

## 平成31年労第9号

### 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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成30年3月1日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法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ことを求める。

#### 第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成27年4月、A所在の法人B（以下「事業場」という。）に雇用され、介護職員として勤務していた。
- 2 請求人によると、平成29年3月、事業場統括部長から話があり、同年4月から事業場で働きながらC看護専門学校（以下「看護学校」という。）に通学することになったが、出勤日や休日が当初の約束と相違し、同年6月5日に行われた事業場関係者との話し合いの後から食欲がなくなり、睡眠も十分に取れずに塞ぎ込むようになったという。請求人は、同月12日、D医療機関を受診し、「混合性不安抑うつ反応」と診断された。
- 3 請求人は、精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして療養補償給付及び平成29年6月12日から同年8月18日までの間の休業補償給付の請求をしたところ、監督署長はこれらを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分を不服として同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30年11月15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病名と発病時期について、請求人は、「平成29年6月5日に発病後、同月12日までは、症状に苦しんでいたにもかかわらず、何とか通学の努力をしていた。」と主張しており、E医師は、同年11月13日監督署受付の意見書において、同年6月6日にICD-10診断ガイドラインの「F43.22 混合性不安抑うつ反応」を発病したとし、発病時期を診断した根拠として、「同月5日の職場での契約を迫られるというエピソードの前までは勤務と通学を両立し、翌日から勤務できなくなっていることから発病時期を6月6日と考えた。」と述べている。

この点、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30年2月23日付け意見書において、「事業場に出勤しなくなってからも看護学校には行く等の通常の行動を行っており、看護学校を平成29年6月12日から休学し、同日にD医療機関を受診していることから、（発病時期は）D医療機関を受診した同日頃と推定される。」として、同日頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと述べており、請求人の症状の経過等を踏まえると、専門部会の上記意見は是認することができ、請求人は、同日頃本件疾病を発病したものとするのが相当である。

- (2) 本件疾病を含む精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「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。）のとおりである。

- (3) 業務による心理的負荷

## ア 特別な出来事について

請求人は、資格取得のための勉強等の時間は労働時間であるとして、請求人の本件疾病の発病前1か月間の時間外労働時間数は153時間であると主張している。

請求人が、資格取得のため、平成29年4月から看護学校に通学することとなった契機は、同年3月3日にF部長から看護学校への入学を勧められたことである。このときF部長からは、学費、給与、勤務形態等について条件が示され、学費及び勤務形態については、請求人とF部長との申述に相違はみられるものの、奨学金の提供、基本給の全額支給、勤務シフトの配慮など事業場としてサポートすることが示されたものと推察される。

これに対し、請求人は、「断りにくい雰囲気であった。」としながらも、「後々のことを考えて、資格を持っていないよりは持っているほうがいいと思いましたし、何より、こういう仕事をしながらだと自分で行くことは困難でしたので、今回、事業場がサポートしてくれると言ってくれたこともあり、自分にとっても悪い話ではないと思い、申出を受ける旨の返事をしました。」と述べていることからすると、G事務長が「看護の育成と法人として看護師が不足している状態なので若手を育てようということで、法人の理事長達で話し合ったみたいです。」と述べているように、事業場として看護師の確保が課題であったとしても、F部長が請求人に対して看護学校への入学を業務命令として指示していたものとまではいえず、事業場の恩恵的なサポートを前提として、あくまで請求人の自由意志で自らの資格取得のために看護学校への入学を決めたものといわざるを得ない。

そうすると、請求人が通学して看護学校で授業を受けていた時間は、業務に従事していた時間とみなすことはできず、自宅学習の時間も含め労働時間には該当せず、請求人の上記主張は採用できない。

したがって、請求人の労働時間として監督署長が認定した時間は妥当であり、本件疾病の発病前1か月間に時間外労働を認めることはできず、その他特段の事情も認められないことから、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「心理的負荷評価表」という。）の「特別な出来事」に

該当するような出来事は認められない。

イ 特別な出来事以外の出来事について

(ア) 仕事内容・仕事量の（大きな）変化について

請求人は、上記アのとおり、平成29年4月から看護学校に通学するため、勤務シフトが午前7時から午前11時までの勤務に変更になり、業務内容についても食事介助やバイタルチェックの業務に変更となっている。

この出来事は、心理的負荷評価表の具体的出来事の「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するが、上記アのとおり、看護学校への通学は業務とは認められず、請求人の労働時間は減少している。また、業務としてのバイタルチェックは、入所者の血圧、脈拍数、体温の測定などを行うもので困難な業務とも考えられず、請求人が多くの入居者の測定を行っていたとしても、少なくとも当初は看護師の指導を受けながら行っていたものであることからすれば、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

(イ) 上司とのトラブルについて

請求人は、平成29年5月分の勤務表における勤務の割り振りを発端として、F部長とのトラブルが生じているので、以下検討する。

a 請求人は、①平成29年4月29日に同年5月分の勤務シフト表をもらったところ、休日とすると約束していた土曜日が全て勤務日となっていたのでおかしいと思い、F部長にメールしたところ、明日確認するとの返事があった、②同月30日にF部長から着信があったが、電話に出ることができなかった、③同年5月2日にF部長及びG事務長と面談があり、叱責された、④同年6月5日にF部長、G事務長、H及びIと面談があり、叱責されるとともに、奨学金に関する新しい契約書に署名・捺印を求められたなどと述べており、F部長らからパワーハラスメントを受けていたと主張している。

b 上記aの①の同年5月分の勤務シフトについては、当初の勤務表では土曜日は全て勤務日とされており、その後変更された勤務表では同月5日の夜勤明けを除き全て休日とされている。

当該勤務シフトの作成に関して、介護職の職員の勤務表を作成してい

たHは、「請求人が看護学校に行くことで、全ての土曜日と日曜日が休みになるといった話は聞いておらず、また、請求人から提出された希望の休みを書く文書でもそのようなことは書いてなかったと思います。」と述べており、また、F部長は、「体調不良と出張が重なっていたことから職場を不在にしており、請求人と調整する時間が持てず、事務員にはとりあえず分かる範囲で5月分の勤務表を出すよう指示しました。」、「不在にしていたことからとりあえず出さだけ出して、差し替えようと思っていた。」として、その後、修正したと述べていることからすると、F部長が請求人の通学に対するサポート内容を事業場内に的確に周知していなかったものと認められる。

- c 上記 a の②のF部長からの電話に出なかったことについて、請求人は、「12時半頃まで寝ていたことから、気づかず電話に出ることができなかった。」と述べているが、「腹立たしさを感じていたこと、また、直接話した方がいいと思ったため、折り返し電話をすることはなかった。」とも述べていることからすると、請求人が電話に出なかった理由は定かではないものの、少なくともF部長と電話で話すことを避けていたものと推察される。
- d 上記 a の③の面談においては、F部長から上記 c の電話に出なかった理由を詰問されるとともに、請求人がマスクを着用したままで、癖で腕を組んでいたことなど請求人の態度について叱責されたものである。この面談の詳細な内容は明らかではないが、内容としては、上司との連絡手法や業務中の態度に関することであり、業務指導の範囲を逸脱するものではなく、請求人が、「つい、部長を睨み返してしまいました。」と述べていることからして、請求人及びF部長ともに感情的になっていたものと推察されるものの、いじめや嫌がらせに該当するような事情は認められない。
- e 上記 a の④の面談においては、F部長から請求人の出勤時間が遅くなっていることが指摘され、奨学金に関する新たな契約書への署名・捺印を求められるとともに、G事務長及びHが請求人の態度や考え方について指導又は叱責していることが認められる。

なお、この面談において、上記b及びcの勤務表に関する出来事について、請求人とF部長が口論となっていることが認められ、両者ともに感情的になっていたものとみられるが、請求人は、「何が一番つらかったか」というと、これまで一番理解してくれていると思っていたHまで、F部長の言うことに賛同して頷いていた姿にショックを受け、この瞬間にもうこの人のことも信用できないと思いました。」と述べていることから、F部長だけでなく、信頼していた直属の上司であるHが自分と対立する立場となっていたことに請求人は心理的な負荷を感じていたものと推察される。

また、この面談においてF部長が署名等を求めたとされる「資格取得後5年以上の勤務等」の文言の入った新たな契約書の詳細は不明ではあるが、たとえ業務上の手続ではなく、請求人の自由意志による看護師資格取得のための奨学金に関する契約であるとしても、既に平成29年4月11日に締結している契約について、その後の請求人の勤務態度を理由として変更を求めることは、業務指導の範囲を逸脱しているものであり、上司としては適切さを欠く行為と言わざるを得ない。

f 以上のことから、上記a①ないし④の一連の出来事は、心理的負荷評価表の具体的出来事の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当するとみるのが相当であるが、業務指導の範囲を逸脱しているのは、上記eの面談だけであり、一連の出来事において、請求人の人間性を否定するような言動もみられない。

また、それまでのF部長とのトラブルは、F部長の勤務表に関する不手際が原因とはいえ、請求人の対応にも適切さを欠く面は否定できず、そのため両者の感情的な軋轢が高じていったとの事情を踏まえると、この出来事の心理的負荷の総合評価は「強」には至らず「中」とするのが相当である。

#### (ウ) 小括

以上のとおり、評価期間において、心理的負荷の強度が「弱」と「中」の出来事が認められ、請求人の労働時間も踏まえると、業務上の出来事の全体評価は「中」とみるのが相当である。

## ウ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

請求人は、平成29年5月24日に交通事故を起こしていることが認められるところ、事故の詳細は明らかではないが、脱輪による自損事故で、負傷したのではなく、翌日から通常の勤務及び通学をしていることからすれば、大きな心理的負荷が生じていたものとは考え難く、認定基準別表2の「業務以外の心理的負荷評価表」（以下「業務以外の新利府か評価表」という。）の具体的出来事の「交通事故を起こした」に該当するも、その心理的負荷の強度は「I」程度とみるのが相当である。

また、請求人が奨学金の金銭消費貸借契約を締結したことについては、「業務以外の心理的負荷評価表」の具体的出来事の「住宅ローン又は消費者ローンを借りた」に当てはめたとしても、その心理的負荷の強度は「I」程度とみるのが相当である。

なお、個体側要因については、特段の要因は認められない。

- (4) 以上のとおり、評価期間における業務による心理的負荷の全体評価は「強」には至らないことから、請求人の本件疾病を業務上の事由によるものと認めることはできない。

なお、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ものは見いだせなかった。

## 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ことから、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。

令和2年3月11日