

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会社（以下「事業場」という。）に雇用され、入社から約〇年間は、車掌、乙種電気運転士として就労していたが、平成〇年〇月〇日から甲種電気運転士として就労していた。

請求人によれば、平成〇年〇月に起きた同僚運転士の不祥事事件等をきっかけに、上司から暴言を受け、職場での居心地が悪くなった上、同年〇月〇日の始発電車を寝過ごしたため、5分遅発させてしまい、十分な睡眠が確保できない状態になったところ、平成〇年〇月〇日の乗務中、線路が4本に見える複視を自覚したという。このような状況下で運転業務に従事していたところ、不眠、意欲の低下、気分のむらが出るようになったという。

請求人は、同日、C病院に受診し「滑車神経麻痺」と診断され、その後、同年〇月〇日、D心療内科に受診し「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 当審査会の実事の認定

(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発病時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人を診察した医師の所見及び請求人の自覚症状等を踏まえ、請求人は平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病した旨述べている。当審査会としても、請求人の症状の経過等から同医師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) そこで、評価期間における「特別な出来事以外の出来事」についてみると、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請求人の寝過ごしにより始発電車が遅発したこと及び勤務順番表の読み間違えにより遅刻をしたこと、②運転士の不祥事を機に、社内での管理体制が厳しくなり、運転報告書の提出の求めが多くなり、仕事の密度・煩雑さが増し、また、アルコール検知不祥事者の離職等による運転士不足により長時間労働が多くなったこと、③上司から暴言を受けたことを主張している。

ア ①の出来事についてみると、確かに、請求人は、平成〇年〇月〇日に、寝過ごしによる始発電車の遅発事故を起こし、また、平成〇年〇月〇日に遅刻していることが確認できる。

もともと、始発電車の遅発は、定時より5分遅れで、電車の運行は通常どおり行われており、遅発による事業場への損害は発生しておらず、請求人に対する処分も科せられていない。また、始発電車の遅発から約〇か月経過後に発生した勤務順番表の読み違いによる遅刻についても、代替りの運転士が運転しており、事業場への損害は発生していない。そうすると、上記出来事を認定基準別表1の具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

イ ②の出来事についてみると、請求人は、「平成〇年〇月頃より、アルコール検知不祥事者の離職等、更なる運転士不足になった。」「補充はなく、1回の勤務が長くなった状態で、2回勤務が週に2回もあった。」「同年〇月と比べると同年〇月、翌年〇月は2倍の時間外労働があった。」旨述べている。

この点、請求人の時間外労働時間は、決定書理由に説示のとおりであるところ、本件疾病の発病月である平成〇年〇月におけるいずれの日を発病日としても、各月の時間外労働時間数の大きな変化は認められず、1か月当たり45時間以上となる時間外労働も確認できない。そうすると、当審査会としても、認定基準別表1の具体的出来事「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は「Ⅱ」)に当てはめるも、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

ウ ③の出来事は、上司であるFから、「おまえら同期はボロだ!」と暴言を受けていたというものである。

この点、請求人は、上記発言は、請求人に対する「いじめ・いやがらせ」である旨主張するが、一件記録を精査するも、上記発言を確認することができない。

もともと、Gは、「Fが請求人をいじめているとか、請求人にだけ厳しい態度を取っていることはない。他の社員みんなに同じ口調であった。上司の立場から命令口調になっていた。」旨述べているところ、前記請求人の仕事上のミスに鑑みると、監督という上司の立場から必要な指導がなされたものとみるのが相当である。そうすると、当審査会としても、認定基準別表1の具体的出来事「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」）に当てはめるも、決定書理由に説示のとおり、「上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」に該当するものであり、周囲からも客観的に認識されるような対立は確認できず、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 以上のことを総合すると、上記アからウのいずれの出来事についても、請求人の心理的負荷の総合評価は「弱」であり、これらの出来事の全体評価は「弱」となり、「強」には至らないものと判断する。

(5) 請求人は、H医師作成の平成○年○月○日付け診断書を根拠に、複視による強い心理的負荷があった旨主張しているが、同医師は、平成○年○月○日付け意見書において「発症原因は不明とし、仕事との関連はないと考える。」旨述べているところ、上記診断書によっても、「右下方の複視による運転中の不安は強かったと推測される。」との記載にとどまっており、医学的にみて、業務との因果関係は認められない。また、その後の事業場の対応についても、決定書理由に説示のとおり、特段の問題は認められない。したがって、上記主張は採用することができない。

(6) 請求人のその余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ものは見いだすことはできなかった。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。