

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○年○月○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及び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○年○月○日、特定非営利活動法人Aに雇用され、平成○年○月からは同法人が運営するB所在のデイサービスセンター「C」（以下「事業場」という。）に配属され、介護職員として就労していた。

請求人によれば、平成○年○月中旬に副主任となったが、そのために残業が発生し、また、職場内のトラブルについて上司からは何のフォローもしないという態度をされ、同年○月には、職員に対する行動が中立性を欠いているという理由で副主任から降格させられ、ショックを受け、体調を崩したという。

請求人は、同年○月○日、D病院に受診し、「抑うつ状態」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及び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、これら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、請求人に発症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

上記第5の審査資料に基づき、本件について検討し、判断すると、次のとおりである。

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について、E医師は、平成○年○月○日付け意見書において、平成○年○月初旬にICD-10診断ガイドラインの「F32.0 軽症うつ病エピソード」を発病したものと意見している。なお、請求人は、平成○年○月にFクリニックを受診して以降、複数の精神科を受診し、自己臭妄想を主体とする症状を訴えていた事実があるも、E医師は、最後の受診日から約1年10か月を経過しているとして軽快していたものと判断している。当審査会としても、請求人が訴える症状は、従前の受診時とは異なっており、また最後の受診日から一定期間を経過して新たに受診しているという経緯から、同医師の意見は妥当なものであり、請求人は、平成○年○月初旬にICD-10診断ガイドラインの「F32.0 軽症うつ病エピソード」を発病したものであると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る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症前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）

における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、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」類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」または「極度の長時間労働」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」についてみると、請求代理人は、請求人が業務による心理的負荷をもたらされた出来事として、副主任への昇進を契機として、主任から業務改善に向けた相談を受けるようになり、このことに関連し残業も発生するようになったこと、上司から再三にわたって理不尽で高圧的な叱責を受けたこと、部下らの人間関係の修復をするようにと責任を押しつけられたことのほか、最終的には副主任からの降格を言い渡されたことなどを主張している。

ア まず、請求人の副主任への昇進については、平成〇年〇月から就任させる旨の意向が同年〇月に請求人に伝えられているものの、実際には就任は保留とされていることから、業務において心理的負荷をもたらす出来事に当たるとすることはできない。

なお、上記の事実経過にもかかわらず、請求人に対しては副主任手当が支給されていることから、請求人が副主任に就任したと理解したものと推認して、仮に出来事に当たるとすると、同出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「昇進により仕事内容・仕事量が（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当するとみることができる。この点、請求人は、利用者の利用サービスに関する意向確認という責任を伴う仕事が増えたことや残業も発生した旨主張するが、同職務をもって責任が増大したとは判断し難く、また労働時間が増大したことについても、これを証する具体的な申述ないしは証拠はなく、さらには、上記のとおり、実際には副主任に就任していないことなどの事情から見て、その心理的負荷の強度は「弱」と判断することが相当である。

イ 上司から叱責を受けたと主張する事情について、請求人は、一部の職員とカラオケに行って愚痴を聞こうとしたことが、中立を欠いた行動であるとして非難されたものであると訴えている。同出来事について、Fは、要旨、「話題とされた職員4名が、請求人が副主任になるのであればやっていけないと言って退職を申し出たため、話を聞こうと思った」旨述べており、また、Gは、要旨、「こうしたことが他の職員に知られてしまったことについて、相手との関係改

善をしていこうという話をした」旨述べている。請求人としては、善意により職員の話の聞こうとしたものであるとしても、上記のような事情があったことを勘案すると、上司による業務指導が行われたことはやむを得ないことであり、また、叱責の様態についても、同僚らの申述からみて、請求人の人格を否定するような言動が行われたとは認められないものであり、同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」に該当するとみても、その心理的負荷の強度は「弱」と判断することが相当である。

ウ 請求人は、副主任から降格されたと主張するが、上記アのとおり、請求人の昇進は保留されており、副主任に就任していたわけではないことから、降格されたとの事実は存在しないものである。

また、副主任に就任していない以上、役職、業務の内容その他が変わるものではなく、副主任手当の回収も行われなかったことから、業務において心理的な負荷をもたらす出来事であるとみることはできない。

(5) 以上のことを総合すると、当審査会としては、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であり、「強」には至らないものと判断する。

(6) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因

請求人には業務以外の出来事は認められず、個体的要因については、上記のとおり、一定期間について精神に係る既往症状があったことが確認できるほかは、特に問題は認められない。

3 以上のとおりであるから、請求人に発症した精神障害は業務上の事由によるものであるとは認められず、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これら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。