

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、Aに本社を置き保育施設の運営事業を行うB会社に平成〇年〇月〇日に保育士として雇用され、同社が受託運営するC保育園においてクラス担任を持たない乳児フリーとして勤務していた。

請求人によると、園児に丁寧に接する請求人に対し、Dリーダー（以下「Dリーダー」という。）から「いつまで一人の子に時間をかけているのよ」、「もっと効率よく仕事をして」と怒鳴られ、平成〇年〇月頃から、Dリーダーや他の保育士から無視されるようになり、仕事に行くのが辛くてしょうがなくなり、食欲がなくなった。そして、同年〇月〇日のE園長（以下「E園長」という。）とF主任（以下「F主任」という。）との職員面談において、人間関係が上手に作れなかったことを理由に遠回しに退職勧奨が行われ、請求人が退職を拒否すると、F主任から「もしどうしても退職しないなら、〇月からは無理な勤務をお願いするようになる」と言われ、さらに、E園長からも「男のくせに保育という女の職場にいるのは男として異端者、アウトローだ。どうしてもいたいのなら女の人にあわせろ」と言われた。その後、悔しくて不眠が続き、「電車に飛び込んだら楽になれるかな」などと思うようになったが、解雇になることを懸念して医療機関に受診しなかったところ、平成〇年〇月に他の保育施設に配置転換されたあと症状が悪化し、働けなくなったとしている。

請求人は、同年〇月〇日にGクリニックに受診し「重度ストレス反応」と診断され、さらに、同月〇日にH病院に受診し「ストレス反応性障害」と診断されたことから、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、監督署長に同年〇月〇日から同年〇月〇日までの間の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、さらに、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、請求人の精神障害が業務上の事由によるもの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 当審査会の実事の認定

（略）

3 当審査会の判断

(1) I 医師作成の意見書によると、請求人は平成〇年〇月頃にうつ病を発病したが平成〇年〇月頃に治癒した。そして、平成〇年〇月頃に新たに I C D - 1 0 診断ガイドラインの「F 4 神経症性障害」を発病し、その後、寛解することなく、遷延しているものとされている。請求人の症状等の経過に照らすと、当審査会としても I 医師の意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、業務による心理的負荷評価表の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人らは、評価期間における「上司らによる無視」及び「退職強要」という出来事は、いずれもその心理的負荷を「強」と評価すべきである旨主張しているので、以下、検討する。

ア「上司らによる無視」について

請求人は、平成〇年〇月頃からDリーダーや他の保育士に挨拶しても返してもらえない、さらに、乳児フリーとして行動の予告をしてもほとんど無視されたと主張しているが、Dリーダーは、いずれも否定しており、請求人の主張を裏付ける客観的資料は確認できない。

ただし、Dリーダーと請求人との間で保育の仕方に関する対立が生じ、平成〇年〇月〇日の職員面談の前にDリーダーは、請求人は保育に対して責任が取れない行動をしているとして、請求人が辞めないなら自分が辞めるとF主任に主張していたことが認められる。この出来事は、業務による心理的負荷評価表の「上司とのトラブルがあった」の項目（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）の「業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた」に該当し、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ「退職強要」について

E園長は、平成〇年〇月〇日の職員面談に際し、請求人に対し退職勧奨を行う前提で本社の担当者に相談をしていたことが認められることから、同日の職員面談において請求人に対し退職勧奨が行われたものと推認される。しかし、請求人の申述を精査しても、当該面談において執拗に又は恐怖心を抱かせる方法を用いて退職勧奨が行われたとの事実は認められず、業務による心理的負荷評価表の「退職を強要された」の項目（平均的な心理的負荷の強度Ⅲ）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

ウ なお、当該面談においてE園長が「男のくせに保育という女の職場にいるのは男として異端者、アウトローだ。どうしてもいたいのなら女の人にあわ

せろ」と発言したとの請求人の主張については、E園長は「そうした事実は一切ない」と否定しており、当該主張の事実確認はできない。仮にE園長による当該発言があったとして検討しても、当該面談の経過から、当該発言の趣旨は、請求人に対し上司と同僚とのコミュニケーションを取る努力を求めたものと考えられ、業務による心理的負荷評価表の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の項目（平均的な心理的負荷の強度Ⅲ）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

エ 以上、業務による心理的負荷の総合評価は、「中」が3つであり、それらの出来事は請求人と上司らとのコミュニケーション不足に関連して生じていると認められることから、それらを一つの出来事とみて、全体評価は「中」と判断する。したがって、「強」と評価すべき強い心理的負荷を伴う業務による出来事は認められない。

オ 請求人らのその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見出せなかった。

3 以上のとおりであるので、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。