

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）による療養補償給付及び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、平成〇年〇月にA県B市所在のC本社営業所（以下「会社」という。）に採用され、営業配車係として荷主からの受注、運転手への配送指示などの業務に従事していた。

請求人によると、抑うつ気分、興味喪失、不眠、食欲低下及び気力低下等の症状により出勤できなくなったとして、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し「うつ病」と診断された。その後、請求人は、同年〇月〇日、労災指定病院への転院を希望して、E病院に転医し、同病院においても「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは、入社して以来、業務中に社長及び上司から毎日ひどい暴言、ばとう、いじめ、嫌がらせ等を長期にわたり受けたことによるものであるとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人に発病した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、これら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、さらに、この決定を不服として、本件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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害発病の有無及び発病の時期について

F医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、「請求人は、平成〇年〇月中旬から抑うつ気分、興味と喜びの喪失、易疲労性、集中力低下、希死念慮等が出現しており、同月中旬頃に、ICD-10診断ガイドラインに照らして、『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。」と述べており、当審査会においても、請求人の申述、G医師の意見書及びH医師の意見書から、F医師の意見は妥当であると判断する。

(2) 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は、「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。）を策定しているが、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考え、以下、認定基準に基づいて、請求人に発病した精神障害の業務起因性について検討する。

(3) 請求人の発病前おおむね6か月間に起きた業務による出来事について

ア 請求人らは、I社長からのパワハラにより請求人が本件疾病を発病したと主張していることから、検討すると、以下のとおりである。

(ア) 請求人らは、I社長が請求人に対して、業務指導の範囲を逸脱する嫌がらせを毎日のように行っていた旨主張する。この点、請求人らが提出したJの陳述書によると、I社長が請求人に対して嫌がらせや嫌味を含め、かなり厳しく接していたと述べている。しかし、一方で、請求人の近くで請

求人と同様の仕事をしていたKは、「請求人と私とで、明らかに違った態度で接していたということもありませんでした。」と述べ、「むしろ和気あいあいとした雰囲気の仕事ができていました。」と述べている。請求人に対するI社長の態度に係るこれら会社関係者の印象は異なるものの、Jは、請求人に対する指導の範疇を超えたI社長の態度が日常的であったため、具体的な印象はないと述べているが、Kは、配車業務に際して、請求人が恣意的な指示ないしは運転手に無理をさせる指示を行った際には、I社長が厳しくしっ責していたと具体的に述べている。当審査会としては、I社長は、指示に従わないことがある請求人に対して、厳しい業務指導を行うことがあり、その際には、職場において上司が部下に対して使用する言葉としては、不適切なものがあつたものと推認することが妥当であると判断する。I社長の言葉遣いには、不適切な面がみられるものの、I社長は、請求人を再雇用し、一定の仕事を任せていた背景からも、当該厳しいしっ責が行われた理由は、請求人が指示に従わない行動をとつたためであると認めることが相当であり、また、Kの申述からも、I社長が恒常的に請求人に対して指導を行うことはなく、したがって、同様のしっ責が度々行われていたとも認められないことから、同しっ責を嫌がらせやいじめであると判断することはできない。

(イ) 請求人らは、平成〇年〇月〇日の新年会の場において、I社長が請求人に対して、1時間以上にもわたる厳しいしっ責をしたとして、これが、人格や人間性を否定する(ひどい)嫌がらせやいじめであると主張する。同出来事については、JやLも、陳述書において、要旨、「場にそぐわない厳しいものであつた」と申述しており、I社長によるしっ責は不適切なものであつた可能性が高い。もっとも、同しっ責が行われた背景について、Kは、前年の〇月頃から、請求人の部下の運転手に事故が多く発生しており、請求人が夜間運送が中心の運転手に昼間の運送を指示することが度々あり、その影響で請求人と部下の運転手がおもてしていたことがあり、その点について話を聞く必要があつた旨の申述をしており、それ以前に、請求人が運転手に車両乗り換えを行わせることについて、I社長がしっ責していた事実を踏まえると、同しっ責には相当の理由があつたものと判断することが妥当である。業務中とは判断し得ない新年会の場において、部下をしっ責す

ることは適当であると言えないものの、しつ責そのものについては相応の理由があったと考えられることと、その内容についても、請求人は、I社長から「ドライバーから信用されない理由はそこにある」と言われた内容に対して、反論する余地もなかったと述べているように、人格を否定するがごとき言葉が浴びせられたわけではなかったことからみて、嫌がらせやいじめであると捉えることはできない。

(ウ) 平成〇年〇月〇日に、請求人がI社長に問い詰められていたとする出来事について、Jは、トラックの乗り換えを指示した請求人に対して、I社長が厳しくしつ責していた旨述べ、また、Lは、その様子について、I社長が請求人を執拗にばとうし続けていた旨述べている。これらの申述からすると、同日もトラックの乗り換えを控えるようにとするI社長の指示に、請求人が従わず、しかも乗り換えを行った理由は請求人の個人的な感情によるものであったことから、厳しいしつ責に至ったものと推認しうるところであり、上記同様、請求人の繰り返される指示違反が理由となったものと判断することが相当である。

(エ) 以上のことを総合すると、I社長による請求人に対する業務指導の範囲を超えたしつ責であるとする請求人ら主張は、認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当たるものとは言えず、決定書のとおり、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に相当するものと考えることが妥当であり、また、その評価においても、同じしつ責には相当程度の理由があることからみて、その心理的負荷の総合評価は「中」とすることが妥当である。

イ 請求人らは、請求人の労働時間について、転送電話を持たされ、24時間体制で業務に従事させられていたとして、これらも待期時間として評価すべき旨主張する。当審査会においては、作業報告書及び請求人が退勤後の時間外労働時間数等を示すものとして提出した書面などを精査したところ、請求人が主張するように、請求人の勤務時間外に、運転手から連絡が入ることがあったことは認められるものの、その頻度は多いとは言えず、24時間体制で電話対応するように指示されていたと認めることはできない。労働時間については、請求人自身に管理が任されていたことから、正確な勤務時間を把握することはできないものの、同様の仕事に従事していたKの申述内容は、

具体的であり信憑性が高いと認められるものであり、これらを加味した監督署長による労働時間の集計は、おおむね妥当であると認められるものであり、仮に、(所定)労働時間外に電話対応を行うことがあったとしても、月50時間を超えるがごとき時間外労働があったとは認められず、これを出来事として捉えたとしても、決定書のとおり、「中」を超えるものとは認められない。

ウ 以上のことから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断する。

(4) 業務以外の心理的負荷について

請求人には、家庭内トラブルとして、精神的な病気を患う夫から暴力を受けていたとの事実が認められる。この点、請求人は、夫から暴力を受けていた時期は、平成〇年〇月から〇月にかけてである旨申述しているが、その後、夫が入院加療する等により寛解した旨の主張はしておらず、一方、Kは、請求人が夫からの暴力のため会社を休むとの連絡を、平成〇年〇月か〇月以降3回受けたとの具体的な申述をしている。当該出来事は、認定基準別表2の具体的出来事「夫婦のトラブル、不和があった」に該当し、平均的心理的負荷の強度は「Ⅰ」であるが、トラブルの程度を評価する視点として、夫からの暴力があったことを重視し、その心理的負荷の強度は「Ⅱ」以上に相当するものと判断する。

- 3 以上のとおりであるので、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められず、したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び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。