

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）による遺族補償給付及び葬祭料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

請求人の亡子（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月〇日、A所在のB病院（以下「事業場」という。）に雇用され、看護師として業務に従事していた。

請求人によれば、被災者は、入職後、同年〇月頃から、指導の受け答えの時に突っ掛かる、言葉が出ないなどからコミュニケーションを取ることができず、少しずつ悩み始め、同年〇月になると退職や自殺を意識し出し、精神的に病んでいったという。

被災者は、同年〇月〇日、事業場に出勤せず、自宅で死亡しているところを発見された。死体検案書には、「死亡したとき：平成〇年〇月〇日昼頃（推定）、直接死因：酸素欠乏による窒息（推定）、死因の種類：自殺」と記載されている。

請求人は、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料を請求したところ、監督署長は、被災者の死亡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（以下「本件処分」という。）をした。

請求人は、本件処分を不服として、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（以下「本件決定」という。）ので、請求人は、更に本件決定を不服として、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、被災者の精神障害の発病及び死亡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) 被災者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頃としている。

被災者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認定基準を策定しており、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) 被災者の本件疾病発病前おおむね6か月間において、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、①認定基準別表1の具体的出来事「達成困難なノルマが課された」に該当する出来事、②同じく「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当する出来事、③同じく「理解してくれていた人

の異動があった」に該当する出来事、④同じく「上司が替わった」に該当する出来事があり、①及び②の出来事による心理的負荷の総合評価はそれぞれ「強」に該当する旨主張している。

(5) 上記(4)の請求人らの主張を踏まえ検討すると、以下のとおりである。

ア 上記(4)①の出来事についてみるに、請求人らは、被災者は患者に対する説明を行う前に、先輩看護師に向かっての説明練習を繰り返し実施させられていたが、これは、事業場が被災者に対して突っ掛かることのない説明を行うことを業務目標として課していたものであって、かかる業務目標はノルマに該当し、当該ノルマは流暢性障害を有する被災者にとって「客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマ」であり、また、被災者に対する試用期間延長の通告が「重いペナルティの予告」に該当することから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「強」に該当する旨主張する。

しかしながら、請求人らが主張する先輩看護師に向かっての説明練習は、プロの看護師として業務を遂行していく上での前提となる、患者や家族との円滑な意思疎通、コミュニケーションを図るための基礎訓練と考えられ、新人看護師の教育プログラムの一環として実施されていたものであることから、これを、営業上の利益を確保することなどを目的として労働者に一定の業務成果の達成を求めるために課せられるノルマと同視することはできない。

したがって、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、この出来事を「達成困難なノルマが課された」に該当するものとして評価することはできず、下記イのとおり、認定基準別表1の出来事の類型「対人関係」の出来事として評価すべきものと判断する。

なお、請求代理人は、被災者に対する試用期間延長の通告について、達成困難なノルマに係る「重いペナルティの予告」に該当する旨主張するが、前述のとおり被災者にノルマが課されたものとみることはできず、別途出来事として評価すべきものである。そして、その心理的負荷の程度を検討してみても、当該延長は被災者の試用期間中の状況をみて総合的に検討した結果として行われたものであって、不当なものとはいえず、被災者には技術面（採血・注射）の修得が不足していた旨のC課長の申述にも信憑性を欠くものとみるべき事情もないところ、管理者であるC課長から被災者に対して今

後の課題を含め相応の説明がされた上で通告されたものと推認されることから、心理的負荷の程度は「弱」であるものと判断する。

イ 上記（４）②の出来事についてみるに、請求人らは、流暢性障害を負っている被災者に対して、突っ掛かることなく説明を行うという不可能ないし困難な行為を求め、繰り返しの指導ないし叱責が行われており、これは、認定基準別表１の具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の心理的負荷「強」の具体例「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定する言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に該当する旨主張する。

被災者の指導看護師の申述を踏まえると、指導看護師は、被災者が患者への説明等改まった場面において緊張から言葉が出にくくなるものと理解していたと推認されるどころ、説明練習を繰り返すことで、患者への説明を日常の会話と同様によりスムーズにできるようになるものと期待して行かせたものとみるのが妥当である。

この点、D主任は、１日５、６回も練習をさせると被災者も気落ちするので１日２回程度であった旨述べるのに対し、請求人らは、Eが、被災者は説明練習を何十回もさせられていた旨やスムーズに発言できないのを承知でわざと被災者に言わせたり、失笑したりするスタッフがいた旨申述していることを主張する。しかしながら、EがSNSでも個人的につながるくらい親密とするC課長、D主任、F以外の事業場関係者であるGの申述をみても、Eの申述内容を裏付けるに足るものは見当たらず、他方、被災者が事業場外で信頼を寄せていたと考えられるHも、事業場に勤めるようになってからも吃音の悩みやいじめのことで決定的な話は聞いていないと述べていることを併せ勘案すると、説明練習を繰り返し行かせていたこと自体が、業務指導の範囲を逸脱し、嫌がらせやいじめに該当するものとみることはできず、被災者は看護師として必要な基礎的能力を修得するため、教育プログラムの一環としての業務指導を受けていたものとみるのが妥当であると判断する。

もともと、関係者の申述を踏まえれば、被災者が叱責されていた事実が認められるものの、被災者の指導看護師から業務指導の範囲を逸脱した言動がなされた事実を目撃した者はおらず、被災者が記録していた日々のメモ帳にもそのような事実の記載は全くないことに照らせば、説明練習の指導をもつ

て認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するものとみることは相当ではなく、被災者が説明練習を繰り返し行わされていたことと叱責されていたことを併せ、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」)に該当するものとして評価することが妥当である。

そして、被災者の指導看護師による叱責に関しては、指導看護師が厳しく叱ったことがあるとし、Gも、若干言い方がきつかったのかもしれないと述べており、被災者が厳しく叱責される状況も複数回あったものと認められるが、ほかにも新人看護師がいる中で、被災者のみが厳しい叱責を受けていたものとは認められず、看護の現場において想定される一般的な指導、叱責を超えるものとみるべき客観的な事情も見受けられないことから、当審査会としても、説明練習と叱責の出来事による心理的負荷の総合評価は、決定書理由に説示するとおり「弱」とであると判断する。

ウ 上記(4)③の出来事についてみるに、請求人は、吃音のある被災者に対して、スムーズに発言できないことを責めるのではなく、教育効果を考えながら接してくれた唯一の理解者であった同僚が、平成〇年〇月〇日付けで別の部署に異動になり、被災者に対して同様に接してくれた人はほかにいなかったことから、被災者がますます追い込まれていった旨主張する。

しかしながら、この出来事は、被災者の本件疾病発病後の出来事であり、本件疾病が死亡に至る間に悪化したとする事情は認められないことから、評価の対象とはならないものである。

エ 上記(4)④の出来事についてみるに、請求人は、被災者の吃音を理解し事業場に来るよう誘ってくれたI元看護部長が、被災者が事業場に雇用される前に退職しており、その後任の看護部長も被災者の雇用時には交代し、被災者が事業場で働き始めるまでの間に看護部長が3人も代わっているが、被災者の吃音について看護部長間で引継ぎがきちんとなされていたのか疑問である旨主張する。

請求人が主張する看護部長の交代は、被災者が事業場に雇用される以前の出来事であることから、これを業務による出来事として評価することはできないが、仮にこれを決定書理由に説示するとおり、J看護部長となっていたことを知ったのが事業場に雇用された後のこととして、認定基準別表1の具

体的出来事「上司が替わった」（平均的な心理的負荷の強度「I」）に該当するものとみても、心理的負荷の強度を修正すべき要素はないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

- (6) 上記(5)のとおり、被災者には心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が3つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であって「強」には至らないことから、被災者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、またその死亡も業務上の事由によるものとは認められない。
- 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。

よって主文のとおり裁決する。