

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（移送費）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B会社（以下「会社」という。）に採用され、同社C店（以下「事業場」という。）にて、パン製造業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月頃から事業場に出勤するのが辛くなり、不安や食欲不振、不眠が1か月以上続いたという。

請求人は、同年〇月〇日、D病院に受診し「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは事業場における過重労働や会社社長からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）などが原因であり、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（移送費）の請求をしたところ、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、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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害について、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、請求人は平成〇年〇月上旬にICD-10診断ガイドラインの「F32.1 中等症うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したと意見しており、当審査会としても、請求人の症状の経過等から専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月（以下「評価期間」という。）における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

評価期間中、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「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」または「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

イ 「特別な出来事」以外について

(ア) 請求人は、本件疾病を発病した原因として、①無理のある過密なタイムスケジュールでの過重労働があったこと、②サービス残業を強要されたこ

と、③平成〇年〇月中旬頃、E社長から「こんなのこの時間に終わって当たり前だ。」と言われ、更に同年〇月か〇月頃、「君、別にここで働かなくともいいんじゃない。」と言われるなどパワハラを受けたこと、④同年〇月から同年〇月まで、E社長が現場に入り直接指示を受けるようになったことで仕事内容、仕事量に変化があったこと、⑤同年〇月中旬、パン生地をのぼす機械に左親指を巻き込まれ、負傷したこと、⑥同年〇月に製造現場を担当する職員が1名減となり、現場の負担が大きくなったこと、⑦長時間労働が続いたことを主張する。

(イ) 上記①の無理のある過密なタイムスケジュールでの過重労働があったとの主張を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめるとすれば「達成困難なノルマが課せられた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）を適用し、検討するのが妥当と考える。

この点、E社長は、「仕込み作業は、休憩できないほど忙しい作業ではなく、2台のミキサーを効率的に使っていけば、所定労働時間内に完了させることは可能です。」と述べている。また、F店長は、「仕込みと窯は忙しいポジションであるが、途中でトイレ休憩もないほど過密ではなく、最低週に1日は休日があるように勤務シフトを組んでいたもので、仕込みが体調を崩すほどの過密な仕事だったとは思わない。」と述べている。さらに、Gチーフも、「初めて仕込みの仕事をしたときには、タイムスケジュールが細かく決められており、これに間に合わせられるのかと思ったが、慣れれば間に合わせることができる。請求人は、早出することもなく、休憩時間中に帰宅しており、休憩が取れていなかったということはないと思う。」と述べている。

これら関係者の申述は、請求人の業務が、過密なタイムスケジュールとなっていたという点、過重労働であったという点のいずれについても否定的な発言であり、また、ノルマを課していたとか、それを達成できなかった場合にペナルティがあったとする申述も一切認められない。パン作りという業務の性質上、日々仕込み作業を行うことは通常の作業工程であり、一般的に日々の作業指示をノルマとまで捉えることはできないと考えられる。以上のことを勘案すると、請求人の当該主張を出来事として評価することはできない。

(ウ) 上記②のサービス残業を強要されたとの主張を認定基準別表1の具体的な出来事に当てはめるとすれば「業務に関連し違法行為を強要された」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)を適用し、検討するのが妥当と考える。

この点、E社長は、F店長にも他の従業員にも、出退勤の時刻を偽って記入するように指示し、サービス残業を行わせたことはなく、仕事をした分を申告するように普段から言っていた旨述べており、請求人のサービス残業を否定している。また、F店長は、「通常の製造業務に直接関連する業務を行っていた時刻まで短く記入したことはない。請求人が午後7時に通常の業務が終了した後、午後7時30分の閉店後に、余ったパンをもらって帰ることがあり、その間に時間をつぶしていることはあった。」と述べている。さらに、Gチーフは、請求人は勤務時間どおりに出退勤時刻を記入していた旨述べている。

これら関係者の申述の他に一件資料を精査するも、請求人がサービス残業を強いられていたとする事実も確認できないことから、当該主張を出来事として評価することはできない。

なお、請求人は、新商品開発は6か月に1回程度行っており、セールの前には20時間程度現場で作業を行っていた旨主張するところ、監督署長は、請求人が主張する労働時間を最大限加算した労働時間を算定しており、これには新商品開発の時間も含まれると推認されることから、これをもってしても請求人に恒常的長時間労働は認められない。

(エ) 上記③のE社長からパワハラを受けたとする主張を認定基準別表1の具体的な出来事に当てはめるとすれば「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)を適用し、検討するのが妥当と考える。

この点、E社長は、請求人に対して、平成〇年〇月頃に「君、別にここで働かなくてもいいんじゃない。」、平成〇年〇月に「こんなのこの時間までに終わって当たり前、世の中じゃ当たり前。」と発言した覚えはなく、請求人が入社してから、請求人に対して、怒鳴ったり叱責したことはない旨述べている。また、F店長は、「E社長は本気で怒ったり、怒鳴ったりすることは全くなかった。もっと早くできるように頑張れよというニュアンスで『まだやってんのか。』と言い回すことはあり、真面目な性格の請求人は、

自分の仕事に文句をつけられたように感じたかもしれない。請求人がE社長から、『君、別にここで働かなくてもいいんじゃない。』とされているのを見てはいないし、請求人から聞いたこともない。」と述べている。さらに、Gチーフは、「E社長は、少し口ぶりが雑になることはあるが、怒鳴るようなことはなく、他の従業員が厳しいことを言われたこともない。E社長が請求人に、『君、別にここで働かなくてもいいんじゃない。』と言っているのを聞いたことはない。」と述べている。

以上のとおり、当該主張については、E社長が請求人に対して人格や人間性を否定するような発言していたとする事実は確認できない。

しかしながら、E社長の業務指導の範囲内での指導に請求人が過敏に反応した可能性は否定できないことから、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」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)ではなく、「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」)に該当し、客観的にはトラブルといえないものであることから、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(オ) 上記④のE社長が現場に入ったことにより、仕事内容、仕事量に変化があったとする主張を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)を適用し、検討するのが妥当と考える。

この点、E社長は、早番の担当者が夕方まで残業していることが多かったので、平成〇年〇月から現場に入り改善を図った旨述べている。一方、請求人は、同月は、E社長が午後2時から現場に入り、帰宅を指示されることが多かったため、同年〇月以前に比べると、残業時間は大幅に減った旨述べている。

以上のことから、E社長が現場に入ったことにより、請求人は、定時に退勤することが増え、時間外労働が減少した事実が認められ、E社長が現場に入ったことで、請求人にとって特に負担となる新たな業務が負荷され仕事内容が変化したとは認められないことから、この主張を出来事として評価することはできないと判断する。

(カ) 上記⑤の平成〇年〇月中旬、左親指を負傷したことは、認定基準別表1の「(重度の)病気やケガをした」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該

当する。

請求人は、平成〇年〇月中旬にモルダーという機械に手をはさまれ、痛みは1か月程度続いたが、翌日には痛みは我慢できるくらいになっており、休んだり、病院にも行かなかった旨述べている。当該負傷は、医療機関を受診する必要がない程度の軽微なものであったことから、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(キ) 上記⑥の平成〇年〇月に製造現場を担当する職員が1名減となり、現場の負担が大きくなったとする主張を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると「部下が減った」(平均的な心理的負荷の強度「I」)に該当する。

この点、請求人の妻は、「平成〇年の春頃、『折角仕込みの仕事を教えたのに』とがっかりしているようだったが、そのことで思い悩んではいなかったと思う。」と述べている。また、請求人自身も、「退職したHさんやIさんはシーターの仕事を行っており、請求人が行っている仕込みの仕事の負担が直接増減したわけではない。」と述べていることから、請求人の業務内容に変化は認められず、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ク) 上記⑦の長時間労働の主張であるが、認定基準上、他の出来事がある場合は、出来事が発生した前後に恒常的な長時間労働があった場合、心理的負荷の強度を修正する要素として評価することとなるが、請求人の主張を最大限採用した労働時間の算定をもってしても、恒常的長時間労働を認めることはできない。

(ケ) そのほか、請求人は入社以来同じ業務であったことがストレスであったとも主張しているが、一件資料を精査するも、出来事として評価すべきものは見い出せない。

(4) 以上のとおり、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における出来事は、心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が3つであり、それら出来事は相互に関係しておらず、請求人に恒常的な長時間労働は生じていないことから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」と判断する。

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

(6) したがって、請求人に係る業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であ

り、「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ので、監督署長が請求人に対してした療養補償給付（移送費）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。