

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○年○月○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○年○月○日、A所在のB法人（以下「法人」という。）にパートタイム労働者として雇用され、Cセンターのデイサービス部門において介護業務に従事し、その後正社員となり、同業務に従事し、平成○年○月からは生活相談員（以下「相談員」という。）として介護業務、送迎車運転、利用料金請求等の業務に従事していたが、平成○年○月○日、勤務中に心筋梗塞（以下「心疾患」という。）を発症し、同年○月○日までの間休業した。請求人は、同年○月○日からCセンターに職場復帰し、同年○月○日からDセンターのデイサービス部門に異動し、平成○年○月○日から同センター総務課に異動となり、事務作業に従事した。

2 請求人によると、心疾患について療養補償給付を請求したものの、不支給処分を受けた後精神的苦痛を受け始め、また、誓約書や始末書を書かされ、多くの職員の前で恫喝される等、数多くの精神的苦痛を受け、仕事ができない状態になったという。

請求人は、平成○年○月○日、E医院に受診し「うつ状態」と診断された。

3 本件は、請求人が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、監督署長に休業補償給付を請求したところ、監督署長は、これ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、請求人が本件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○年○月○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等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成○年○月○日付け意見書において、F医師作成の平成○年○月○日付け意見書を始めとする医学的見解を踏まえた上で、請求人は、E医院に受診した平成○年○月○日まではICD-10診断ガイドラインにおける「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していた旨の意見を述べており、請求人の症状の経過等に照らすと、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、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「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、当審査会は、その取扱いを妥当と判断することから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 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。）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、請求人の主張を踏まえ、以下検討する。

ア 請求人は、施設長から、面談の際に「体重はどれくらいあるんだ。普通病気をしたら、体重減らすだろう。」と言われ、他の社員の前で「体重減らすって言ったよな。」「体重測れ。」などと言われ、減量のことは他の人に知られたくなかったので恥ずかしい思いをしたとしてセクシュアルハラスメントを受けたと主張している。

上記言動について、施設長は、請求人が心疾患を発症した後にもかかわらず、食生活に改善がみられず、業務に支障を来たすことがないように指導したもので、健康に留意しているかという意味であり、請求人がやせたらどこか連れて行ってくれるかと言ったので、現在の体重を把握するために請求人に体重を測らせたもので、強制したものではないなどと申述し、センター長は、法人としては、請求人の体調を気にして、減量のことを言ったものである旨申述している。

また、産業医の平成○年○月○日付け就労意見書には、要旨、「請求人の職場健康診断の結果は、『高度肥満』である。標準体重に近づくにつれ、心機能が改善する可能性がある。食事制限を中心に、早急に減量を行うことが必要である。」と記載されており、請求人は健康管理上体重の減量を要することが指摘されていることが認められる。

さらに、上記施設長の言動に対し、請求人が強く拒絶するなどした事実も認められない。

以上から、上記施設長の言動は、請求人に対し減量を指導する意図で行われたものであり、業務指導の範囲を逸脱したとはいえないことから、この出来事は、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」）に該当するとみるのが妥当であり、具体的なトラブルが生じているものでもないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、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、平成○年○月末頃の雪がちらつく寒い日、センター長に命じられ、Dセンターの駐車場で送迎車○台の洗車業務を○時間程行ったが、同業務は運転専門のパートタイム労働者が行うのが常であり、請求人の心疾患のため寒い場所での業務は負担であることから、「嫌がらせ」としか思えない

旨主張している。

しかし、センター長は、要旨、「平成○年○月に事務職に代わってから総務とどんな仕事をさせたらよいか話した中で洗車業務が話に上がって以降しか洗車業務はさせていないので、請求人が同年○月に洗車業務を行うことはあり得ない。請求人には同年○月以降にしか洗車業務はさせておらず、洗車の間も請求人の体調が悪くないか配慮した。」と申述し、寒い時期に命じたことはないとしている。

一方、請求人と会食したGが、請求人からセンター長から寒い時期に洗車させられたと聞いた旨、Hも平成○年○月○日の寒い日にセンター長に車○台洗車させられたと聞いた旨、それぞれ申述しており、時期は明らかではないものの、センター長が申述している○月よりも前の時期に、請求人が洗車業務に従事していたことが推認される。

しかしながら、寒い時期ではあったものの、頻繁に洗車業務を命じられたとも認められず、洗車業務に何らかの支障が生じたとの事情も認められないことからすると、当審査会としても、この出来事は、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」）に該当し、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

ウ 請求人は、平成○年○月初旬、施設長から①平成○年○月から平成○年○月にかけて法人に無断で車通勤（○から○回）をしたこと、②平成○年○月○日からの職場復帰の際、欠勤届を未提出の上、無断欠勤したこと、③平成○年○月○日に上司と復職の話をしたが、辞令を受けられないと拒否したこと、④平成○年○月○日に上司と協議した際、後任の相談員人事に言及し、業務変更及び異動に異議を申立てたことについて、複数の始末書、誓約書等の提出や、上司への謝罪を求められたことについて、「嫌がらせを受けた」などと主張している。

しかしながら、請求人は、法人との話合いにおいて、車通勤や無断欠勤等について自らの非を認め、始末書等の提出や謝罪を承諾しており、法人が請求人に対し強要したと認めるに足る事情も認められないことから、始末書等の提出を求めた法人の対応は不合理なものではない。

以上から、同出来事を認定基準別表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」）に該当するとみて検討すると、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

エ 請求人は、平成○年○月頃から、施設長から挨拶をしてもらえなくなったことは「嫌がらせ」であったと主張している。

しかし、施設長は、請求人にほとんど会うことはなく、接触はないので、請求人の思い込みだと思う旨申述しており、法人関係者らの聴取からも上記出来事は確認できないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、出来事として評価することはできない。

オ 請求人は、平成○年○月○日、施設長から「君はいくつだ。自分なら他の仕事を探す。辞めたらどうだ。」などと言われたことから、「退職を強要された」と主張している。

しかし、施設長は、要旨、「○月終わり頃に、家族や体調に事情を抱えておられる方を対象に、面談をすることがあるので、請求人に対してもその一環で面談した。契約内容を変えた方がいいのではという話をしたかもしれないが、『辞めたらどうだ』と言ったことはない。」と申述し、総務主任は、要旨、「請求人を介護職に戻すことが難しいので、このまま本当にやっていけるのかどうかの話だった。仕事が向いていないという趣旨の話を施設長は言っていた。『辞めたらどうだ』との発言があったかどうかは覚えていない。準社員になるように言ったかもしれない。恫喝するような言い方はなかった。」と申述していることから、施設長は、請求人の仕事ぶり、勤務状況等を考慮し、準社員への変更を打診したものと認められるものの、退職を強要した事実は認められない。

以上から、この出来事を認定基準別表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」）に該当するとみて検討すると、正社員から準社員への変更を打診されてはいるが、強制とは認められないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

カ 請求人は、平成○年○月○日、Dセンターのデイサービス部門から総務課に異動していると認められることから、この出来事を認定基準別表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

当するとみて検討する。

異動に至る経緯等をみると、請求人は、心疾患により平成○年○月から休業し、同年○月○日から職場復帰しており、当初介護補助業務に従事していたが、同年○月○日から事務作業の比率が増加し、同年○月○日から事務作業がメインとなり、その後、平成○年○月○日から、総務課に異動となり、専ら事務職員としての業務に従事していたと認められる。

また、法人は、請求人に係る職場復帰プログラムを作成し、当初介護職として段階的な職場復帰を支援しているが、その後、請求人の勤務状況や主治医の診断書や産業医の意見等を踏まえ、請求人に従事させる業務内容を見直しているところ、異動により、介護現場での肉体労働はなくなり、請求人の心疾患が再発するリスクが低下し、業務による負荷は軽減されていると認められることから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

キ なお、請求人は、平成○年○月に相談員から介護補助業務に「配置転換があった」こと、同年○月にCセンターからDセンターに「転勤をした」こと、平成○年○月からパートタイム労働者になるようにと契約書を渡されたことが心理的負荷であったと主張しているが、いずれも評価期間外の出来事であることから、評価できない。

- (5) 上記のとおり、評価期間において、請求人には心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が5つ認められるが、その心理的負荷の全体評価は「弱」であることから、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は認められない。

### 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を棄却することとして、主文のとおり裁決する。