

平成28年労第197号

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、平成〇年〇月〇日、A所在のB会社（以下「会社」という。）C工場（以下「事業場」という。）に採用され、生産部門に配属されて、製造・販売・メンテナンス等の業務を担当していた。

被災者は、平成〇年〇月〇日から事業場に出勤せず、同月〇日、縊死しているところを通行人に発見され、病院に搬送されたが死亡が確認された。死体検案書によると、「死亡したとき：平成〇年〇月〇日〇時頃、直接死因：縊死、死因の種類：自殺」とされている。

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を請求したところ、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、被災者の精神障害の発病及び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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 被災者に発病した精神障害の有無及び発病時期について、労働局地方労災医師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、被災者には平成〇年秋頃より、意欲低下、興味・喜びの喪失、全身倦怠感等が認められることから、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断されるとし、その時期は事業場を休むに至った平成〇年〇月〇日と判断する旨の意見を述べている。

被災者の症状等に照らすと、当審査会としても、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(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であると考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 被災者の本件疾病発病前おおむね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」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人らは、被災者の本件疾病の発病原因について「仕事以外に考えられない。」とし、具体的には、従来業務に加えて改善活動に関する社内調整の業務を担当することになるなど、業務内容及び業務量に大きな変化を生じさせる出来事があったことや発病前6か月間において100時間を超える時間外労働を行

った月が複数回あるなど、業務が多忙であったことを挙げている。

- (5) そこで、まず、業務による出来事について検討すると、請求人らは、①改善活動に従事させられたことや監査への対応をさせられたことが、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事」に該当すること、②Dグループを兼務するに至ったことは「配置転換」に該当すること、③部下のケガを契機として、部下を雇止めすることを強いられたことは、「会社で起きた事故、事件の責任を問われたこと」に当たり、また、このため「部下が減ったこと」により負担が増えたこと、④「顧客のクレーム対応」のために度々出張をしていたこと等を主張している。

ア 「改善活動」について、E部長は、「改善活動のための時間が増えたことは間違いないが、何時間増えたとは言にくい。少なくとも著しく残業時間が増えたということはなかった。」旨述べており、Fチームリーダーも、「被災者が改善活動で忙しくしていたというわけではない。」旨述べている。この点、同活動が会社としての新たな試みであり、職員全般に負担感が増したであろうことは推認されるものの、特に被災者について同活動のために業務が増大した旨の同僚労働者等による申述は存在しておらず、当審査会としては、当該出来事が、認定基準別表1の「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」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

また、「監査対応」についても、Gマネージャーは、要旨、1日当たり1時間ないし2時間程度の業務であると述べており、さらに、特に被災者が監査について責任を負う立場にあったとする証拠もないことから、同じく認定基準別表1の「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」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ 被災者がDグループを兼務することとなったことについて、一件記録を精査したものの、被災者の負担になるがごとき業務であったとする申述及び証拠は見いだせず、これを認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的に心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 部下がケガをし、その後当人の契約更新をしないこととなったことについて

て、Gマネージャーは、「この事故が原因で、その部下の平成〇年〇月末の契約を更新しないという対応をさせられたのも、被災者の負担になったと思う。被災者は、その部下を残したかったと言っていたし、このような対応をさせられてストレスを感じるとも言っていた。」旨を述べており、被災者にとって不本意な事態であったものと推認し得る。もともと、当該ケガをしたことが、部下の雇止めの理由であったことを示す申述や証拠はなく、さらには、被災者が何らかの責任を問われたといったこともなかったことからみて、同出来事を認定基準別表1の「上司が不在になることにより、その代行を任された」（平均的に心理的負荷の強度「Ⅰ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

なお、同人を含めて、被災者の死亡前〇年ほどの間に部下が〇名減少したことは事実であるものの、それによって、被災者の業務負担が増大したり、職場の人間関係に影響があったなどとする申述等はなく、これを認定基準別表1の「部下が減った」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅰ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 被災者が、顧客からの依頼に応じて、製品の不具合やクレームに対応していたこと、及びそのために度々出張をし、時には休日に対応をするよう求められていたことは事実であると認められるものの、Hは、「クレーム自体は無理な内容ではなく、製品の不具合に関することがほとんどであった。」と述べており、事実、重大な不具合等により大きな問題となるがごときクレームへの対応を求められるといった出来事は認められない。被災者は、有能で顧客からの信頼も厚かったことから、多様な顧客からの注文や不具合に対応できたものと推認され、また、これが被災者にとっては本来業務ともいえるものであることからすると、当該出来事を認定基準別表1の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」又は「顧客や取引先からクレームを受けた」（いずれも平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(6) 次に、被災者の労働時間についてみると、以下のとおりである。

ア 監督署長は、タイムカード及び帰社届に基づき労働時間を算定し、出張については、移動時間を含めすべての時間を労働時間とみた上で、被災者の労働時間を集計している。

イ これに対し、請求人は、「平成〇年〇月以降、被災者は実務以外のデータ集計や部品チェック等の仕事が増えたため、平日は本来の自身の業務ができず、土日を使って出張に行くことが多くなった、タイムカードを押した後の残業やタイムカードを押さずに休日出勤することもあったようである。」「被災者は、作業着と鞆を持って、土曜日か日曜日のどちらかは仕事に行っていた。若いときから、タイムカードを押さずに残業や休日出勤をしていたことが多かったと言っていた。」旨述べており、また、請求代理人も、「被災者にはタイムカードを押した後の残業やタイムカードを押さないままの土日出勤が存在したことは明らかであるから、タイムカード及び帰社届による算定だけでは不十分であり、同僚等の申述も考慮すれば、1か月に100時間を超える時間外労働があったことは明らかである」旨述べている。

ウ この点、E部長は、「時間外労働が月に80時間以上となることや出張で2週間以上連続勤務となることもあった。」と述べており、事実、被災者のタイムカードからも、こうした実態は確認できる。さらに、Gマネージャーは、「月曜日までに報告書を作成しなければならないとき、被災者は土日を利用して作成していた。タイムカードを押してから残っていたこともあるかもしれない。」と述べており、被災者が、タイムカードを押した後に業務に従事していた可能性は否定できない。もっとも、Gマネージャーの申述の表現からみると、あくまでそうした可能性があったという理解に留まらざるを得ず、一方において、E部長は、「被災者は何とか家に帰らないようにしている感もあった。」旨述べ、Iも、『家には帰らないで、ホテルに泊まっちゃった。』などとよく口にしていた。会社の帰りに喫茶店で時間を潰すという話もしていた。」旨述べていることからすると、会社に居続けた理由が、必ずしも業務の多忙性によるものとはいえない側面もあると推認され、また、実際に当該長時間労働を必要とされる特別な事態も発生していないことから、タイムカード打刻後に業務上の必要性のために仕事をしていたとは認められないものである。

なお、仮に、タイムカード打刻後に業務に従事することがあったとしても、当審査会にて一件記録を確認するも、発病前に月100時間程度の時間外労働に従事していたとは認められず、恒常的な長時間労働に従事していたとは判断できないものである。

- (7) このほか、請求人らは、出張による移動について、被災者が運転していると考えられるとして、その負担を重視すべき旨を主張するが、E部長は、要旨、「出張時、電車を利用する場合は、寝ているか、帰りはビールを飲むなどリラックスしている。社用車やレンタカーを利用する場合、複数で行くときは交替で運転する。」と述べており、特に被災者に運転の負担が集中したことを示す申述や証拠も存在しないことから、同主張は認められない。さらに、請求人は、「上司と必ずしもうまくいっていなかったのか、他の人がやるべき仕事まで指示され、相当量の仕事をさせられていたとのことである。」、「部下との関係でも、若干のトラブルがあったと聞いている。」旨述べているが、会社関係者からは、要旨、被災者の人柄の良さから社内の人間関係に係るトラブル等は考えられないとの声が多く聞かれ、また、具体的なトラブルがあった事実も認められないことから、同主張も認め難い。
- (8) 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つあるものの、その他の出来事は「弱」であり、さらに、恒常的な長時間労働も認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。
- (9) 被災者の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、E部長が「被災者には男女の関係にあった女性がいた。」旨述べており、さらに、遺書の記載からみて、相当程度の心理的な負荷になっていたと考えられる借金問題も抱えていた事実が認められる。
- (10) 請求人らのその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足りるものは見いだせなかった。
- 3 以上のとおり、被災者の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らないことから、同人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、その死亡も業務上の事由によるものとは認められない。
- 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。