

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）による療養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、平成〇年〇月〇日にA県B市所在のCに採用され、同法人が運営するD（以下「事業場」という。）において、介護職員として勤務していた。請求人は、平成〇年〇月に事業場の主任に昇格し、その後、統括責任者となり、管理職として事業場の運営に携わっていた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日、理事長、施設長からタイムカードの不正打刻等を理由に退職勧奨され、同月〇日付けの退職届を提出したところ、体調不良が顕著になったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し「うつ状態、睡眠障害、パニック発作、肺炎」と診断され、同クリニックの紹介により、同年〇月〇日、F医院に受診し「うつ病」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を請求したところ、監督署長は、請求人が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、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（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、請求人は、「平成〇年〇月中旬頃より、ICD-10診断ガイドラインの『F32 うつ病エピソード』（以下「本件疾病」という。）を発病した」旨述べている。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に照らし、専門部会の意見を妥当なものと判断する。

(2) ところで、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「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) 「特別な出来事」について

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「認定基準別表1」という。）に定める「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

(4) 「特別な出来事以外の出来事」について

請求人らは、本件疾病を発病した原因として、①平成〇年〇月頃から、G施設長が、請求人の容姿に関する誹謗中傷をするといった嫌がらせをしてきたこと、②平成〇年〇月〇日、G施設長とH理事長から退職を強要されたこと、③請求人には、毎月100時間を超える時間外労働があったこと、④平成〇年〇月〇日及び同年〇月〇日、G施設長が、ショートステイの利用者が受入許容定員数を超過したことから、請求人の担当である特別養護老人ホームで利用者を預かるよう強制したこと、⑤平成〇年、G施設長が、看護師が常勤でない状態であったにもかかわらず、看護体制加算を請求するよう指示したことが請求人にとってストレスを与えた旨主張している。

ア 上記①の主張を、認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「(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。

この点、請求人からG施設長に毎月提出することとされていた「D施設長宿題」と題する書類(以下「提出物」という。)によれば、G施設長が、「ドロドロ、〇さん血、大丈夫?」、「それがデブの元なのですって」、「重かったから大丈夫」等のコメントを残していたことが確認できる。また、Iも、G施設長が、他の同僚もいる際に、請求人に対して「ダイエットしなきゃね。」等の発言していた旨述べており、これらのことからすると、G施設長が、請求人の容姿について少なからず言及していたものと認められる。

しかしながら、Jは、「施設長から〇さんに対して悪意のある言動はありませんでした。」と述べており、Iも、「G施設長の発言に悪意があったわけではなく、G施設長は、発言後に請求人をフォローしていた。」旨述べている。また、Jは、「施設長と〇さんの関係について、特に気づく点はありませんでした。普通に話をしていたと思います。お昼を施設長と〇さんが一緒に食べることもよくありました。」と述べており、Kも、G施設長と請求人の関係について、「施設長が〇さんに相談したり、〇さんから施設長に相談したりしていました。」、「施設長と〇さんが笑いながら雑談していることもありました。」等述べている。

これらの申述からすると、請求人とG施設長は自由な会話をしていた親しい間柄であり、請求人がG施設長に対して不快感を示していた様子が周囲か

らうかがわれず、かつ、上記のような請求人とG施設長との間柄においてなされたG施設長の発言等が、直ちに請求人の人格や人間性までを否定したものであったと解することはできない。したがって、当審査会としては、上記主張は、客観的には嫌がらせ、いじめとまでは言えないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ 上記②の主張を、認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当する。

(ア) 請求人が録音した面談の録音データ及び録音反訳を確認したところ、G施設長とH理事長が、平成〇年〇月〇日、請求人に対して面談を行い、G施設長が請求人に対して、請求人が、タイムカードの偽造を長年にわたり繰り返していたことを理由に、退職勧奨したことが認められる。

この点、複数の事業場職員が、請求人がタイムカードを偽造していた旨を申述しており、タイムカードの不正打刻が認められる。

(イ) 上記面談の内容をみると、請求人の雇用保険等のことも考慮した上で退職勧奨していたことが認められる。また、本件の一件記録からは、上記面談のほかに、請求人に対し退職勧奨を行った事実はない。

(ウ) 以上のことからすると、当審査会としては、請求人に対して退職勧奨があったことは認められるものの、退職の強要があったとまでは言うことはできず、上記面談の背景、内容等からみて、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 上記③の主張について、請求人は、タイムカードを根拠としているものであるが、請求人のタイムカードの打刻時間に信憑性が認められないことは上記事業場職員の申述のとおりであり、同主張は採用することができない。もっとも、一定の時間外労働があったことは認められるところ、一件記録を精査するも、心理的負荷をもたらす要因として評価すべき長時間労働があったとは認められない。

エ 上記④及び⑤の主張は、評価期間以前の出来事であり、評価することができない。

オ したがって、評価期間における業務による心理的負荷は、総合評価が「弱」の出来事が2つであるから、全体評価は「弱」であって、「強」に至らないものと判断する。

(5) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因については、特に評価すべき要因は認められない。

3 以上のおりであるので、請求人に発病した本件疾病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。

よって主文のおり裁決する。