

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との裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人の亡夫（以下「被災者」という。）は、昭和〇年〇月〇日にA市所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、ごみ収集運搬業務に従事していたところ、平成〇年〇月〇日に会社を解雇された。

被災者は、同年〇月〇日から行方不明となり、翌〇日、C市内の山中において死亡しているところを捜索中の警察官によって発見された。死体検案書によると、「死亡したとき：平成〇年〇月〇日午後〇時頃、直接死因：右頸部切創による失血性ショック、死因の種類：自殺」であった。

請求人は、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料の請求をしたところ、監督署長は、被災者の死亡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、被災者の死亡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その発病時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（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、「被災者と同居し、会社以外での本人の日常の様子や行動の変化を知り得たと考えられる請求人の申述内容に鑑みると、その食欲不振、不眠、発汗等の自律神経症状と遁走による将来に対する希望のない悲観的な見方を認めて、ICD—10診断ガイドラインの『F32 うつ病エピソード』を発病したとするのが妥当である。発病時期については、本人が平成〇年〇月〇日にD社長から解雇を申し渡され、その後遁走した経緯より、平成〇年〇月下旬頃に発病したとするのが妥当である。」と述べている。

しかしながら、ICD—10の診断ガイドラインには「うつ病エピソードは、重症度の如何に関係なく、ふつう少なくとも2週間の持続が診断により必要とされる。」と記載されているところ、この点を踏まえると、被災者の疾病名に関する上記専門部会の意見については疑義があり、当審査会としては、被災者の症状経過に照らし、平成〇年〇月下旬頃にICD—10診断ガイドラインの『F43.0 急性ストレス反応』（以下「本件疾病」という。）を発病したものと推認する。

(2) ところで、精神障害に係る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と考えことから、以下、認定

基準に基づき検討する。

(3) 「特別な出来事」について

請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）について、認定基準別表1に定める「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は見受けられない。

(4) 「特別な出来事以外の出来事」について

ア 請求代理人は、評価期間中の出来事について、本件解雇の心理的負荷の強度は「強」である旨主張している。

この出来事に関し、D社長は、被災者が本件トラブル以外にも、会社への報告義務を守らなかったり、他の作業員を残して自分だけ退社するなど、会社の規律を守らないことがあったことから、「会社の風紀を乱すようなことをしたら退職してもらおう。」という趣旨の注意を度々していたと述べている。また、会社の会計監査を担当する被災者の姉Eも、被災者の素行が乱暴で反抗的であったと発言しており、D社長がその都度「改善の見込みがないなら辞めてもらおう。」と注意をしていたとも述べている。そして、平成〇年〇月〇日に行われた本件トラブルに係る面談についてみると、F作業長とD社長の2名共に、要旨、被災者はこの面談中、本件トラブルを生じさせたことに関する謝罪を一切せず、約20分間黙り込んだままであったと述べており、同社長は、被災者の日常勤務における問題行動を踏まえて本件解雇に踏み切った旨述べている。

これらの申述からすると、被災者が会社における勤務態度に問題があったことがうかがわれる状況において、本件トラブルに関して、D社長がF作業長と共に被災者と面談を行ったものと考えられる。その後、被災者は翌日に解雇されているところ、これは適正手続きの観点からみると妥当とは評価し難いものの、被災者がD社長から勤務態度について再三注意を受けてきた状況の下、本件トラブルに及んだ事情を勘案すると不当な処置であったとまでは言えない。

そうすると、請求代理人の主張を、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」）に当てはめるも、会社が被災者に説明の機会を与えず、突然解雇を通告したとまではいえないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

なお、被災者は、本件トラブル後に実施された平成〇年〇月〇日の面談時及び翌〇日付けの解雇通知後に、親族であるD社長や姉Eに対して解雇の撤回を相談できたと考えられるが、本件資料からは、被災者が謝罪や相談を行ったという事実は認められない。

イ 請求代理人は、別会社における時間外労働時間も合算すれば、仮に本件解雇の心理的負荷の総合評価が「中」であったとしても、恒常的長時間労働が認められることから、その心理的負荷の総合評価は「強」となる旨主張している。

この点について、本件における資料から、①D社長が、会社は請求人から副業について許可申請を受けていないことから、別会社での副業を含めた被災者の労働に関する過重性を把握することはできなかった旨述べていること、②F作業長及び姉Eの2名ともが、被災者の副業を把握していない旨述べていること、③請求人の申述から、被災者は子供の家を新築するために、より多くの収入を得る必要から副業していたことが認められる。

このことからすると、会社としては被災者の副業を把握できていない状況にあった一方で、会社での勤務終了後における被災者の別会社での就労は、被災者の自らの自由な判断・選択によるものであり、被災者の裁量に委ねられた行為であったとみるのが相当である。

労災保険制度は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）による個々の使用者の災害補償責任を担保するものであるところ、ある事業場での労働時間以外の時間に関し、労働者がどのように過ごすかについては、当該労働者が自由に決定すべきものであって、当該事業場は関与し得ない事柄であるから、労災保険における業務起因性の判断に当たって、使用者の指揮監督権限が及ばない他の事業場における当該労働者の就労状況を考慮することは、使用者に過大な責任を課すものとなり、合理的であるとは言いがたい。

したがって、当審査会としても、会社における本件解雇の心理的負荷の総合評価について、別会社における労働時間をも含めた労働時間で評価することは適当でないと判断する。

なお、請求代理人は、労基法第38条第1項の規定に基づき労働時間の合算を主張しているところであるが、同条同項は労働時間の規制に関する定め

であって、複数の事業場で就労した場合における労働時間規制の基準となる労働時間の算定に関して定めたものにすぎないものであることから、同条同項から業務の心理的負荷を評価する場合の労働時間の合算が認められるとまでは言えない。

ウ 上記のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は「中」であり、「強」には至らないものと判断する。

(5) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因については、特に評価すべき要因は認められない。

3 以上のとおりであるので、被災者の死亡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遺族補償給付及び葬祭料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。