

平成27年労第456号

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

## 第1 再審査請求の趣旨及び経過

### 1 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というにある。

### 2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A教育委員会から高等学校キャリアアドバイザーに委嘱され、B所在のC高等学校D校（以下「D校」という。）において非常勤職員として就労していた。

請求人によると、就労当初より、上司である進路指導部長から威圧的な言葉で皮肉られたり、侮辱的な言葉で罵倒されるという嫌がらせを反復継続して受けたことにより、心身に変調を来したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、E医院に受診し「双極性感情障害」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、本件再審査請求に及んだものである。

## 第2 再審査請求の理由

(略)

### 第3 原処分庁の意見

(略)

### 第4 争点

本件の争点は、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否かにある。

### 第5 審査資料

(略)

### 第6 事実の認定及び判断

#### 1 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 専門部会の意見書によると、請求人はD校に就労して約1ヶ月後にあたる平成○年○月上旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F31 双極性感情障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したと所見されている。本件の経緯及び医師の所見から、当審査会も専門部会の当該意見を妥当なものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が、「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。)を策定しており、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えことから、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間において、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「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」は認められず、「特別な出来事」は見受けられない。

(4) 請求人は本件疾病発病前おおむね6か月間における出来事について、要旨、平成○年○月中旬から上司にあたるF部長による大きな声での威圧的な言動、屈辱的な言葉での罵倒、さらには勤務日ごとに虐め嫌がらせ等のパワハラが繰り返されたことにより、本件疾病を発病したものである旨主張する。

これに対してF部長は、「私は体調が悪いときは声がかすれます。なるべくいつも元気に声を出すようにしています。それを威圧的だと受け止める方もい

るかも知れません。私は請求人だけでなく、誰にでも同じように接していました。」と述べている。

一方、元D校副校長Gは、要旨、「F部長の請求人に対する暴言というものは記憶にありません。罵詈雑言があればいくらなんでもその時点で指導します。」と述べるも、「F部長は他の先生方に対しても乱暴な言い方ではなくて、厳しい目をして厳しい言い方をするので、いわれる方は攻撃を受けていると感じてもおかしくはなかったと思います。嫌がらせとは違います。」と述べており、F部長が厳しい言動をもって請求人に接することがあったことについては、これを認めている。この点、H部長も、「F部長はもともと話すときは声が大きいのですが、高飛車な言い方、きつい言い方、書類を請求人の机にバンッと叩きつけたことが一度あったかも知れません。」及び「高飛車な言い方、きつい言い方、といいましたが、露骨に請求人の人格を否定したり攻撃したりするような言葉は発しなかったとは思いますが、私を含め周りの先生方もF部長の請求人に対する態度や言動について、ちょっとひどすぎますね、とか、一般的な常識的レベルは超えていたよね、という認識にはなっていました。」と述べている。F部長のこうした言動及びその様態については、当時、主に会計を担当していたIも同様のことを述べており、F部長は請求人に対してのみならず、誰と話をするときも声は大きめで、厳しい言い方になっていたことが認められる。もっとも、F部長の厳しい言動は、請求人を特定した明らかな「嫌がらせ」や「いじめ」であるとは判断し得ず、また、継続していたとも認められないものであり、同出来事を認定基準別表1の心理的負荷表に当てはめて、具体的出来事は「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみても、業務指導の範囲内であると判断することが相当であり、その心理的負荷の総合評価は「中」程度であると判断する。

(5) 請求人はその他の出来事については主張しておらず、またそうした事実も認められないことから、当審査会としては、請求人に係る業務による心理的負荷は、総合評価が「中」の出来事が1つであり、恒常的な長時間労働も認められないこと（乙3）から、全体評価も「中」とし、「強」に至らないものと判断する。

(6) 請求人には、本件疾病発病後の出来事として、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(7) 請求人の個体側要因について、平成〇年から平成〇年まで疾患名「境界性人格障害」にて薬物及び精神療法を受け、平成〇年から平成〇年までは疾患名「てんかん」にて薬物及び精神療法を受け、さらに平成〇年から平成〇年までは疾患名「てんかん、統合失調性反応」にて薬物及び精神療法を受けた既往歴がある。

(8) 以上のとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らず、したがって、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。

(9) なお、請求人は、原処分庁の調査が十分に尽くされていないこと、及び専門部会の意見書には異議があること等を主張するも、原処分庁の調査は関係者の申述を精査し、慎重に検討していると認められるものであり、当審査会としては、請求人の主張は受け入れられないものであることを付言する。

3 以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対してした休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。