

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、A所在の社会福祉法人B（以下「法人」という。）に雇用され、法人が運営する介護施設C（以下「事業場」という。）において、介護職として就労していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診後、同月〇日、E病院に受診し、「適応障害」と診断された。請求人によると、正職員として採用されたにもかかわらず、試用期間が終わると、きちんとした説明もなく、有期雇用の契約職員に雇用形態を変更されたほか、業務の進め方について上司から厳しく叱責され、さらに、同年〇月〇日には、一方的に雇止め予告を受けて自宅待機とさせられたことなどから、体調を崩したという。
- 3 本件は、請求人が、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、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、審査官が平成〇年〇月〇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は、決定書理由に説示するとおり、平成〇年〇月末頃に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。）を発病したものと判断する。

(2) 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) 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、請求人は、①「正職員」として採用されたにもかかわらず、試用期間が終わると有期の「臨時職員」に変更され、一方的に契約終了を迫られたこと、②平成〇年〇月〇日に、同月〇日に発生した事業場利用者への点眼業務を交代した件について、上司から強く叱責されたこと、③同月〇日に、一方的に雇止め通知書を手渡されて、自宅待機を命じられたことなどを主張していることから、以下検討する。

ア 請求人に係る雇用契約の内容を一方的に変更され、契約終了を迫られたとする主張について

請求人は、要旨、試用期間の後に、臨時職員を経て正職員になることは承知していたものの、臨時職員の期間が有期であることは知らなかったとし、平成〇年〇月〇日に、翌年〇月〇日までの有期雇用の臨時職員とされたことにつき、次も更新してもらえるのかという不安や更新条件である夜勤業務の研修が進まないことへの焦りが生じ、徐々にストレスがたまっていったと述べている。

同出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「非正規社員である自分の契約満了が迫った」（平均的な心理的負荷の強度「I」）に該当するものと判断し得ることから検討すると、F事務局長は、要旨、請求人はトライアル雇用を終了したが、技術の習得が不十分であったため、平成〇年〇月〇日までの期間中に一人前の介護職としての技術を習得してもらいたいと説明し、期間中、夜勤業務と勤務態度等を評価し、一人前の介護職として認められれば、以後は正職員とする旨伝えたものであり、一方的に正社員から有期雇用の臨時社員に変更したものではないと述べ、また、G施設管理者やHケアマネージャーもそれぞれ同旨を述べている。さらに、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までを契約期間とする労働契約書・通知書をみると、請求人が、その内容に同意し、署名押印していることが確認できる。

これらの事実からすると、請求人が主張するがごとく、一方的に有期雇用の臨時社員に変更されたものとは認められず、また、業務遂行過程において認められた請求人の言動等に係る法人関係者の懸念も理解できるものであることから、その心理的負荷の総合評価については、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、「弱」ととどまるものと判断する。

イ 点眼業務を交代したことに対し、上司から強く叱責されたとする主張について

請求人は、要旨、G施設管理者とHケアマネージャーから点眼業務を交代した件について怒り口調で問いただされ、「就業規則には懲戒処分という条文もある。」などと責められ、懲戒処分をほのめかされたと述べている。

この点、F事務局長は、要旨、事実を確認するため、G施設管理者及びHケアマネージャーの2名が面接指導を実施したが、怒鳴りつけたり、高圧的に叱責したわけではないと述べ、また、G施設管理者及びHケアマネージャーも、要旨、服務規律に違反する可能性があるとは説明したが、特にきつくは言っておらず、請求人を挑発するような言動も一切ないと述べている。

これらの申述からすると、G施設管理者とHケアマネージャーによる面談は、事実関係を確認するために実施されたものと推認され、その際に、請求人に対して、指導や叱責を行ったものと認められる。もっとも、当該指導や叱責が請求人の人格を否定するような口調ないし内容であったことを推認し得る証拠及び申述等はなく、また、仮にある程度厳しい口調であったとして

も、請求人への指導が必要と考えられた経緯に照らすと、やむを得ないもの
と考えることが相当である。

そうすると、当該出来事は、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「Ⅱ」）に該当するものとみ
るのが相当であり、上司から、業務指導の範囲内で指導や叱責を受けたもの
にすぎず、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
荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 雇止め通知書を手渡されて、自宅待機を命じられたとする主張について

請求人は、要旨、平成〇年〇月〇日、F事務局長とG施設管理者から、「雇
用契約終了の予告」を手渡されたが、その具体的な理由についての説明もな
く、でっち上げのように感じた」と述べている。

この点、F事務局長は、要旨、請求人の介護職としての資質や適性を検討
し、契約を更新しないこととして、契約終了の理由を口頭で説明し、自宅待
機を指示したと述べている。

これらの申述からすると、雇用契約終了の通告は、契約終了の約2か月前
に行われたものであり、また、通知書には、契約終了理由も具体的に記載さ
れていることから、契約終了に関する理由の説明がないまま、執拗に退職を
求めたものとは認められない。

そうすると、当該出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要
された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するとみても、その通
知の時期や態様に照らし、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、
その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(4) 以上からすると、請求人の業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる
出来事が3つあるものの、恒常的な長時間労働も認められず、業務による心理
的負荷の全体評価は「弱」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は認められないものである。

なお、請求人は、法人関係者の申述は事実と相違しており、信用できないな
どと主張しているが、当審査会としては、事実認定に係る関係者の申述及び証
拠については、各位の立場や事情を十分斟酌した上で、その採否を決定してお
り、本件においても、法人関係者の申述については、その信ぴょう性や矛盾の
有無について精査し、その採否を決定したものである。また、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ことを付言する。

3 結 論

以上のおり、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、主文のおり裁決する。