に退職を言い渡したことも一切ないし、辞めると言ったのは、請求人自身である。請求人が仕事上の指示に従わず、協調性がないため、1年間以上の勤務態度をよく見たうえで、H部署への異動を指示した。」と申述している。

また、会社関係者は、要旨、「平成○年○月○日、総務の仕事が円滑に回らないことから、D課内で話し合うことになった。その際、G主任から請求人にH部署へ異動するよう話をしたところ、請求人は『衛生の兼任はしたくありません。』と述べていた。その後、請求人から退職の話がでたので、G主任が『事務の仕事は最大で○月○日までとなります。請求人の意思で早まるのは構いません。』と話していた。」と申述している。

さらに、平成○年○月○日付け職場変更命令書をみると、F工場長から請求人に対し、同月○日付けで夜間事務業務から夜間衛生業務に業務内容を変更する旨命じられている。

以上の申述等からすると、G主任の「今すぐ退職届を書きますか。」との発言は、請求人自身から退職したい旨の発言があったことを契機としたものであって、退職を強要したものとはいえず、会社から請求人に対し夜間D業務から夜間H業務への業務内容の変更が命じられたのを請求人が退職強要と受け止めたにすぎないと認められることから、同出来事は「配置転換があった」

(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)に該当するとみて検討するのが相当である。そうすると、変更後の業務は、請求人がD課で既に経験していた指先チェックや工場内の共有部分の清掃等の業務が予定されていたものであり、専門知識や新たな知識、技術を必要とするものではなく、容易に対応可能なものであり、その負荷は軽微であったと認められることから、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

イ 「2人体制から1人体制に変更になった」との主張について

請求人は、平成〇年〇月に夜間事務業務が2人体制から1人体制に変更になったと主張していることから、同出来事を「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討すると、夜間事務業務には請求人ほか1名のパートタイマーが配属され、1人体制で勤務する日もあったが、同業務に特段の支障は認められなかったこと、同事務において従来担当していた手指チェックの業務がH部署に移管されたことから業務量が減少し、その後新たに発生した業務も認められないことから、体制変更の前後において、請求人の業務内容、業務量、時間外労働時間はほとんど変化しておらず、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(4) 請求人は、G主任が上司となった以降（平成〇年〇月頃、平成〇年〇月頃及び同年〇月頃）にいじめや嫌がらせを受けた出来事による心理的負荷もあったと主張しているが、その事実を客観的に裏付けるものは確認できず、いずれも評価期間外の出来事であるから、業務による心理的負荷として評価することはできない。

(5) 上記のとおり、評価期間における業務による心理的負荷をもたらす出来事は、その総合評価が「弱」となる出来事が2つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「弱」とあることから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

なお、請求人のその他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。