

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、平成〇年〇月〇日、A所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、C市所在のD店において調理業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月以降、上司から同僚や客の前で怒鳴られるようになり、平成〇年〇月頃から寝付けないようになったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、E内科医院に受診し「不眠症」と診断され、その後、同年〇月〇日、F病院に受診し「うつ状態」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由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、これら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、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) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、G医師は、平成〇年〇月〇日監督署受付の意見書において、「傷病名は、自信喪失、意欲の低下、睡眠障害、悲観的な思考が目立ったことから『F 3 2 うつ病』と診断したものであり、発病の時期は、不眠を認めた平成〇年〇月頃に症状が出現した可能性がある。」旨述べている。H医師は、平成〇年〇月〇日監督署受付の意見書において、「傷病名は、寝付けないとの訴えなどから不眠症であり、発病の時期は本人の訴えにより平成〇年〇月前後である。」旨述べている。これらの意見に対し、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、「請求人に現れた精神障害は、ICD-10診断ガイドラインの『F 4 3. 2 適応障害』（以下「本件疾病」という。）とするのが妥当であり、発病の時期は、両手の震えを感じるようになり、眠れなくなったと申述している平成〇年〇月頃と判断するのが妥当である。」旨述べている。

当審査会としては、請求人に不眠の症状が現れた時期や身体への不調に発展した時期などを勘案すると、専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

なお、請求代理人は、「発病時期について、F病院の診療録に『請求人の不眠の症状は平成〇年〇月頃から続いている。』旨の記載があることから、同月とすべきである。」旨主張しているが、不眠の症状が現れたとしても、そのことだけをもって精神障害の発病とすることは妥当ではないことから、同主張は認められない。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害の業務起因性の判断については、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と考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷の出来事として、認定基準別表1の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「特別な出来事」に該当する出来事及び極度の長時間労働は認められない。そこで、「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、「上司であるI調理長とのトラブル」、「2週間以上の連続勤務」及び「長時間の時間外労働」の3点を主張している。

ア 「上司であるI調理長とのトラブル」の主張内容は、①平成〇年〇月以降、I調理長に毎日のようにお客や同僚の前で怒鳴られた、②平成〇年〇月頃、Jでの調理研修に請求人ほか2人の従業員が参加することになったが、I調理長は、他の人には「先生に挨拶しておいで」と言ったものの、請求人には言わなかった、③同年〇月頃、当日配達された味噌が肉場に置いてあったので、使用後も肉場に置いておいたところ、I調理長にコンロ下に戻すように注意された、というものである。上記請求人の主張に関し、I調理長は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、「大声を張り上げたことはなく、請求人だけでなく、他の従業員にも等しく注意している。研修参加に当たって請求人には挨拶するように言っていないが、挨拶するのは当たり前であり、研修先には請求人のこともよろしくお願ひしますと話した。味噌については、所定の場所に置くよう当たり前のことを注意したものであり、怒鳴ったり人格を否定することはしていない。」と述べている。この点、K店長ほかの従業員は、I調理長の請求人に対する対応について、「請求人にだけ厳しいということはない。請求人は指示したことを素直に聞かないので、何度も注意することになるので、注意された回数は多かった。請求人に怒鳴るということはなく、普通に指示していた。厨房は広いので、遠くに居るときは大きな声で指示することはあるが、遠ければ声が大きくなるのは当たり前のことである。夜の6時から9時の最も忙しい時間帯はいわば戦場であり、口調は多少荒くなるが、こちらも忙しく動いているので気にならない。」旨述べている。これらの申述に鑑みると、少なくとも請求人の人格や人間性を非難する

ような厳しい言動をもって指導が行われたとは認められず、請求人らが主張するようなパワハラやひどい嫌がらせ・いじめであったと判断することは妥当ではない。そうすると、当審査会としても、当該出来事を認定基準別表1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はⅡ）に当てはめ評価するも、決定書理由第2の2の（2）のウのaに説示するとおり、認定基準別表1の「弱」になる例の「上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」に該当するものであり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 「2週間以上の連続勤務」をしたとの主張については、実際に平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間の12日連続勤務及び平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間の13日連続勤務が認められることから、当該出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」（平均的な心理的負荷の強度はⅡ）に該当するものである。こうした場合の心理的負荷の強度は、「業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等」あるいは「時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等」の視点に基づき、総合的に評価して判断することとされている。そこで請求人のこれら2回の連続勤務の内容をみると、請求人は、遅番（遅番の場合、午後9時から午後11時まで休憩時間が付与される。）で通常の調理業務に従事していたものであり、深夜時間帯を含む勤務ではあるが、それまでに経験したことがないような新たな業務に従事したことなどは認められず、また、特に長時間の残業を行ったとの事実も認められない。この点、請求人らは、「連続勤務の日に2時間半～5時間の時間外労働を行っていた。」旨主張しているが、一方で請求人自身は、「残業をしないように早く出勤して早く仕事を終わらす形を取っていた。」と述べており、また、会社の営業時間帯からみて、長時間の時間外労働をする必要性は認められないものであることから、同主張を認めることはできない。以上のことから、請求人は、連続勤務において、特に負担のかかる勤務に従事していたとは認められないものであり、当審査会としても、決定書理由第2の2の（2）のウのeに説示するとおり、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。

ウ 「長時間の時間外労働をしていた」との主張の趣旨は、早番の場合、出勤

時間より1時間から2時間早く出勤し、仕込みなどの業務に従事していたというものである。しかし、当審査会において請求人の勤務実績を精査するも、請求人の発病前6か月間の勤務は、そのほとんどが遅番であり、早番は数日間しかない。この点に係る請求人らの主張を裏付ける資料はなく、請求人が長時間の時間外労働を行ったとは認められない。

(4) したがって、当審査会としても、請求人の業務による出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と「中」であり、その全体評価は「強」には至らないと判断する。

(5) なお、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、発病前6か月間より前や発病後の出来事についての事柄が多く含まれており、上記判断を左右するものは見いだすことはできなかった。

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、これら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。