

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ものである。

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B営業所などでの勤務を経て、平成〇年〇月〇日から、C所在の会社D営業所（以下「事業場」という。）において、ハイヤー乗務員として勤務していた。

請求人によれば、事業場では常態的な長時間労働による過重労働が行われ、それに対する正当な賃金も払われず、そのことをもって提訴したために会社から報復的な賃金減額等の措置を受け、精神的不安を感じるようになったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し「緊張性頭痛」と診断された。その後、同月〇日、Fセンターに転医し「身体表現性自律神経機能不全、うつ状態」と診断され、同年〇月〇日、G病院に転医し「うつ状態」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 爭 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) 請求人に発病した精神障害の有無及び発病時期について、H医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は、平成〇年〇月頃から胸部圧迫感、頭痛、動悸、肩こり等の症状が出現した経緯を踏まえると、ICD－10診断ガイドラインに照らし、同時期に、「F4 神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたものと判断する旨述べているところ、請求人の症状等に照らすと、当審査会としても、同医師の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、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) 請求人の本件疾病発病前おおむね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」に該当する出来事は認められない。

(4) 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、請求人は、事業場では劣悪な労働環境にあり、常態的に長時間勤務による過重労働が行われ、しかもそれに対する正当な賃金も支払われていないため、平成〇年〇月に

賃金支払を求めて訴訟を提起したところ、同年〇月から会社による報復を意図した行為が継続的に繰り返し行われ、精神疾患を発病した旨主張し、具体的な出来事として、①配車権限による差別的な取扱いを受けたこと、②大幅な賃金の引下げが行われたこと、③長時間の過重労働を強制されたことなどを述べている。

ア ①について、請求人は、「平成〇年〇月以降の配車差別としては、1回も配車されない日があった。配車係に異議を言うことはしなかつたが、配車が1日に1回もないのは意図的としか考えようがない。」、「会社から配車されずに終日待機させられていた。」旨述べている。

この点、請求人に対する配車数が少ない理由について、I部長作成の報告書によると、(a) 配車登録の操作を行わない、(b) 乗務員詰所にいない、(c) 営業所に到着しても運行管理者に到着した旨伝えないので、いるかいないか分からぬ、(d) 仕事を断ったなどが考えられるとされているところ、J課長は、「配車について、請求人と他の乗務員で特に違いをつけていっていることはなく、請求人に対し意図的に配車を少なくしようとかを考えて配車したことはない。そのようなことをしていたら、営業所の配車はできない。」、「請求人は点呼場に顔を出さないことが多いので、配車をお願いできないことが多い。配車をお願いしても、その配車が夕方であったりすると、断られることが多い。」旨述べている。

これらの申述等からすると、会社が請求人への配車数を殊更少なくしようとしたものとは認め難いところ、請求人は配車が行われる詰所に現れない場合も多く、また、請求人の好みに合わない配車先や配車時間が指示された場合には配車を断ることも見受けられるほか、請求人が提出した顛末書によると、遅刻や早退も多いことから、請求人は配車を受ける機会が事実上失われたものとみるのが相当である。そうすると、配車に対する請求人の言動の結果、配車回数が少なくなったものであって、会社が何らかの意図をもって差別的に配車をしたものとは認められないから、請求人と配車係との間の出来事が、認定基準別表1の具体的出来事「同僚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について、請求人は、「平成〇年〇月、K会社の報道乗務員の職から外さ

れたため給与が減額されたが、平成〇年〇月〇日、会社と合意が成立し、K会社に配属を戻すまでの間、同配属当時の給与が保障されることになった。しかし、平成〇年〇月に会社がこの合意を一方的に破棄し、賃金が大きく減額された。会社側の報復の意図をもって行われた賃金引下げである。」旨述べている。

この点について、個人別給与支給入力をみると、平成〇年〇月の請求人の給与総支給額は〇円であったが、同年〇月のそれは〇円となり、それ以後もおおむね〇円前後で推移していることが認められるところ、I部長作成の報告書によると、請求人との覚書に基づく賃金の支払については、労働委員会の指導や違法性が推定される旨の会社顧問弁護士の指摘により、団体交渉時に請求人に対して事前に告知した上で同覚書による賃金の支払を行わないことにしたとされている。

これらの申述等によると、会社が請求人に対する給与を減額したのは、上記覚書により請求人に所得補償を継続することは違法なことであり、コンプライアンスの観点からも問題であるとする会社顧問弁護士の指摘などに従つたものであって、仮に会社が同覚書に基づく所得補償を廃止したことにより債務不履行責任が生じたり、その廃止をするための手続に法的な問題があつたとしても、請求人が主張するような報復の意図を認めることはできないから、会社との間にトラブルがあったものとはいえず、当該出来事が、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「II」)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。

なお、請求人は、不当な配車によって賃金が引き下げられた旨併せて主張しているが、上記アで判断したとおり、会社が差別的な配車を行ったものは認められず、請求人が配車を断るなど自ら乗務しなかった結果、稼働額に基づく歩合給が減少し、賃金額が減ったにすぎない。また、請求人は、本件公開審理において、認可運賃制度に違反した低額な稼働額に基づく歩合給であり、正当な賃金が支払われていない旨主張しているが、会社は、請求人の賃金の支払については、「ハイヤー乗務員給与規程」に基づき処理していることが認められ、一件記録を精査しても、会社が請求人を差別したりするなど、嫌がらせの意図をもって賃金操作を行っているとの事実は確認できない。し

たがって、請求人のこれらの主張を採用することはできない。

ウ ③について、請求人は、「就業規則には、『始業 8 時、終業 24 時、休憩 4.5 時間』とあるが、いつ配車されるか分からないから、休憩を取ることはできなかった。」、「始業時刻から終業時刻までの間は、全て手待時間であり、労働時間であると考えている。」、「昼食もコンビニで弁当を買って車内で食べていた。携帯電話も所持して配車指示を受けられる状態であるので、食事時間は休憩時間ではない。」、「いつでも指示を受けたら出庫できる状態にしていた。」旨述べ、さらに、本件公開審理において、「数十時間もの間車内待機させられたことが精神的な負担となった。」旨述べている。

一方、J 課長は、「休憩時間は、いつ取ったかは記録しておらず、乗務員に任せている。乗務員は配車の合間に休憩をとっていると思う。」旨述べている。

これらの申述からすると、配車の指示を受けるために車内で待機する時間は完全に自由に利用することができるわけではないものの、実作業に従事しているわけではなく、常態として身体的又は精神的緊張が少ないものと認められることや、上記アでみたように、請求人は遅刻や早退も多いことを併せ鑑みると、当審査会としては、当該時間については、その実態からみて、身体的又は精神的負荷が過重なものであったとは認められないものと判断する。

なお、請求人の労働時間については、決定書理由に説示するように、評価期間において、時間外労働時間が前月と比べ 20 時間以上増加した月のうち増加した時間数が最長であった月は、発病前 3か月目の 37 時間 14 分（前月と比較して 32 時間 46 分増加）であるが、この間の請求人の業務内容に変更はないことから、当該労働時間数の増加が認定基準別表 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「Ⅱ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とあると判断する。

エ 以上のとおり、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事が 3 つあるものの、決定書理由に認定するとおり、恒常的な長時間労働も認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「弱」とあると判断する。

(5) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(6) 請求人のそのほか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 以上のとおりであるので、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」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であるとは認められない。

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。