

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、B所在の会社C営業所に所属し、平成〇年〇月〇日からは、D事業所（以下「事業場」という。）を配属先として、施設の警備業務に従事していた。

請求人によると、請求人が有給休暇の取得を希望したところ、会社から有給休暇を取らずに代替案で納得するよう言われ、請求人の権利を主張するならそれを聞き入れてくれる所に行くしかないと暗に退職を求められたとしている。その後会社と話し合いをした翌日に配置転換命令が出されたこと、会社が請求人に就業規則を見せないことでトラブルになったこと等により、精神障害を発病したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、E病院に受診し、「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○年○月○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の有無及び時期について、F医師は、平成○年○月○日付け「請求人の精神障害に係る業務起因性の医学的見解」において、請求人の申述内容及び主治医であるG医師の意見等を踏まえた上で、平成○年○月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインにおける「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、請求人の発病の経緯とその症状からみて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(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、請求人は、①14日以上連続勤務が3回あった出来事、②配置転換に係る出来事等を主張していることから、以下、検討する。

ア 上記①の連続勤務について、請求人は、会社の都合で休日が取れず、「休日に対応しなければならない業務が生じた」に該当し、その心理的負荷の強度は「中」であり、さらにその出来事が続いたことや夜勤の特殊性を考慮すべきであるし、評価期間前から1時間の休憩時間が全くない状態が続いていたことは、精神的負荷を考慮する上で重要な要因であると述べている。

監督署長作成の労働時間集計表によれば、請求人には、評価期間において、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日、同年〇月〇日から同年〇月〇日、同月〇日から同年〇月〇日までの3回にわたる14日以上連続勤務があったものと認められる。

この点、H常務は、「1週間に1度は休めていたと思う。」旨述べ、I課長も、「請求人は休みたい時は伝えてくれており、休暇については前日の希望であってもシフトを組み直して調整し、連続勤務となっているところでも、休ませられた。」旨述べており、一件記録を精査しても、請求人が2週間以上の連続勤務を行った背景において、平日の時間外労働だけではこなせない業務量があったことや、休日に対応しなければならない業務が生じた事情は認められない。請求人は、事前に会社から提示される「施設警備シフト(案)」において、1週間の予定を把握することは可能であり、また、請求人自身も、「1週間位前に休暇の希望があれば、会社に言うことはできたかもしれない。」と述べていることに照らすと、連続勤務となったのは、業務多忙により休日がとれなかったというよりも、勤務シフトの事前調整の結果であったとみるのが妥当であり、請求人の了解のもとで組まれたものと判断すべきものと思料する。

請求人の業務内容は、セルフガソリンスタンドにおける午後〇時から翌日午前〇時までの夜間の警備業務及びスタンド業務であり、事業場の現場写真からみると、防犯カメラモニターでの監視業務及びその死角の点検は限られ

た敷地内でのものである上、午前〇時から午前〇時までの来店台数は少なく、特に午前〇時から午前〇時までの1時間あたりの平均来店台数は3台程度で、1台当たりの給油時間が5分から10分程度であり、さらに、スタンド業務はセルフ給油方式であることから、請求人は給油許可ボタンを押し、モニターで給油状況を監視する程度のもので、セルフ給油に不慣れな来客からの呼び出しがない限り接客業務はないものである。請求人は、スタンド業務と警備業務を同時に行い、来客や事業場内の警備に備えて一定の緊張感は求められるものの、請求人作成の業務日報による限り、請求人が対応しなければならぬ特別な出来事が発生した記録もないものであり、請求人の労働密度は決して高いとはいえないものであると判断する。

また、請求人の休憩時間についてみると、請求人の就労状況を調査した結果に基づき1日当たり20分の休憩時間が取得できたとしている監督署長の判断は、当審査会としても妥当なものと考えられ、仮に、連続した1時間の休憩時間が取得できなかったとしても、上記の請求人の就労実態及び労働密度からいって、心理的負荷の程度は過重なものとは認め難い。

そうすると、当審査会としても、本出来事を認定基準別表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」）に当てはめて検討するも、請求人の連続勤務は、会社側と請求人との事前調整結果による勤務シフトであり、深夜勤務を考慮したとしても、その労働密度から、心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ 上記②の配置転換の出来事について、請求人は、要旨、「上司とのトラブルがあった」に当てはめられているが、この出来事は、「業務に関連し、違法行為を強要された」に該当し、その心理的負荷の強度は、「強」とであると主張している。

この点、請求人は、平成〇年〇月〇日にH常務から、休憩時間を決まった時間に取りれる職場に配置転換する旨説明されているものの、会社からの辞令や命令書など配置転換が命じられた証拠はなく、請求人への配置転換が行われた事実は認められない。よって、この出来事については、業務による心理的負荷をもたらす出来事に該当するとは言えず、請求人の主張は採用できない。

ウ 請求人は、その他様々な出来事を主張するが、当審査会において、改めて一件記録を精査するも、決定書理由に説示のとおり、一つの出来事を除き各出来事は評価できず、当該一つの出来事については、上司とのトラブルとして評価したとしても、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

(5) なお、監督署長による請求人の労働時間、休憩時間の算定については、就業規則、警備報告書、請求人からの聞き取り結果等から推計していることから、当審査会としても妥当なものであると判断するが、仮に、請求人が主張する複数月において月80時間以上の時間外労働があったとしても、上記(4)のAのとおり、請求人の就労実態及び労働密度からみて、請求人の業務内容は、身体的又は精神的負荷が特に過重なものであったとは認められない。

(6) 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、2つの「弱」にとどまり、その全体評価は「弱」であり、「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

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。