

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○年○月○日、A所在のB病院（以下「事業場」という。）に採用され、平成○年○月頃から病棟において看護業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成○年○月○日、Cクリニックに受診し、「適応障害」と診断された。請求人によると、平成○年○月○日に着任した上司からハラスメント行為を受けて、不眠、早朝覚醒が出現し、同時に、自分は死んだ方がいいと思うようになったため、平成○年○月から事業場の福利厚生関係部署に相談し、また、同年○月にはハラスメントの相談窓口においても話をしたものの、状況は改善されることなく、症状も治まることはなかったという。
- 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○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病名とその発病時期について、D医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は平成〇年〇月頃から不眠の症状が出現し、その後、不安、抑うつ気分等の症状が加わり、平成〇年〇月〇日にCクリニックを受診するとの経緯をたどっていることから、同年〇月頃に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している。当審査会としても、請求人の症状経過等に照らして、同意見は妥当なものであると判断する。

(2) 本件疾病を含む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) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）に業務により心理的負荷をもたらされた出来事として、①恒常的な長時間労働に従事していたこと、②事業場は、平成〇年以降、度々監督署から是正勧告を受けるような労働環境であり、労基法違反の環境下での勤務を強いられていたこと、③平成〇年〇月頃に請求人の接遇対応について患者からクレームがあったこと、④〇年以上にわたって、妊娠・出産・育児の際にマタニティハラスメントを受けているにもかかわらず、事業場の調査は一方的なものであり、これはセカンドハラスメントを受けたものといえることなどを主張している。当審査会において、請求人が主張する各出来事について検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人は、評価期間における時間外労働時間数について、毎月60時間か

ら80時間程度行っていた旨主張するところ、審査官は、時間外労働や休憩時間の取得状況等に係る請求人の主張と事業場関係者の申述が食い違っていることから、時間外労働時間数の特定は困難であるとしながらも、請求人の主張も踏まえて算定し、最大で平成〇年〇月の58時間50分になるとしている。

当審査会においても、請求人の主張する時間外労働時間を子細に検討したところ、請求人は休憩時間を30分とする等独自の算定方法を用いるなど、その主張の妥当性には疑問もあるが、仮に請求人の主張をおおむね認め、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事（以下「具体的出来事」という。）「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に当てはめても、評価期間における1か月の時間外労働時間数は80時間未満にとどまるものであり、認定基準に照らしても特に心身に負荷をもたらす業務が集中したとも認められないことから、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 労基法違反を繰り返す労働環境で勤務を行っていたことについて、請求人は、賃金不払、年次有給休暇の取得阻害、育児介護休業法違反などの事実があったと主張している。

当審査会においては、同主張について、請求人が実際に賃金を受け取れない事態があったのか、請求人の年次有給休暇取得について、これを不法に阻止する命令がなされたのか、更には、取得要件を満たすにもかかわらず請求人に育児休業を取得させない具体的な指示があったのかなど、録音記録や事業所関係者の申述等一件記録を精査し、事実の確認を行った。

しかしながら、事業場による労基法違反とされる労務管理について、請求人が具体的にいかなる不利益をもたらされたかは、少なくとも一件記録上明らかではなく、事実として確認し得る出来事として、平成〇年〇月頃に、主任副看護師長から、休暇取得については、業務に支障が出ないよう一定の制約を受けることがある旨の指導を受けたことは認められるも、請求人は同時期に休暇を取得しており、具体的に不利益をもたらされたとはいえないものである。なお、年次有給休暇の取得については、労基法第39条では、事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に与えることができるとされており、同指導自体が違法なものともいえない。

もっとも、請求人の主張からみて、請求人にとっては上記指導に不快感を覚えたものと推認されることから、同出来事については、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」）に該当するとみて検討したが、上記の事情から、その心理的負荷の総合評価は「弱」であると判断することが相当である。

ウ 請求人の接遇態度について患者からクレームを受けたとの出来事については、当審査会としても、具体的出来事「顧客や取引先からクレームを受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討するも、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」であると判断する。

エ 請求人は、事業場が請求人の申立てに対してきちんとした調査をしなかったとし、これをセカンドハラスメントであるとの主張を行っているところ、事業場側の調査の内容に不満があることをもって、精神障害の発病の原因たる業務上の出来事であるとは判断し難く、当審査会としては、請求人の同主張は採用できない。

オ そのほか、請求人は、自らが記したメモ書きや会話記録等を提出し、事業場の上司ないしは同僚とのやり取りについて、請求人に対する嫌がらせである旨の主張を行うが、評価期間のみならず、それ以前における内容を精査するも、請求人に対して意図的に嫌がらせを行ったと推認しうる事実は確認し得ず、むしろ、事業場関係者の申述からは、請求人の言動において上司ないし同僚が困惑するような様子もうかがい知れるものであり、当審査会としては、請求人の主張する同出来事を、職場における心理的負荷をもたらす出来事であるとは評価し得ない。

カ 請求人は、本件疾病発病の数日前となる平成〇年〇月〇日に事業場施設内にて負傷し、「腰臀部打撲傷」等の傷病名と診断されている。同出来事は本件疾病発病直前のことであり、精神障害の発病の原因になったとは認め難く、仮に何らかの心理的負荷をもたらす原因になったとしても、請求人は同出来事から3日後の同月〇日には通常どおり夜勤業務に従事していることからみて、重大な出来事とも評価し得ない。

したがって、仮に具体的出来事「（重度の）病気やケガをした」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するとみても、その心理的負荷の総合評

価は「弱」である。

(4) 業務以外の出来事及び請求人の個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(5) 以上のとおり、請求人には、業務による心理的負荷の総合評価「弱」の出来事が4つ認められるが、その全体評価は「弱」と判断することが妥当であり、「強」には至らないことから、請求人に発病した本件疾病が業務上の事由によるものと認めることはできない。

なお、請求人のその他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。