

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

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というにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月から事業場において、パンの販売業務に従事していた。

請求人は、店長としての適性を欠く社員が配置されたことから、店長の代わりに業務をしなければならなかったことにより、日々のストレスが蓄積し、精神障害を発病したとして、監督署長に休業補償給付を請求したところ、監督署長は請求人の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、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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

- (1) 請求人の精神障害について、A医師は意見書において、主治医のB医師等の意見書を踏まえ、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F4神経症性障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したとの意見を述べており、当審査会も請求人の症状経過等に照らし、同医師の意見を妥当なものと判断する。
- (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であると考えることから、以下、認定基準に基づき、本件について検討する。
- (3) 請求人の業務上の出来事の心理的負荷について検討すると、請求人は、①店長としての適性を欠く社員が配属されたことから、店長の代わりに業務を行わなければならなかったこと、②パート社員に業務に関する注意をしても無視されるなどのいじめがあったことの2点を主張している。
- (4) まず、請求人が店長としての適性を欠く社員が配属されたことから、店長の代わりに業務を行わなければならなかったことが心理的負荷になったと主張する点について検討する。

請求人が店長としての適性を欠く社員として問題視しているのは、請求人の申述から、平成〇年〇月に店長に就任し、平成〇年〇月に他店に異動したC及び同人の後任として店長に就任したDとの関わりについてであると考えられる。

ところで、認定基準によると、業務による心理的負荷の評価については、精神障害発病前おおむね6か月の間(以下「評価期間」という。)における出来事を対象として心理的負荷の強度を評価することとなる。請求人については、上記(1)のとおり、平成〇年〇月頃に本件疾病を発病したと判断されることから、業務による心理的負荷の評価期間は、同年〇月から同年〇月までの間となり、したがって、同年〇月にDが店長に就任した以降の出来事に係る心理的

負荷について検討する。

- (5) 請求人は、聴取において、要旨、Dは本来店長のやる仕事をほぼ全部しなかったことから、請求人自身が行わなければならなかった旨主張しているところである。

この点、Dは聴取において、「着任した以降、（平成〇年）〇月末頃まで、本来店長がすべきシフト組み、生産計画、クレーム対応等の業務は、請求人が勝手に仕切っており、させてもらえなかった。」とするとともに、「何度請求人に言っても聞いてくれないため、上司のEに相談し、Eから注意してもらい、ようやく店長業務を行えるようになった。」と述べており、店長業務をさせてくれない請求人に困惑していた様子がうかがわれる。また、請求人の同僚であるFは聴取において、「店のスタッフの管理指導は店長が行っているが、請求人がいる時には、請求人が好きなようにやっていた。店で、トラブルや問題が生じたら、店長に報告することになっており、店長が対応してくれないことはなかった。」と述べており、これらの申述を総合すると、Dが店長として行うべき業務を放棄し、請求人に対して押しつけていたとは考えられず、むしろ、請求人の意志によってDの業務を行っていたものと推認されることから、請求人の主張する出来事は、認定基準の具体的出来事として評価できないと判断する。

- (6) 次に、請求人は、パート社員に業務に関する注意をしても無視されるなどのいじめがあり、ストレスになった旨の主張している点についてであるが、当該出来事を認定基準の業務による心理的負荷評価表に当てはめると、「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当すると考えられる。

この点、事業場作成の「使用者申立書」によると、「請求人は上司の指示に従わないことも多く、攻撃的で思いどおりに行かないと強く当たり散らす等、上司や同僚との関係は悪く職場環境を乱す存在であった。」等の記載が認められることから、請求人が業務を遂行するに当たって、同僚らとの間で軋轢が生じていたと考えられるところであり、このことはEやFの申述内容からもうかがえるところである。

また、上記の申立書によると、請求人は、「責任感が強く、仕事にも厳しく臨んでいた」とされており、請求人が顧客に質の高いサービスを提供したいあ

まりに、パート社員等へ厳しく指導したことにより、軋轢を生じる結果を招いたとも考えられるところである。

以上を踏まえると、業務を遂行するに際して、同僚との間で多少の軋轢があったと推認されるものの、周囲からも客観的に認識されるような深刻な対立が生じるまでの事態には至っていなかったものと考えられることから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」が相当と判断する。

(7) 以上を総合すると、請求人の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は業務上の事由によるものとは認められない。

3 以上のとおりであるから、監督署長が請求人に対してした休業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。