

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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成29年12月13日付で再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成9年8月11日、A所在のB学園（以下「学園」という。）に雇用され、同学園が運営するC学校（以下「教習所」という。）の教習指導員業務に従事していた。
- 2 請求人によると、学園における数々のひどい嫌がらせ、いじめ、上司及び同僚とのトラブル等の出来事により精神障害を発病したという。請求人は、平成27年12月21日、D医療機関を受診し、「抑うつ神経症」と診断され、平成28年3月8日、E医療機関を受診し、「適応障害、うつ状態」と診断された。
- 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、平成28年5月1日から同年8月8日までの間の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30年9月20日付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時期と病名については、決定書理由に説示するとおり、請求人は、平成27年12月21日頃、ICD-10診断ガイドラインの「F43 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) 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。)における業務による心理的負荷をもたらす出来事として縷々述べているので、以下検討する。

ア ひどい嫌がらせ、いじめ

(ア) 机上に広げた書類をめぐるFの暴言及び不明朗な座席配置

請求人は、①十数年前、請求人がFの隣席に座っていた頃、Fが請求人の机の方まで書類を広げて請求人が日報を書くことができない状態となったため、請求人がFに対し場所を少し空けるよう頼んだところ、Fから暴言を受けた、②3、4年前、同僚の退職により、1人用の机を使えるようになるかと思っていたら、従来どおり2人用の長机を使い続けるように言われて狭い思いをするなど、座席配置について心理的負荷となるような不明朗な取扱いを受けたと主張する。

請求人の主張する上記①及び②の出来事は、評価期間外の出来事であり、仮に出来事として評価するとしても、請求人の主張する上記①の出来事について、Fは、「自分の書類が請求人の机の方まではみ出したため請求人から注意を受けたことはあったが、そのときは謝っており暴言は吐いていな

い。」旨を述べ、審査資料を精査しても、請求人がFから暴言を受けたことは確認できない。また、請求人の主張する上記②の出来事について、Gは、「職員は、2人用の長机に2人で座るのが基本であり、請求人だけ狭い思いをしているわけではないので、請求人を2人用の長机に座るよう配置したことはいじめでも嫌がらせでもない。」旨を述べ、Fも同旨を述べており、請求人の座席配置は業務上必要な措置として粛々に行われたものということができるから、決定書理由に説示するとおり、これらの出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

(イ) G、H及びFの暴言等

請求人は、①平成26年4月に交通事故に遭った後、GとHからひどい暴言を受けた、②平成27年頃、Fが「請求人は馬鹿だから請求人の言うことは聞かなくてもいい。」旨を述べていたと教習所の他の職員から伝え聞いた、③常時、GやFから名前を呼び捨てにされたと主張する。

請求人の主張する上記①の出来事について、Gは、当該主張のような出来事があったことを否定している。また、請求人の主張する上記②の出来事について、G及びFは、当該主張のような出来事があったことを否定しており、審査資料を精査しても、請求人の主張する上記①及び②の出来事があったことは確認できず、決定書理由に説示するとおり、これらの出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

請求人の主張する上記③の出来事について、Fは、請求人を時々呼び捨てにすることはあったが、威圧的なものではなく親しみを込めたものであった旨述べており、請求人が、GやFから名前を呼び捨てにされたとしても、いじめや嫌がらせの意思によるものではなかったものと考えられるから、決定書理由に説示するとおり、同出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

(ウ) 有給休暇届をめぐりいじめ・嫌がらせ

請求人は、①平成26年頃から平成27年2月まで、有給休暇を申請したが受理されず、休みたいときに休むことができなかった、②平成26年頃、Hに、有給休暇の申請を受理しない理由を尋ねていたとき、Fから、

「口答えするな。」と言われたと主張する。

請求人の主張する上記①の出来事について、Gは、「有給休暇を取得直前に申請するためには、交代要員の確保など事前の調整が必要となる取り決めになっているが、請求人がそのような調整を行わないまま有給休暇を申請した結果、調整ができず、休みが取れなかったことについて、『休めないと言われた。』と言っているのだと思う。」旨を述べており、同出来事は、業務を円滑に進める上で当然起こり得ることであるから、決定書理由に説示するとおり、同出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

請求人の主張する上記②の出来事について、Fは、当該主張のような出来事があったことを否定しており、審査資料を精査しても、請求人の主張する上記②の出来事があったことは確認できず、決定書理由に説示するとおり、同出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

イ 上司とのトラブル

(ア) 請求人は、平成27年6月から同年11月頃にかけての約半年間、学園から、連日、教習がなく待機状態となる時限が1時限もないような過密な業務日程をこなすよう指示され、他の教習指導員と不平等な取扱いを受けたと主張する。

請求人の主張する上記の出来事について、Gは、「請求人は、特殊車両の教習を担当していたため、普通車担当の教習指導員よりも待機時間が少なくなっていたのは否めないが、待機時間は皆平等になるよう調整を図っており、請求人だけが特に待機時間が少なかったということはない。」旨を述べ、Iも同旨を述べており、審査資料を精査しても、請求人の主張する上記の出来事があったことは確認できず、決定書理由に説示するとおり、同出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

(イ) 請求人は、請求人の印鑑が所在不明となったことについて、朝礼で、G及びFから、根拠もなく請求人が印鑑を紛失したかのように言われたと主張する。

請求人の主張する上記の出来事について、Gは、「印鑑がなくなった理由はわからないままだったが、朝礼で注意事項として発言するのは妥当なことだと思う。」旨を述べて、請求人が印鑑を紛失したことを非難する趣旨の発言ではなく、印鑑の管理について注意を促す趣旨の発言であったことを示唆し、Fも、請求人の主張を否定する旨を述べた上で、Fについて、「普段から朝礼で特定の人物を名指しで非難することはなく、全員に注意を促すだけである。」旨を述べている。

そうすると、朝礼でGが印鑑の管理について注意を促したことは、請求人も含めた職員全員への業務指導の範囲内である指導であり、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」の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に当てはめても、決定書理由に説示するとおり、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。

ウ 同僚とのトラブル

(ア) Fとの業務をめぐるトラブル

請求人は、①学園に雇用されてから半年くらいしたとき、Fが送迎の当番としてスクールバスでJまで送らなくてはならない教習生について、Fの代わりに請求人が送るよう強要された、②平成10年10月頃、Fの教習車からあおり行為を受けた、③学園に雇用されてから2、3年後、Fに対し、教習車の止め方について注意したところ、Fから暴言を受けた、④平成26年頃、教習中に故意にFからトラックをぶつけられそうになったと主張する。

請求人の主張する上記①から③の出来事は、評価期間外の出来事であり、仮に出来事として評価するとしても、請求人の主張する上記①から③の出来事について、Fは、「①教習生の送迎の当番は課長が決めることになっており、私が指示することはない。②教習中に請求人に対してあおり行為をした覚えはない。教習生の運転中にそのようなことができるはずはないし、私が運転していたとしても教習生が見ているのに危険行為をするはずはなく、そういうことをしたらアンケートに書かれて上司から嚴重注意を受けることになるが、そのようなことはなかった。③請求人から教習車の止め方を注意されたことに対して暴言を吐いた覚えはない。」旨を述べ、Gも、

請求人の主張する上記②の出来事について、「Fは真面目できちりとした教習指導員で、請求人に対してあおり行為をするようなことはないと思う。」旨を述べ、審査資料を精査しても、請求人の主張する上記①から③の出来事があったことは確認できず、決定書理由に説示するとおり、これらの出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

請求人の主張する上記④の出来事について、Fは、「教習生がいることであるし、危ないことなので、請求人の主張するようなことはしない。運転に不慣れな教習生が要因のこともあるし教習指導員間ではお互い様のようなものである。」旨を述べ、Gも、上記のとおり述べ、審査資料を精査しても、請求人の主張する上記④の出来事があったことを裏付けることはできず、同出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

(イ) 同僚の教習指導員とのトラブル

請求人は、5年ほど前から、請求人の前に教習生を担当した教習指導員が、教習生の進度表に教えていない教習項目を教えたように記載したため、当該記載を前提に教習を進めようとして教習生とトラブルとなることがあったと主張する。

請求人の主張する上記の出来事について、Gは、「教習生にもできないや伸びにくい人があり、前回教えていないようであれば、全体を確認しながら教習を進めるのが日常の仕事で、請求人の主張するようなことは、お互い様だと思う。」旨を述べ、請求人が主張する程度の齟齬が生じ得るのは、複数の教習指導員で1人の教習生を教えている以上やむを得ないことであり、同出来事を業務による心理的負荷をもたらす出来事として評価することはできない。

- (4) 以上に検討したところによれば、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1つ（前記（3）イ（イ））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いうこととはできない。

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ことから、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。

令和2年3月13日