

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、平成〇年〇月〇日、A所在のB事務所に雇用され、C課（以下「事業場」という。）においてベーカーとして就労していた。

請求人によると、上司によるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、何度も人事部やB事務所に相談に行ったものの、解決にはつながらず、平成〇年〇月頃からそのストレスにより体調を崩したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、D心療内科に受診し、「うつ病」と診断され、同年〇月〇日及び平成〇年〇月〇日に同院に受診し、療養を継続している。

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 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 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。）

の意見書によると、請求人は、平成〇年〇月〇日にD心療内科に受診しているが、その後約2年間受診しておらず、また勤務も継続していたことから、一旦寛解していたと考えることが相当であるとし、請求人自身は「平成〇年〇月から〇月頃症状が悪化した」と述べ、実際に同年〇月〇日に同院を受診していることから、同月上旬頃に新たに精神障害を発病したと考えることが妥当であるとしている。また、疾患名については、同日頃の診療録に記載された請求人の症状から、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）と診断することが妥当であるとしている。請求人の発病の経緯から、当審査会としても専門部会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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、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」又は「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。

(4) 本件疾病の発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①長期間にわたりカウンセリングという名目の嫌がらせを受けたこと、②ミーティングの際に問題児扱いされたこと、③週に一度の中番出勤（以下「中出」という。）であるが、二人で担当していた業務を一人で担当するようになって、仕事の量が二倍となり強い緊張を強いられたこと、の3点を主張していることから、以下、検討する。

ア ①の長期間にわたるカウンセリングについて、請求人は「ずっと、毎日のように監視され、仕事のチェックをされ、何かにつけて個人的感情の入ったカウンセリングという名目の嫌味を長々と受けた。」と主張する。

この点、E及びFは、カウンセリングへの関与を否定しているところ、G マネージャーは、要旨、「請求人はミスが多く、管理者としては衛生基準に直結するような問題になることもあることから、こうした職員に対しては、監視ということではないが、常に注意を払っておく必要があった」と述べ、請求人に対して相対的に高い頻度でカウンセリングを行ったことを認めている。もっとも、その態様について、Hは、要旨、「カウンセリングを受けるようなことは、余程重大なことで滅多にはなく、厨房内は、普通に喋っている声が聞こえないくらいの雑音があるが、怒鳴られているような大きな声があれば分かる」と述べており、厳しい叱責であったとまでは認められない。

さらに、カウンセリング記録によると、請求人がカウンセリングを受けた理由は、2回にわたり倉庫の鍵を使用後返却せず自分のポケットにいれたまま、その存在を忘れていたこと、冷蔵庫から調理済みのライスを持ち出し食中毒発生のリスク因子となる温蔵庫に入れたこと、他の作業で使用した使い捨ての手袋を着用し、洗浄済みの食器類の選別作業に再利用したことなどが記載されており、これらの事項は、食堂を運営する上で看過できるものではないと思料される内容であり、上司からの複数回にわたるカウンセリングという指導ないしは叱責が行われたことは、業務指導の範囲を逸脱するとは認められないものである。

イ ②のミーティングの際に問題児扱いされたとの主張について、請求人は、Fが「今まで問題のある奴を自分たちのいろいろな努力で解決してきた。あ

と一人問題児がいる。これからも手を抜くことなく徹底してやっていく。」旨の発言をしたことを挙げている。

この点、Fは、「ミーティングなどの他の従業員が聞いている前で、わざわざトラブルになるようなことを言うはずがない」と述べ、Hも、「上司が請求人に対して、人格や人間性を否定するような言葉を使っているところを聞いたことはない」と述べている。もっとも、Hは、「請求人が上司から強い言い方をされることはあったかもしれないが、逆に請求人が強い口調で言い返すこともあり、どちらかというと言い合いのような感じだった」とも述べており、上司との間で意見の相違があり、トラブルになっていたことは事実であると認められる。

したがって、この①と②の出来事は、認定基準別表1の「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」）に該当するとみて評価することが相当であり、この場合、上司から業務指導の範囲内の指導・叱責を受け、それが周囲にも客観的に認識される対立であったとみても、その心理的負荷の強度はせいぜい「中」とであると判断することが相当である。

ウ ③の週に一度の中出を二人から一人で担当するようになったことについて、請求人は「単純に考えた場合一人（8時間）×2＝16時間の仕事の内容をこなしていかなければならない訳で、週に一度の中出であるが、仕事の量が二倍になり終日強い緊張を強いられた。」旨主張している。

この点、Fは、要旨、「中出は一人であれば、バタバタとした状態になるが、私も経験しているので分かるが一人でもやれるし、そういった場合は、朝のラインには立たなくて良いとか、他の仕事をなくして、一定の配慮をしていた」と述べており、Gマネージャーは、「請求人が、同じシフトのIが病休を取ったため、中番のとき、一人で作業をしなければならず、休憩が取れなかったと言われていることについて、中番を一人でやっている従業員は、他にも何人かいるし、早番と遅番の担当がサポートする体制にしており、時間内にできる仕事だったと思う」と述べている。さらに、Hも、要旨、「私も中出でペアを組んだJが病休を取った平成〇年〇月から1年くらい一人でこなしていたが、できない量ではない」と述べている。

以上のことからみて、請求人が一人で中出をするようになって、請求人の

作業時間が増加したことは事実であると認められるも、一定のサポートはなされてきたと判断できるものである。

また、請求人の労働時間の増加について、審査官が作成した労働時間集計表によると、最も長かった発病前1か月の時間外労働時間についても18時間程度であり、二人で中出を行っていた期間の時間外労働時間と比較しても約10時間程度の増加であることから、同出来事を認定基準別表1の「複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）とみても、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断することが相当である。

(5) 以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、「中」と「弱」であり、その全体評価は「中」と判断することが妥当であり、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ものである。

(6) なお、請求人は、同時期に同じ職場で3名がパワハラによる精神的苦痛で発病しているのは、異常な職場環境が原因である旨主張するが、職場環境によって直ちに疾病の業務起因性があると判断されるものではなく、請求人の本件疾病が業務上外の疾病に該当するか否かについては、認定基準の判断基準に照らして個別に判断すべきものであることから、請求人の主張は採用できない。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。