

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、A所在のB会社（以下「会社」という。）に、平成〇年〇月〇日、アルバイトとして雇用され、C店でピザの製造・販売の業務に従事し、平成〇年〇月頃、シフトマネージャー（アルバイトリーダー）になり、その後社員登用試験を経て、平成〇年〇月〇日、社員（正社員）に登用され、同日以降、D店に配属され、業務研修生としてピザの製造・販売、店舗運営管理等の業務に従事していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月頃から、D店の店長（以下「店長」という。）から人格や人間性を否定される叱責を受け、頭痛、睡眠障害、食欲不振、意欲低下等を生じるようになったという。請求人は、平成〇年〇月〇日、Eメンタルクリニックを受診し、「適応障害（混合性不安抑うつ反応）」と診断され、会社を同月〇日から休業、同年〇月〇日から退職し、その後、同年〇月〇日、Fクリニックに転医し、「うつ病エピソード」と診断された。
- 3 本件は、請求人が休業補償給付を請求したところ、監督署長は、これを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、請求人がこれを不服として本件処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争点

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。

第5 審査資料

(略)

第6 理由

1 当審査会の事実認定

(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、労働局精神障害専門部会（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、G医師の平成〇年〇月〇日付け意見書を始めとする医学的資料を踏まえた上で、請求人は、平成〇年〇月上旬にICD-10診断ガイドラインにおける「F43 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していた旨の意見を述べており、請求人の症状の経過等に照らすと、当審査会としても、専門部会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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）を策定しており、当審査会は、その取扱いは妥当と判断することから、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) そこで、「特別な出来事」以外の出来事についてみると、請求人は、店長から人格や人間性を否定される叱責を受けたなどと主張しているため、以下、検

討する。

ア 請求人に対する店長の言動について

請求人は、店長から人格や人間性を否定される叱責を受けるようになり、勤務時間外や休日で寝ていても、同様の叱責を受けたと主張している。

この点について、店長は、請求人に対して、請求人の勤務時間外や休日に連絡を行ったことは、認めつつも、要旨、「請求人と交互に出勤しており、それぞれ自分で判断する必要があった。請求人が勤務の時、請求人はわからないことがあると、私に電話で『どうすればいいですか?』と聞いていたので、それではダメだと思った。自分としては、『こうしたい。こうしていいか?』と聞いてくる分にはいいと思うが、自分の意見をもってもらいたかった。アルバイトから社員になったからといって、業務量が増えたり、仕事の内容は変わらないが、社員には責任感が当然ある。」などと述べ、その趣旨はアルバイトから正社員となった請求人に対する心構えを説いたものが主たるものであると主張し、また、その説諭の必要性について、請求人からの提案がなく、ただ単に解決策を店長に求めたからとしている。

また、会社関係者も、店長が請求人に対して、必要な業務上の指導を行っていたにとどまり、叱責をしていたとしても理由なく行うはずがない旨述べている。

この点、請求人も自ら認めているとおり、店長はアルバイトに対しては叱責を行っていない。また、店長が請求人のみを叱責の対象にする理由もないことからすると、店長の発言は、請求人にとって厳しく不快なものであったとしても、請求人の業務の不十分さに対する指導であって、業務上の範囲にとどまるものと認められる。

そうすると、この出来事を認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当するとみて検討するも、店長の請求人に対する連絡や、指導、注意は、通常業務指導の範囲内であり、周囲から客観的に認識されるような対立は認められないことから、当審査会としても、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

イ 請求人の労働時間について

請求人は、サービス残業を店舗で日に3～5時間程度行っていたなどと主

張しているが、会社関係者らは、アルバイトはタイムカードにより、社員はパソコンにより、それぞれ退勤管理を行っており、これらに基づく勤怠管理表に誤りはなく、パソコンのログの記録時間との間にほとんど齟齬はない旨申述していること、サービス残業を行っていたとうかがわれる資料が認められないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人の労働時間は、審査官が算定した労働時間集計表のとおり認定するのが妥当と判断する。

同算定によれば、請求人の評価期間における1か月の時間外労働時間は、最大でも32時間21分であることから、恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）は認められない。

(5) 上記のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が1つ認められ、その全体評価は「弱」であり「強」には至らず、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。

(6) なお、請求人は、ストレス-脆弱性理論を基に、個体側の脆弱性が大きければストレスが弱くても破綻が生じるので、個体側の脆弱性が大きくても業務上の事由によるものであると主張しているが、その主張は、請求人の精神障害の発病の主たる原因が業務にはないことを請求人自らが認めていることになるから、上記判断を左右しない。

(7) 請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足りるものは見いだせなかった。

3 結 論

以上のとおりであるので、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求は棄却する。

よって、主文のとおり裁決する。