

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及び同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、医療法人Aに雇用され、B所在の同法人が経営する介護老人保健施設C（以下「事業場」という。）において看護師長として勤務していた。

請求人によれば、長時間労働による著しい疲労の蓄積や上司による数々の誹謗中傷等から不眠状態となり、平成〇年〇月〇日に院長からベッドコントロール業務を外すと通告され、これを退職勧奨と思ったことから極限の精神状態に追い込まれたという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、当初「急性ストレス反応」と診断され、その後「心的外傷後ストレス障害」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の時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、「請求人は、『F43.0 急性ストレス反応』を発病しており、その発病時期は、平成〇年〇月〇日である」と述べている。また、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（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、要旨、「請求人は、ICD-10診断ガイドラインの『F43.22 適応障害：混合性不安うつ反応』を発病したものであり、その発病時期は平成〇年〇月〇日であると考えられる。」と述べている。

当審査会としては、請求人の症状の推移及び事業場関係者の申述等に鑑みて専門部会の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月〇日に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.22 適応障害：混合性不安うつ反応」（以下「本件疾病」という。）を発病したものであると判断する。

(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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね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」に該当する出来事は認められない。そこで、「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人らは、本件疾病発病前1か月間において、「採算ノルマの不達成」、「上司との関係悪化」、「部下との関係悪化」、「左遷による降格措置という形での退職勧奨」及び「100時間を超える時間外労働」という出来事があった旨主張しているので、以下検討する。

ア 「採算ノルマの不達成」との主張は、請求人が事業場に就職するに際し、理事長から事業場の採算ラインである95人の入所者数を確保できなければ責任をとってもらおうと言われたものの、当該入所者数を確保できない状況が継続し、そのペナルティーとしてベッドコントロール業務から外されるといふ実質的な降格処分が行われたというものである。

この点、確かに、請求人は採用時に院長から事業場の入所者を95人は確保するよう指示されたことは認められる。また、請求人が在職中、同人数を上回ることはなかったことが確認できる。そうすると、同出来事は認定基準別表1の具体的出来事「ノルマが達成できなかった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するものと思料されるところ、会議議事録、事業場における介護保険関連利用者数の推移等本件における一件記録を精査するも、同ノルマの未達成の状況が事業場の倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるものであったとする事実は認められない。もっとも、平成〇年〇月〇日開催の会議議事録において、「経常収支も赤字決算が見込まれる。」との記載が認められるが、同議事録によれば、その内訳として、「入院は－〇円、入所は－〇円、通所は－〇円」とされているところ、上記利用者数の推移によっても、平成〇年度の月平均入所者数は前年度比1.8%の減少にとどまっていることからみても、同ノルマの未達成が直ちに事業場の経営に影響するようなものであったとは評価し得ないものであることから、当審査会としては、請求人がベッドコントロール業務から外される旨の通告を受けたことに鑑みると、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

なお、請求人らは、請求人がベッドコントロール業務から外されるとの通告を受けたことは、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」に

当てはめ評価すべき旨主張しているが、同通告は、請求人が入居者数のノルマが達成できなかったことによるペナルティーとしてなされたものであるところ、当審査会の判断は上記のとおりであり、同主張を採用することはできない。

イ 「上司との関係悪化」との主張については、確かに、請求人の申述によれば、請求人と院長及び事務長との関係が良好ではなかったことがみてとれる。しかしながら、一件記録を精査するも、院長及び事務長の請求人に対する対応が業務指導の範囲を逸脱するようないじめや嫌がらせに該当するものであったとは確認できない。もっとも、平成〇年〇月〇日の会議において、請求人と院長との間で入居者数の減少に関し、やり取りがあったことは認められるところ、請求人及び事業場関係者の申述を踏まえると、同会議における両人のやりとりは互いに強い口調で行われた可能性はうかがわれるものの、その表現や内容について精査するも、院長が請求人に対して強い指導・叱責を行ったとまでは認められるものではなく、事業場の運営管理責任者としての業務指導の範囲内であったと判断することが相当である。そうすると、当審査会としては、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」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめ評価するも、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 「部下との関係悪化」との主張について、請求人及び事業場関係者の申述を精査するも、同主張は、看護師スタッフが事務長に請求人が現場業務を手伝ってくれないなどの不満を訴えたというものであり、請求人が部下と直接言い合いをしたなどのトラブルがあったということではない。そうすると、当審査会としては、認定基準別表1の具体的出来事「部下とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめるも、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 「左遷による降格措置という形での退職勧奨」との主張についてみると、請求人、院長及び事務長の申述を精査するも、請求人が退職を強要された事実は認められず、結果的にベッドコントロール業務から外されるという通告を受けた請求人が自ら退職することを決意したものであることが認められる。そうすると、当審査会としては、上記通告が退職勧奨の意味合いを持つことは否定し難いものであるところ、事業場が請求人に対し直接的に再三に

わたって退職勧奨を行った事実はないことに鑑みると、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

オ 「100時間を超える時間外労働を行った」との主張は、請求人が提出したカレンダーの記載内容を基に請求人の時間外労働時間を算定すれば、本件疾病発病前1か月間（平成〇年〇月〇日～同年〇月〇日）において102時間35分となり、請求人には恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働時間）が認められるというものである。

請求人らは、請求人が記録したと思われる当時のカレンダーの記載内容等を根拠に、タイムカードの終業打刻時間以降の時間外労働、休日労働等が認められる旨主張しているが、同カレンダーの記載は、「9°～12°」、「帰宅23：30」というように具体的に内容を把握するには足りないものであって、請求人らが主張する恒常的な長時間労働を裏付ける根拠とはなり得ないものと思料する。この点、審査官は、タイムカードやパソコンのログ記録、電子カルテのアクセス時間等を十分に精査した上で請求人の労働時間を集計し算定しており、当審査会としても、決定書理由に説示する請求人の労働時間の認定は妥当であると判断する。これによれば、評価期間における請求人の時間外労働時間は、発病前1か月において82時間19分であり、発病前2か月ないし6か月をみても、49時間11分ないし64時間53分となっている。そして、請求人らが主張する請求人の時間外労働、休日労働、自宅への持ち帰り残業等については、請求人の申述を含め一件記録を精査するも、使用者の指揮命令による労働であったとの具体的根拠に欠けるものと言わざるを得ない。

そうすると、当審査会としては、請求人が恒常的な長時間労働を要する業務に従事していたものとは言えず、その就労実態からみても、精神的に常時緊張を強いられていたとも認められないと判断する。

カ 以上を総合すると、当審査会としては、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ及び「弱」となる出来事が3つ認められ、その心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」には至らないものと判断する。

(4) なお、請求人らから提出された資料及び請求人らのその他の主張について子細に検討したが、上記結論を左右するものは見いだすことはできなかった。

3 以上のとおりであるから、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ず、したがって、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。