

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「会社」という。）に雇用され、会社が運営するホテルのフロント業務に従事していた。

請求人によれば、1勤務17時間休憩無しの連続労働が恒常的に行われ、時間外労働、深夜労働、休日出勤をさせていたにもかかわらず、その割増賃金が支払われない、請求人が暴行を受けても経営者は何の仲介もしないなど、会社での勤務は、労働法規・労働者の人権を無視した過酷なものであったため、抑うつ気分、気力低下、不安、不眠などの症状が現れたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、C診療所に受診し「適応障害」と診断され、その後、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し「適応障害」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の請求をしたところ、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発病時期について、労働局地方労災医員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、「ICD-10診断ガイドラインに照らし判断すると、請求人は、平成〇年〇月下旬頃に、『F43.2 適応障害』（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断する。」と述べており、当審査会としても、請求人の症状経過等からみて、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(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、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の間における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

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。

イ 「特別な出来事以外の出来事」について

(ア) 請求人及び再審査請求代理人（以下「請求代理人」という。請求人及び請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、長時間労働かつ2週間以上にわたる連続勤務に従事し、業務に関し違法行為を強要されたと主張している。

この点、決定書理由に説示のとおり、請求人が従事していたホテルのフロント系の業務は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第35条において、正午から翌日正午までの24時間を含む30時間の休息がある場合には、休日暦日制の原則の例外が認められていること（昭和57年6月30日付け基発第446号）から、当審査会も、請求人には休日は確保されており、本件疾病発病前の時間外労働時間をみても、心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできないものと判断する。また、請求人が時間外及び休日労働に関する協定等がない状況下で就労したとしても、ホテルのフロント業務に関連した違法な行為を強要されたものと評価することはできない。

(イ) 請求人は、何度もルームサービスを要求され、客から激怒されたとして、客や取引先からのクレームや無理な注文を受けたと主張している。

この点、決定書理由に説示のとおり、請求人が主張する出来事は、E及びFの申述からは、確認できないが、仮に、請求人が主張する出来事があったとして、客から激怒された出来事を認定基準別表1の具体的出来事「顧客や取引先からクレームを受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に、ルームサービスの出来事を同表の具体的出来事「顧客や取引先から無理な注文を受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）にそれぞれ当てはめて評価しても、ホテル従業員として客からのクレームや無理な注文に対応することは、請求人の本来業務であり、これにより何らかの事後対応を求められたとする事情も認められないことから、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は、いずれも「弱」とであると判断する。

(ウ) 請求人らは、社長からのいじめ、嫌がらせ及び社長とのトラブルがあったと主張している。

この点、決定書理由に説示のとおり、ロッカーが与えられなかったこと及び公休取得の申請に対して変更を依頼されたことは、Fの申述及びSN

Sツールの履歴からみると、単に会社及びEの事情によるものであり、請求人に対する「いじめ、嫌がらせ」とは認められない。

もっとも、平成〇年〇月〇日の出来事について、Eは、「請求人が、自分の弟を勝手に連れてきてホテルの受付で働かせていたことには、驚きました。私は、このことに経営者として強く注意しました。」旨述べており、当審査会としても、請求人作成の録音記録及びEの申述からみて、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」）に当てはめて評価すると、具体例「上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた」に該当し、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

(エ) 請求人らは、Eから、解雇の強要を受けたと主張している。

この点、確かに、一件記録から、平成〇年〇月〇日、同月〇日及び同月〇日に、請求人の就労に関しやり取りがあったことが認められるところ、これらについてみると、次のとおりである。

a 平成〇年〇月〇日の出来事は、Eが、SNSツールで勤務態度を改めるよう指導したところ、請求人からそれに応じる返答はなく「昨夜から具合が悪く、体調不良のため、明日お休みをいただきます」との返答であったため、Eが「もう来なくていいからゆっくり休んでください」と連絡したものであり、その後、EはSNSツールで請求人に「請求人は社会人として未熟過ぎです。社長として請求人をこれ以上雇い続ける事は出来ません。」と連絡しているが、請求人はその後同月〇日及び〇日に出勤していることが認められる。

また、同月〇日の出来事については、Eは「私から直接、勤務態度の注意をすると、請求人も負担に感じると思い、Fから彼の仕事に対する姿勢に注意を促してもらいました。Fは、〇月〇日に請求人に話してくれましたが、その直後、本人は気分が悪いとかで帰宅してしまったようです。」旨述べており、Fは、「私は、Eから、請求人の勤務態度や姿勢を改めるように本人に伝えてくれないか、と依頼を受けました。Eは、僕から言っても改善がない、と言っていました。私は、平成〇年〇月〇日に、このことを請求人に話しました。Eは相当怒っていましたので、勤務態度を改めなければ辞めざるを得ないと伝えました。DVDやゲー

ム機は片付けようと伝えたところ、請求人はその時は、とりあえず片付けました。その直後、請求人は体調が悪くなったと言って早退してしまいました。」と述べている。請求人は、「〇月〇日、Fから『これからも仕事続けるのか、ちゃんと仕事しろ』等々しつこく問い詰められ、私は体調や気分が悪くなってしまいました。そのため、私はこの日、会社を早退することにしました。しかし、私にはEに対する恐怖感があり、Eと直接電話することができず、早退の件をFを介してEに電話で伝えました。そうしたところ、Eは電話口で『職務放棄だから解雇だ』と言っていたことをFから聞きました。」旨述べており、請求人は、Eから直接解雇を言い渡されていないものと認められる。

以上の経過を踏まえると、請求人が主張する上記の各出来事は、その方法等から強要とは認められず、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に当てはめるも、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断する。

b なお、平成〇年〇月〇日の出来事については、請求人及びEの各申述を踏まえると、当審査会としても、解雇の通知とまでは認められないものと判断する。

(オ) 請求代理人は、意見書及び本件公開審理において、請求人が平成〇年〇月〇日に日勤勤務として入社し、同年〇月より深夜の隔日勤務のフロント業務に「配置転換となった」と主張するが、請求人が日勤勤務に従事したのは、平成〇年〇月〇日の1日であり、請求人の担当業務に変更はないことから、当審査会としては、同主張を認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）として評価することはできないものと判断する。

(カ) 請求人の本件疾病発病前の時間外労働は、決定書理由のとおりであり、恒常的な長時間労働は認められない。

ウ したがって、請求人には、業務による心理的負荷の総合評価「中」である出来事が1つ、「弱」である出来事が3つ認められるが、その心理的負荷の全体評価は「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。

(4) このほか、請求人らは、心理的負荷をもたらす出来事として、配置転換、勤務時間帯の変更、会社関係者からのいじめ、嫌がらせ、暴力及び会社関係者らとのトラブルについて主張するが、いずれも本件疾病の発病後の出来事であり、決定書理由に説示のとおり、悪化の観点から検討するも、いずれの主張も認定基準別表1の特別な出来事とは認められない。

(5) なお、請求人らのそのほかの主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるので、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。