

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

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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、特定非営利活動法人A（以下「法人」という。）に雇用され、当初は法人が運営するB作業所（以下「前事業場」という。）において、平成〇年〇月からは法人が運営するC作業所（以下「事業場」という。）において、職業指導員及び送迎員として就労していた。
- 2 請求人によれば、同人は、事業場において、施設利用者の送迎や施設利用者の就労に伴う職業指導を行っていたところ、法人の理事長であるD（以下「D理事長」という。）の夫であるE（以下「E社長」という。）からのパワーハラスメント（挨拶に対する無視、業務に関する質問・確認に対する無視、罵倒・罵声による侮辱）等により、精神的ダメージを受けたという。請求人は、平成〇年〇月〇日、F医院に受診し、「抑うつ神経症」と診断された。
- 3 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、監督署長に対し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（以下「本件処分」という。）をした。
- 4 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。）に対し審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をした。
- 5 本件は、請求人が、更にこの決定を不服として、本件処分の取消しを求めて再

審査請求に及んだ事案である。

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発病時期について、請求人は、平成〇年〇月〇日と主張しているが、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、H医師の意見書及び請求人の申述等を踏まえ、請求人は、平成〇年〇月中旬に、ICD-10診断ガイドラインの「F34.1 抑うつ神経症」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断しており、当審査会も、請求人の症状とその経過等に照らすと、G医師の意見は妥当であると判断する。

(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と考えことから、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、認定基準別表1の「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) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月間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、①Iが、請求人の作成した生産量の増量計画を否定するなどしたこと、②Iの下で働くことはできないと考え配置転換を申し出て、配置転換が行われたこと、③E社長から、請求人が運転すると送迎車が故障すると言われたこと、④同僚の送迎車故障の応援時に法人の対応が頼りなか

ったこと、⑤請求人がメールで誤った見積金額を報告したことに感情を害したE社長が、同人にメール使用禁止を言い渡したこと、⑥E社長に挨拶したが無視されたこと、⑦Jが請求人のタイムカードを押し、事業場はいい加減な時間管理をしていること、⑧暴風警報解除の確認方法についてE社長と見解が相違したこと、⑨職務外の事項である法人の利用者間のトラブルの仲裁をさせられたこと、⑩Kへの教育に苦慮している旨の報告をE社長が真摯に受け止めなかったこと、⑪E社長にボーナスのお礼を言ったが無視されたこと、⑫バッテリー交換や車内消臭の要請にE社長が真摯に対応しなかったこと、⑬上記バッテリー交換の要請の際には請求人を侮辱するような対応さえあったこと、⑭法人から、Lの教育訓練を○日間で終了するよう指示されたこと、⑮E社長から、Lの退職は請求人の不適切な教育方法が原因であるとの批判を受けたこと、⑯聴覚障害者のMの教育訓練の際、全ての会話が筆談となり苦慮させられたことを主張していることから、以下検討する。

ア 請求人は、①について、平成○年○月、業者からの依頼を受け、前事業場の生産量の増大を図る計画を立ててD理事長の内諾を得たものの、Iが請求人の同計画に強く反対し、請求人は同計画を撤回せざるを得なくなった、⑧について、同年○月、悪天候時に事業場を開所するかどうかを判断するための暴風警報発令の状況をN市○課に確認したところ、同課が午前○時に解除されたと述べたので、事業場を開所すべきことをJに伝えたところ、JがE社長に連絡し、E社長は、O、P方面は依然として同警報は発令中なので、開所はできない、N市の状況だけ確認しても仕方がないなどと対応された、⑫について、同年○月、請求人が、送迎車のバッテリーにトラブルが続出したのでE社長にバッテリーを交換するよう要請したところ、同社長から充電器を渡されたが、充電器を使っても何度もバッテリーが上がって送迎車の運用に支障をきたしたこと、また、送迎車の車内が臭うようになったため同社長に車内クリーニングを要請したところ、同社長から消臭剤を渡されたが、同消臭剤を使っても車内の臭いが取れなかったため、窓を開けて対応した、とそれぞれ述べている。

上記3つの出来事は、いずれも、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」）に該当するが、①については、一件記録を精査するも、Iから強い指導・叱責を受けたり、

Iと周囲からも客観的に認識されるような対立が生じたことは確認できず、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

また、⑧については、E社長は、請求人の対応について、当を得ていない旨指摘したにすぎず、一件記録を精査するも、請求人が同社長から、業務指導の範囲内である指導を受け、また業務をめぐる方針について同社長との考え方の相違が生じた程度にとどまるものであって、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた状況も確認できないことから、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

さらに、⑫については、最終的にはD理事長の小遣いでバッテリーを交換して問題が解決しており、また、送迎車の車内の臭いに対する対応については、請求人は、Jを通じてE社長に車内クリーニングを依頼し、この間請求人自身が床じゅうたんを洗濯し、依頼から数日後、同社長からは消臭スプレーが届けられたものの、同スプレーでは効果がなかったため送迎車の窓を開けて対応したもので、いずれの出来事も、業務をめぐる方針等について、上司との考え方の相違が生じた程度の心理的負荷にとどまるものであり、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた状況も確認できないことから、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

イ 請求人は、②について、平成〇年〇月、Iのもとでは働けないと考え、自ら配置転換を申し出て、配置転換が行われたと述べており、配置転換を申し出たこと自体は請求人の意思によるものであり、認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとしても、請求人の配置転換後の業務は配置転換前と同じであって、業務の負荷が相当程度増大したことも確認できないことから、同配置転換後の請求人の業務は容易に対応できるものであり、かつ変化後の業務の負荷も軽微であったと認められ、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ 請求人は、③、⑤、⑥、⑩、⑪、⑬及び⑮について、平成〇年〇月頃から同年〇月頃にかけて、E社長から、送迎車が故障したのは請求人の責任であるかのような発言を受けたり、見積誤りをきっかけに、メールの送付を禁じられたり、挨拶を無視されたりするなど、一連の強いいじめに当たるような対応を受けたと述べている。これら一連の出来事は、一件記録を精査しても、E社長から受けた対応に請求人が不快感を覚えた程度にとどまるものであ

り、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」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)に該当するとみても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度はいずれも「弱」であると判断する。

エ 請求人は、④、⑦、⑨、⑭及び⑯について、平成○年○月頃から同年○月頃にかけて、本来E社長やJが対応すべき同僚の故障車の復旧支援を指揮したり、請求人のタイムカードをJが押したり、Jが管理者としてふさわしくない勤務態度を取ったり、本来自分の職務ではない利用者間のトラブルの仲裁をしたり、新入社員への教育等の対応をしたりするなどして、業務上の負担が増大したと述べている。これらの出来事を、認定基準別表1の具体的出来事「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は「Ⅱ」)に当てはめると、請求人は、平成○年○月頃から同年○月頃にかけて、同僚の送迎車の故障の際の復旧支援等、業務が増大して、発病前3か月目(同年○月○日から同年○月○日)の時間外労働時間数が18時間35分であったのに対し、発病前1か月目(同年○月○日から同年○月○日)の時間外労働時間数は43時間50分となったことが認められ、仕事量の大きな変化が生じていることから、その心理的負荷の強度は「中」とであると判断する。

(5) 以上のとおり、請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において本件疾病に関して請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、「中」の出来事が1つあるほかは、全て「弱」の出来事であり、その心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが妥当であり、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認めることはできない。

(6) なお、請求人のその余の主張について、一件記録を改めて精査したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 結 論

以上のとおりであるので、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から、請求人の本件再審査請求は棄却する。

よって、主文のとおり裁決する。