

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、介護業務等に従事していた。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、C病院を受診し、「自律神経障害、うつ状態」と診断された。請求人によると、同月初旬頃から夜間頻尿、眠りが浅い、よく夢を見る、疲れが取れない、仕事に行きたくない等の症状が出現するようになったという。
- 3 本件は、請求人が、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして、療養補償給付の請求をしたところ、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、決定書に説示するとおり、平成〇年〇月上旬頃に、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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月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、①法人利用者向けレクリエーションの際に女装を強要されたこと、②事務長がDに替わった後、Eの勝手なさい配に悩まされたこと、③FとEから他部署との連携が取れていないと叱責されたこと、④請求人が、皆が休みたいと思っている法人利用者向けの納涼祭の翌日に休めるようなシフトを組んだと誤解させるような発言を、EがGに対してしたこと、⑤請求人が有給休暇を取得した理由をEに詮索されたこと、⑥Eにあいさつした際、無愛想な顔をされ、その場で社内勉強会に欠席したことを理由にEからレポートの提出を命じられたことの6点を主張するので、以下検討する。

(4) ①についてみると、平成〇年〇月、請求人は法人利用者向けレクリエーションの際に業務として女装をしたことが認められる。請求人にとっては、女装をすることは通常人が感じるより大きな苦痛を感じるものであった可能性はあるものの、決定書理由に説示のとおり、法人関係者は、業務として女装することは法人利用者を楽しませるためのもので、請求人と同等の役職にある他の者はすでに2回程度は行っていたのに請求人はそれまで行っていなかったこと、強要するものではなく請求人の了承を得て行っており、同業務中に請求人は嫌そうな顔をしてはいなかったと述べており、同出来事を、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。）の具体的出来事「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」（平均的な心理的負荷の強度「I」）に当てはめるも、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(5) ②についてみると、平成〇年〇月、事務長がDに交代しているが、決定書理由に説示のとおり、法人関係者は、Dは介護の経験がないため同交代後にEが中心で仕事を回すことになったことは事実であるが、請求人の仕事に変化はなく、Eが中心で仕事を回すことになったことで請求人が仕事がやりづらく感じるようになったにすぎないと述べており）、そのほか一件記録を精査するも、上司がDに替わった後に特段の心理的負荷となるような出来事は認められない。そうすると、同出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「上司が替わった」（平均的な心理的負荷の強度「I」）に当てはめるも、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(6) ③についてみると、平成〇年〇月頃、請求人の部署と協力しながら介護の業務を行っている部署の労働者が突然退職したため、FとEは請求人とHを個別に呼び、介護職場が人手不足である中、労働者が退職することのないよう、部署のユニットリーダーとして気配りをしてほしいなどと業務指導を行ったことが認められる。しかしながら、この退職について主として叱責を受けたのはHであり、一件記録を精査するも、決定書理由に説示のとおり、同業務指導において強い指導・叱責があったとは認められない。そうすると、同出来事は、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」）に当てはめるも、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(7) このほか、上記の④から⑥の主張について検討する。④については、決定書理由に説示のとおりであり、一件記録を精査するも、EがGに対し、請求人の主張するような発言をした事実を確認することはできず、仮に請求人の主張するような事実があったとしても、これは業務をめぐる方針等において上司との考え方の相違が生じたことに準ずるものとはいえ、客観的にはトラブルであるとさえいえないことから、同出来事を認定基準別表1「上司とのトラブルがあった」に当てはめるも、その心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまるものと判断する。⑤については、決定書理由に説示のとおりであり、請求人の有給休

暇の取得に関して請求人とEとの間でやりとりはあったが、一件記録を精査するも、周囲からも客観的に認識されるようなトラブルが生じたとははいえないことから、同出来事を認定基準別表1「上司とのトラブルがあった」に当てはめるも、その心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまるものと判断する。⑥については、決定書理由に説示のとおりであり、あいさつした際に無愛想な顔をされたとの主張については、一件記録を精査するも、これを確認できるものはなく、また、社内勉強会に欠席したことを理由にレポートの提出を命じられたことは、Eが、他の施設では、このようなケースではレポートを書くのが当然であると述べており、また請求人を含めリーダーは同勉強会に全員参加することになっていたこと、さらに、Eがレポートの提出を請求人に命じたときの態度が強い口調であったとは認められないことから、レポートの提出は、Eが請求人の勤務態度について業務指導の範囲で指導・叱責したものとみることができ、また、Dが請求人からの問い合わせに答えてレポートを書く必要はない旨請求人に回答し、Fもレポートを書く必要はないとの判断であったことをも踏まえれば、同出来事を認定基準別表1「上司とのトラブルがあった」に当てはめるも、その心理的負荷の総合評価は「弱」ととどまるものと判断する。

(8) 以上のとおり、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、その総合評価が「弱」となる出来事が6つであるから、その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。

(9) このほか、請求人が提出したCDの録音記録を含め、請求人のその余の主張についても詳細に検討したが、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、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。