

## 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、社会福祉法人障害者支援施設A（以下「事業場」という。）に雇用され、生活相談支援員として業務に従事していた。
- 2 請求人は、同年〇月〇日、Bクリニックを受診し、「うつ病」と診断された。請求人によると、仕事の内容が入社前に聞いていたことと違う上、退職する同僚から円滑に仕事の引継ぎを受けられないことで、不安感とパニックに近い状態となり、その後、休業期間中に、「うつ病」は寛解状態となったが、復帰後、再発又は悪化したという。
- 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休業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及び発病時期等について、C医師は、D医師の医学的見解を始めとする各医学的資料を踏まえ、請求人は、平成〇年〇月下旬、ICD-10診断ガイドラインにおける「F32.0 軽症うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病し、その後、平成〇年〇月〇日の復職時までに病状が寛解することはなく、また、発病後に自然経過を超えて著しく悪化したものとは認められないと述べており、当審査会としても、請求人の病状の経過及び各医学的資料等に照らし、C医師の意見は妥当であると判断する。

なお、請求人は、平成〇年〇月〇日までに本件疾病はいったん寛解しており、復職後、本件疾病が再発したか、又は悪化したものであると主張しているが、医学的根拠に乏しく、当該主張を採用することはできない。

(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検討すると、次のとおりである。

ア 請求人は、①入社前に事業場側から説明を受けた内容と実際に担当する業務に相違があったこと、②入社後、請求人はEの業務を引き継ぐことを知ったが、Eから理解できる十分な説明がなかったこと等の出来事があり、これらによる心理的負荷が原因となって本件疾病を発病した旨主張しているので、以下検討する。

イ 上記アの①の出来事について、請求人は、入社前には事業場側から「施設全体の管理監督」を担当する旨説明を受けたと主張しているところ、各関係

者の申述を始めとする一件記録によれば、事業場側は、病気を理由に退職を予定している生活相談支援員のEの後任として請求人を雇用したものであり、入社前の面談以来、「施設全体の管理監督」が担当業務であるとは説明したことはないとしてこれを否定している。

この点、請求人は、管理監督業務として、入社前に事業場側から説明された内容は、要旨、①男性職員同士のトラブルに対する仲裁・調整、②施設内の空きスペースの新しい活用方策であったと述べるにとどまり、請求人本人が、担当する管理監督業務の全体像として、具体的に何を想定していたのか明らかではなく、改めて、一件記録を精査したものの、請求人の主張を証明し得る客観的資料は見当たらなかった。

なお、辞令（写）等の会社提出資料をみると、書面上、事業場側は請求人を生活相談支援員として雇用した状況がうかがえるところ、平成〇年〇月〇日現在の組織図をみても、Eと請求人の2名のみが「相談支援」として配置されており、また、支援部長のFは、要旨、理事長及び事務長が管理業務に就いている状況で、新たな管理者を配置することは考えられないとしている。

以上の事情をしんしゃくすると、請求人の主張する出来事の存否は確定し得ないと言わざるを得ないものの、請求人本人としては、「施設全体の管理監督」を担当するものとして認識していたことは考えられることから、これを認定基準別表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「Ⅱ」）に該当する出来事とみて検討したところ、Eの不在時に、Fから、生活相談支援員の業務であるバイタルチェック業務の対応を求められた請求人は、いったん拒絶の意志を示したものの、その後、Fがバイタルチェックを行い、請求人はその測定数値を記録しており、その後も、請求人が入社前に想定していた担当業務と実際に担当することとなった業務には相違があったものの、特段、上司との間に客観的に認識されるような対立を生じることもなく、事業場側が予定していた請求人の担当業務を受け入れていること等から、決定書理由に説示するとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 上記アの②の出来事については、そもそも、発病時期には、Eの業務を引き継ぐという事実を認識した段階であって、引継ぎが円滑に進まないことを理由として心理的負荷を生じたという時期にはいまだ至ってはならず、本来、

評価の対象とするには及ばないものの、請求人にとって引継ぎを受ける立場であると認識したことが心理的負荷を生じる端緒であったと考えることもできることから、念のため、引継ぎに係る一連の出来事について認定基準別表1の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめて以下検討する。

請求人は、Eに対して全ての担当業務のマニュアル作成を依頼したが、これに応じなかったとしているものの、①Eは、請求人に対する引継ぎ業務のため、2度にわたり退職を延長し、4か月間余りの引継ぎ期間を設けていたこと、②Eは、パソコンを一緒に操作するなど口頭による説明に加え、引継ぎ用の書面にパソコン画面を撮影した画像を貼り付けた上、当該書面のページ毎に説明内容を記入して、視覚的に理解し易くするように工夫するなど、請求人の引継ぎ業務への理解に一定の配慮をしていること、③請求人が休職したことから、急遽、当該引継ぎ業務を担当することとなったGは、前任者からの口頭説明を受けることもなく、残された引継ぎ用の書面を参考にして特段の残業もせず、支障なく業務処理を行っている上、当該引継ぎ業務に加え、外回りの相談事業も行うなど、請求人よりも多くの業務を行っていること等の事情に鑑みると、たとえ、Eの引継ぎ内容が請求人を満足させるには至らず、請求人の期待とは相違していたとしても、客観的にはトラブルといえない程度であり、決定書理由に説示するとおり、請求人の心理的負荷が大きなものであったとはいえず、当審査会としても、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2つであるから、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らず、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。

(5) なお、請求人は、平成〇年〇月〇日の復職後に、業務による心理的負荷に該当する出来事として、不当な配置転換や仕事を与えられないなどの嫌がらせがあったこと等について主張しているところ、上記(1)のとおり、請求人の病状が自然経過を超えて著しく悪化したとは認められないものの、当審査会としては、念のため、これらの出来事についてその心理的負荷を検討したが、いずれも認定基準別表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」に該当するものは認められなかった。  
(6) このほか、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。