

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会社（以下「会社」という。）に雇用され、会社が運営するB所在のC店（以下「事業場」という。）において、平成〇年〇月から店長代理として勤務し、平成〇年〇月からは店長として業務に従事していた。

請求人によると、事業場店長として勤務していた時、営業の結果等について会社部長から事業場への電話や、週末の営業会議のたびに、主に会社上司から、考え方や人格の否定、営業結果に対する叱責、自殺を考える程のいじめや嫌がらせを受け、常時、ストレス・不安感・緊張感を抱えるようになり、動悸や睡眠障害が起きるようになったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、D病院に受診し、「不安障害、うつ状態」と診断された。その後、同年〇月〇日、Eクリニックに転医し、「中等症うつ病エピソード」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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病時期及び疾患名について、F医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、症状が出現、悪化した時期である、同年〇月頃に「不安障害、うつ状態」を発病したと判断し、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、F医師の意見から、平成〇年〇月頃に「不安障害」を発病したものと判断している。一方、H医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人の申述から平成〇年〇月頃に「中等症うつ病エピソード」を発病していたと判断した後、平成〇年〇月〇日付け意見書において、平成〇年〇月以前の長時間の残業時期にすでに発病の予備状態に入っており、同年〇月頃に「軽症うつ病エピソード」を発病していたと判断しており、各医師に意見の相違、変遷が生じている。

これについてI医師は、上記医師らの医学的所見等を総合的に検討したところ、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、「本件は、うつ病を発病しているかどうか論点になっている。F医師の診療録によれば、抑うつ症状の記載はなく、処方薬もうつ病に対する処方とは考えにくく、H医師の診療録に

よれば、抑うつ気分の持続状態についての記述がなく、請求人の症状について意見書には睡眠障害とあるが、診療録には睡眠状態はよいと記載されており意見書の記載と矛盾があるなど、ICD-10の診断基準を満たしておらず、軽症うつ病エピソードとは診断できないと判断する。本件は不安症状が中心の病像であり、不安障害と診断するのが適当である。発病時期は、F医師、H医師の診療録の中に以前から症状に苦しんでいたという記載がない以上、受診時の平成〇年〇月頃と判断するのが妥当である。」としている。

当審査会としては、請求人の診療録、症状経過等を踏まえ、平成〇年〇月頃に「不安障害」を発病していたものとの結論を導いているI医師の意見は妥当であると判断する。

したがって、請求人は、平成〇年〇月頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F41 不安障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。

(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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）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) 評価期間における特別な出来事以外の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長時間労働を行った、②前年度の赤字をすべて請求人のせいにされた、③全国的な客離れの中、前年と同等の目標設定を指示され、目標を達成できなかった、④突然J店への異動を命じられた、⑤店長の辞令が交付されないという嫌がらせをされた、⑥上司から考え方や人間性、人格を否定するような言動があったことなどを主張していることから、以下、検討する。

ア ①の長時間労働を行ったとの主張については、2週間以上にわたる連続勤

務が認められることから、この出来事は認定基準別表1の「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」）に該当するとみて検討するも、監督署長が認定した労働時間集計表によると、評価期間中に請求人が休日出勤をしていることは認められるものの、労働時間は2時間程度であり、また、月80時間を超える時間外労働は認められないことから、その負荷は大きいものであったとみることはできず、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ ②の前年度の赤字をすべて請求人のせいにされたとの主張については、請求人や会社関係者の申述から、事業場の前年度が赤字であったことが窺え、上司から指導・叱責されたことが認められる。

そこで、請求人の主張について、認定基準別表1の「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、赤字になったことで指導は行われているものの、その後の業務内容や業務量に変化はなく、また減給や降格などのペナルティもなく、事業場は営業を継続し会社の経営に影響するほどの赤字ではないことから、その負荷は大きいものであったとみることはできず、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ ③の全国的な客離れの中、前年と同等の目標設定を指示され、目標を達成できなかったとの主張については、会社関係者の申述から、前年度と同等の目標設定がなされていたことが認められる。

そこで、請求人の主張について、認定基準別表1の「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）、「ノルマが達成できなかった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、営業目標は店長である請求人自らが前年の売上げ等を参考に決定していることから、達成困難な目標設定であったとは考えにくく、営業目標未達成であっても減給や降格の事実は認められないことから、その負荷は軽微であったとみるのが相当であり、心理的負荷の総合評価はいずれも「弱」と判断する。

エ ④の突然J店への異動を命じられたとの主張については、会社が平成〇年〇月頃突然として請求人の異動を決定したことが認められる。

そこで、請求人の主張について、認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、請求人から上司に家庭の事情等を説明したところ、○日後には請求人の希望を尊重して元の職場に復帰していることから、その負荷は軽微であったとみることが相当であり、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

オ ⑤の店長の辞令が交付されないという嫌がらせをされたとの主張については、請求人は心理的負荷の一番大きな出来事であったと述べており、会社関係者の申述から、専務が営業会議で同僚とともに店長の辞令を出すと言明したが、翌週の会議で同僚のみに辞令が交付され、請求人には辞令交付がなされなかった事実が認められる。

そこで、請求人の主張について、認定基準別表1の「(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は「Ⅲ」）に該当するとみて検討するも、会社関係者の申述から、辞令交付については、同僚と同時に交付されるべきものであったか確認できず、請求人のJ店への異動の時期とも重なり、事務上の手続きが間に合わなかったものと考えられる。すると、請求人が一時不安感を抱いたことは推認できるところ、出来事のあった当日に請求人自身でK部長に未交付の事情を確認し、翌週には辞令交付されており、客観的には嫌がらせいじめとはいえないものであることから、その負荷は軽微であったとみることが相当であり、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

カ ⑥の上司から考え方や人間性、人格を否定するような言動があったとの主張については、会社関係者の申述から、上司の経営指導があったこと、また、会議中に「言い訳をするな。」、「何かのせいにするな。」との発言があったことが認められる。

そこで、請求人の主張について、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」）に該当するとみて検討するも、当該経営指導における言動が、請求人の人格を否定するなど、指導といえる範囲を逸脱するものであったとまではいえず、請求人と上司との間において客観的にトラブルといえる出来事は発生しておらず、店長であれば営業に対する業務上必要な指示や指導を受けることは通常業務の範囲であると考

えられ、その負荷は客観的には軽微であったとみるのが相当であり、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(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、いずれも「弱」であり、恒常的長時間労働もないことから、その全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断されるため、当審査会としても、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、再審査請求代理人は、平成〇年〇月以前の請求人の時間外労働を評価すべきである旨主張するものの、評価期間外の出来事であることから、当該主張は採用できない。

3 以上のとおりであるから、監督署長が請求人に対してした療養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。