

## 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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成30年8月10日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

### 第2 事案の概要

- 1 請求人の亡家族（以下「被災者」という。）は、平成24年12月21日、B会社（以下「会社」という。）に採用され、会社C店において、試用期間を経て正社員（一般社員）として雇用され、その後、複数店舗の店長代行を経て、平成27年7月16日、D所在の同E店に異動し、同じく店長代行として就労していた。
- 2 被災者は、平成27年10月23日、F医療機関に受診し、「適応障害」と診断され、〇年〇月〇日、アパート自室内で首を吊っているのを発見された。死体検案書には、「直接死因：縊死、死因の種類：自殺」と記載されている。請求人によると、E店異動後、上司からの厳しい叱責や長時間労働が原因で精神障害を発病し、自死に至ったという。
- 3 本件は、請求人が、被災者の精神障害の発病及び死亡は業務上の事由によるものであるとして遺族補償給付及び葬祭料を請求したところ、監督署長はこれらを支給しない旨の処分（以下「本件各処分」という。）をしたことから、本件各処分を不服としてそ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、審査官が令和元年5月23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

被災者の精神障害の発病及び死亡が、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) 被災者の精神障害の病名と発病時期については、決定書に説示のとおり、平成27年12月13日にICD-10診断ガイドラインの「F32.2 精神症状を伴わない重症うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと認める。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書に記載の「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。

(3) 被災者の本件疾病の発病前おおむね6か月間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、請求人は、①スーパーバイザーである上司から執拗で人格を否定する叱責があり、この点のみで「強」と評価すべきであり、②職場での支援の欠如や③恒常的な長時間労働を加味すると、たとえ①の出来事の負荷が「中」の評価であっても、その総合評価は「強」に当たると主張するほか、④配置転換があったという出来事、⑤部下とのトラブルという出来事についても主張していることから、以下検討する。

(4) 上司とのトラブルという出来事について

ア 人格を否定する発言を含む厳しい叱責を受けたとする主張について

請求人は、平成27年当時、E店を含むG地区を担当していたHスーパーバイザーから、「被災者は使えない」旨の人格否定を含む厳しい叱責を繰り返し受け取っていたと主張する。

確かに、被災者の部下のパート社員であるIは、要旨、「被災者がHスー

スーパーバイザーから『使えないな』と言われていたと化粧品部門のスーパーバイザーから聞いたことがある。」と申述している。

しかしながら、G地区を含むJ地区を担当する化粧品部門のバイザーであるKは、「被災者がHスーパーバイザーから『使えないな』と言われていた。」とする発言は、直接見聞きしたのではなく、伝聞であり、噂であると申述している。

そうすると、被災者がHスーパーバイザーから「使えない」旨の人格否定を含む叱責を繰り返し受けていた事実があったと認めることはできない。

もともと、Hスーパーバイザーは、平成27年当時E店に「週に1、2回は巡回に来ていた。」とL店長は申述しており、Hスーパーバイザーもこれに沿う申述をしている。

そして、L店長は、Hスーパーバイザーによる指導について、「叱責する際に手を出すことはないものの、激情型であって、急に怒り出すタイプであり、口調が強く、繰り返し長時間にわたり指導を行う態様で行われた。」と申述しており、Hスーパーバイザーによる指導を受けたことがあるM店長は、「Hスーパーバイザーは威圧的なタイプであり、暴力は振るわないものの、叱責の際に人のいる方向に向かって物を投げる、机を叩くなどの態様でHスーパーバイザーの指導は行われた。」と申述している。

この点、Hスーパーバイザーは、指導するのは9割が各店舗の店長に対してであると申述しているが、L店長は、「私が不在時にスーパーバイザーが店に来て店の管理に至らないところがあれば店長代行が叱責・指導を受けることとなります。」と申述し、店長代行を経験したM店長も同様の申述をしている。

さらに、平成27年当時、E店における登録販売者等の資格を有する者は実質的にL店長、被災者及びパート社員のNの3名であったため、L店長が休みの時は被災者がE店の営業時間を通して出勤していたこと、L店長は、平成27年7月から同年12月の間、1月当たり8日から10日の公休を取得していたことからすると、被災者は、毎月複数回、業務指導の範囲内ではあるものの、Hスーパーバイザーによる叱責を受けていたと認めることができる。

したがって、この出来事は、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。）の具体的出来事「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」）に当たり、その心理的負荷は「中」とするのが相当である。

イ 職場の支援・協力等がないとの主張について

Iは、「L店長は問題があっても『そうだね。』と答えるばかりで何もしてくれない人だった。」と申述するとともに、「被災者は、E店では孤独だったのではないかと感じます。」と申述している。

また、平成27年当時のE店のパート社員について、M店長は「勤務時間内で作業が終わらない場合にそのまま帰る人が多く、パート社員が終えられなかった品出し作業の残りを店長、店長代行が残業して作業せざるを得ない状況でした。」と申述しており、同店のパート社員であるO及びIもこれに沿う申述をしている。

そうすると、監督署長が認定しているとおりの、「応援態勢の確立、責任の分散、支援・協力がなされていないなど職場の支援、協力の欠如」が認められる。

しかしながら、認定基準は「応援態勢の確立、責任の分散、支援・協力がなされていないなど職場の支援、協力の欠如」の単なる欠如にとどまらず、その程度が著しい場合において総合評価を強める要素として考慮するとしているところ、L店長は、パート社員の管理に関し、被災者から「相談を受けたこともありませんでした。」旨申述し、M店長も「被災者が愚痴をこぼしていたのは特定の1人のパートである」旨申述するにとどまっていることを踏まえると、その程度が著しいとまではいえず、請求人の主張はその前提を欠き採用することができない。

そうすると、上記の「上司とのトラブルがあった」という出来事の評価を強める方向で修正する必要はないと考える。

(5) 配置転換があったという出来事について

被災者は、平成27年7月16日にP店の店長代行からE店の店長代行に異動している。

被災者は、平成25年6月16日にQ店の店長代行に就任して以来、R店、P店において店長代行の職にあったと認められ、店長代行業務自体には習熟していたということができる。

また、当該異動前の平成27年6月16日から同年7月15日まで（本件疾病の発病前6か月目）の時間外労働時間数は52時間53分であり、異動後において時間外労働時間数が最も多い同年10月14日から同年11月12日まで（本件疾病の発病前2か月目）の期間の時間外労働時間数が61時間29分であることからすると、その増加は9時間程度にとどまっており、認定基準別表1において心理的負荷が「中」として掲げられている「時間外労働がおおむね20時間以上増加」という要件を満たしていない。

そうすると、この出来事は、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」）に当たり、その心理的負荷の総合評価は決定書に説示するとおり「弱」ととどまると認められる。

(6) 部下とのトラブルという出来事について

決定書に説示するとおり、被災者の指示に従わないパート社員がいたようであるが、業務をめぐる方針等について対立が生じていたとは認められないことに照らし、その心理的負荷は「弱」ととどまる。

(7) 恒常的な長時間労働があったとする主張について

請求人は、監督署長の労働時間の認定について、誤りがある旨指摘する。

しかしながら、客観的資料に乏しく、関係者の申述によっても日々の労働時間の特定が困難である本件においては、シフトごとに定められた時間を参考として労働時間を認定した監督署長の労働時間の集計は合理的であり、請求人の主張は採用できない。

なお、被災者の休憩時間については、S店長が「飲み会で被災者は休憩が取れないと述べていたが、詳しい状況は聞いていない。自分自身は60分間とれていた。」と申述していること、L店長及びM店長も一定程度休憩を取れていたと思う旨の申述をしていることからすると、休憩を取れていたとする監督署長の認定が誤りとまではいえず、請求人の主張は採用できない。

したがって、監督署長の労働時間の認定は合理的なものとして首肯することができ、被災者が恒常的長時間労働に従事していたと認めることはできない。

(8) 配置転換という上記(5)の出来事と上記(4)及び(6)の出来事の総合評価について

配置転換という出来事に伴い、被災者を担当することとなったSVが変更となり、部下も変わったことから、E店への異動という出来事を「配置転換があ

った」という具体的出来事として認定基準別表1に当てはめるとともに、上記(4)及び(6)の出来事を配置転換という出来事後の状況とみなす方法により総合評価をすることが適当である。

この場合、(5)のE店への異動という出来事の総合評価は「弱」であり、(4)の出来事の総合評価は「中」、(6)の出来事の総合評価は「弱」であるから、これらの出来事の総合評価は「中」とするのが相当である。

#### (9) 仕事量の変化という出来事について

会社では、棚卸し業務が毎年5月と11月に行われるところ、平成27年11月にも行われている。

この点、被災者の本件疾病の発病前3か月目である同年9月14日から同年10月13日までの期間と発病前2か月目である同年10月14日から同年11月12日までの期間の時間外労働時間数は、43時間21分から61時間29分へと増加しているものの、認定基準別表1の示す20時間には及ばず、更に棚卸し業務は、前記のとおり毎年2回行われているものであり、被災者は当該業務に相当程度習熟していたと認められることから、決定書に説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とどまるとするのが相当である。

#### (10) 全体評価

そうすると、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事のうち、総合評価が「中」となる出来事が1つ、総合評価が「弱」となる出来事が1つであるから、その心理的負荷の全体評価は「中」とするのが相当であり、被災者に発病した本件疾病及び死亡は業務上の事由によるものということとはできない。

### 3 結 論

よって、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。

令和2年5月22日