

## 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、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、当初は配送業務に従事していたが、平成〇年〇月〇日からは会社が運営するC店において就労していた。
- 2 請求人によると、過去に経験したことのない飲食業務に従事したこと、長時間労働・長時間拘束があったこと、モラルハラスメントがあったことにより、ストレスが蓄積したという。請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「ストレス反応性うつ病」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、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成〇年〇月下旬としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、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、心理的負荷による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) 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、以下のとおりである。

ア 請求人は、Eがいなかったら、自信喪失になることもなく、精神障害も発病せずに、頑張ってC店店長としてやっていけたのではないかと思うとして、Eのパワハラが心理的負荷となって本件疾病を発病した旨主張する。また、Fによるパワハラも、大きな心理的負荷となった旨述べている。

当審査会として本件一件記録を精査したところ、評価期間において、Eが請求人に対し、業務上の指導を行っていたこと及びC店のアルバイト店員間のトラブルに関して叱責したとの事実は認められるこの点、Gらの申述を勘

案しても、当該指導・叱責が、業務指導の範囲を逸脱したものであるとは認められず、一般的な指導・叱責にとどまるものと判断することが相当であり、また、Fの言動についても同様である。

したがって、この出来事は、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」）に該当するところ、この出来事による心理的負荷の総合評価は、「弱」とどまるものと判断する。

なお、請求人は、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」に該当する出来事があり、具体的にはH試験に関連し、Eから「次に逃げ出したら辞表を出しなさい。」と言われた旨主張する。この点について、Eは、会社代表取締役と共に特別にオーナー会へ出席することとなった請求人に対し、店長としての覚悟をただす一環として「今度店舗を辞めたいと言うことはできないよ。もう配送には戻れないから会社に居れなくなるから辞表を出さないといけなくなるよ。」と言ったとしている。Eの申述は具体的であり、GらC店関係者の申述をみても請求人とEとの間に特段のトラブルは認められていないことから、客観的にみれば、請求人が退職を強要された事実があったものとは認められず、むしろEからの指導ないしは叱責とみるべきところ、これを「上司とのトラブルがあった」に加味して評価しても、前記の心理的負荷の強度に変更はないものと判断する。

イ 請求人は、評価期間におけるEの言動以外に、仕事上のミスに当たる出来事として、商品がなくなったために、所定の営業時間が終了する前に来店した客を帰したことがあった旨主張する。

この出来事を、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「Ⅲ」）に該当するとみて検討するも、Fから叱責された以外、請求人にペナルティが課された事実はなく、当該客との間にトラブルが生じて何らかの事後対応を求められたとの事実も認められないことから、同出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 請求人は、評価期間内において、時間外労働を行っているが、当審査会としても、請求人の時間外労働時間数については、審査官が決定書理由で認定した時間数をもっておおむね妥当であると認めるところ、上記のとおり、時間外労働を行ったこと以外に評価する出来事があることから、時間外労働を

行ったことについては、認定基準別表1の具体的出来事に当てはめて評価することはできない。

なお、請求人は、始業時刻について、タイムカードに打刻された時刻を考慮すべきである旨主張するが、当該時刻から会社がスケジュール表をもって請求人に示した始業時刻（請求人がカレンダーにメモした時刻）までの間について、請求人が会社代表取締役ら上司の業務命令を受けて業務に従事していたとみるべき客観的な証拠は認められないことから、請求人の主張を採用することはできない。

エ 請求人は、出来事として上記以外にも縷々主張するが、評価期間外のものや、事実として認めるに足りる客観的な証拠が存在しない、ないしは、心理的負荷を生じさせる出来事として評価すべき事情等が認められないものであることから、評価の対象とはならないと判断する。

(5) 上記(4)のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価「弱」の出来事が2つ認められるものの、出来事の全体評価は「弱」であって「強」には至らず、これらの出来事の前後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）も認められないことから、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 結 論

以上のとおり、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を棄却することとして、主文のとおり裁決する。