

## 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及び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、A所在の学校法人Bに採用され、同法人が運営するC大学（以下「大学」という。）に専任講師として勤務した後、平成〇年からは准教授として勤務していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月頃から学長や同僚から受けたパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）やいじめにより慢性的なストレスが蓄積したため、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「うつ状態」と診断され、その後、平成〇年〇月〇日、E病院に受診し、「適応障害」と診断されたという。
- 3 請求人は、療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、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、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、これら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、棄却され、更に再審査請求をしたものの、当審査会は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却した（平成28年労第103号事件）。

- 4 その一方、請求人によると、平成〇年〇月〇日から休職していたが、平成〇年〇月に復職願いを提出し、大学が策定した復職支援プログラムに従って、試し出勤を行っていたところ、平成〇年〇月〇日、解雇通告を受けたことからパニック状態となり、食欲が全くなく不眠状態になったという。

請求人は、同月〇日、自殺を図ったが、自ら119番通報してF病院に搬送さ

れ、「意識障害」と診断され、同日のうちにE病院に転送され、「適応障害」と診断された。

5 本件は、請求人が、療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長は、これら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、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。

6 請求人は、本件処分を不服として、審査官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

平成○年○月○日以降、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) 請求人に発病した精神障害の有無及び発病時期について、G医師は、平成○年○月○日付け意見書において、「平成○年○月○日の初診時の意欲低下、うつ状態はほぼ消失しており、平成○年○月○日から平成○年○月○日まで状態に大きな変化がなかったことから、この間には適応障害は寛解していたものと思われる。平成○年○月○日の入院時の診断は急性ストレス反応であり、翌日には新たな適応障害を引き起こしたものと思われる。」旨の意見を述べているところ、H医師は、平成○年○月○日付け意見書において、「主治医意見等により、請求人は、平成○年○月○日に急性ストレス反応を発病したが改善し、同月○日、新たにICD-10によるF43.2 適応障害を発病したものと

判断される。」との意見を述べている。

請求人の症状経過等に照らすと、当審査会としても、平成〇年〇月〇日にICD-10による「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものとみるのが相当であると判断する。

(2) ところで、心理的負荷による精神障害の業務起因性の判断については、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であると考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね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」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人は、「特別な出来事以外」の業務による心理的負荷となる出来事として、①I学部長やJ事務局長から怒鳴られるなどのパワハラを受けたり、K准教授の授業を聴講しているとき、同准教授から嫌がらせを受けたこと、②復職可能との診断書を提出しているのに休職扱いとされ、大学から突然不当な退職通告をされたことを主張している。

ア ①の出来事について、請求人は、「平成〇年〇月、K准教授の授業を聴講しているとき、突然、同准教授が私にしつこく質問し、嫌がらせをされていると感じた。」、「K准教授は、学生に対し、『後ろに民法の先生も座っている。』と発言したため、不快に感じて退出したところ、I学部長から『職場放棄だ。』と怒られた。」、「K准教授の講義に対する感想文に対し、I学部長から誹謗中傷だと言われた。」、「私の授業を傍聴していたK准教授が、しつこく質問をしてきたため、授業の進行が妨げられた。」、「同年〇月上旬、J事務局長から『〇回授業をできなかったら、解雇やな。』と言われた。」などと述べている。

これに対し、I学部長は、「後ろに民法の先生も座っている旨のK准教授の発言は、教員が参観することがあり、異例のことではない。職場放棄だとか誹謗中傷というような発言はしていない。K准教授は、請求人の授業の質問コーナーで質問をしたが、アドバイスや請求人の説明が理解できない場合の確認であって、決して授業の進行を妨げるものではない。また、請求人が

主張するようなJ事務局長の発言はなかったと思う。」旨述べ、K准教授も、「今回の模擬講義でも、請求人が作成した資料に書かれたことについて基本的な質問をしても、きちんと答えることができていない。」旨記述している。また、J事務局長は、「それくらいの授業をしていただく必要がある旨のことを言ったかもしれないが、解雇などとは言っていない。」旨述べている。

これらの申述等からすると、①の出来事については、申述内容に相違があるものの、請求人が、模擬授業時における大学関係者の言動に不快感を覚えたことがうかがわれるが、K准教授の言動は、請求人が行う授業を殊更妨害するものではなく、請求人を標的とした嫌がらせとはいえない。また、I学部長やJ事務局長の言動も、業務指導の範囲を逸脱し、請求人を強く叱責するものではなく、さらに、請求人の人格や人間性を否定するものとも認められない。

そうすると、①の出来事は、上司から業務指導の範囲内の指導を受けたものであり、上司や同僚との間に業務をめぐる方針等について考え方の相違が生じたものと認められるから、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」又は「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度はいずれも「Ⅱ」）に該当するものとみても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ ②の出来事について、請求人は、「平成〇年〇月〇日に退職を通知されたが、それ以前には退職の話は一切なかった。同日に復職の可否について通知されるという連絡もなかった。診断書の内容が復職可能との内容であったので、復職が認められると思っていた。」旨述べている。

これに対し、I学部長及びJ事務局長の申述並びに平成〇年〇月〇日に実施された請求人とLカウンセラー、I学部長、J事務局長及びM医師との面談内容によれば、請求人の復職は、請求人の同意の下、職場復帰支援プログラムに則して行われることとなったが、休職期間満了日までに請求人が同プログラムを完遂できたものと評価されなかったため、退職となったものと認められるところ、請求人にすれば、復職できるものと期待していたことから、休職期間満了日の〇日前に突然退職通知を受け取ったことで、その期待が裏切られ、失望感を抱いたものと推認される。

この点、請求人は、上記面談の際、「復職を認めるかどうかの判断基準の

話や最終的に復職が認められず、退職となるといった説明はなかった。」旨申述し、I学部長も、「最終的に復職が認められず、退職となることもあり得るということや具体的にどういう場合に退職になるかといった話は明確にはしていない。」旨述べている。しかし、J事務局長は、「職場復帰支援プログラムがきっちりとされて、最終的には理事長が職場復帰を決定することになる。」と説明した旨、述べており、請求人は、精神疾患による休職期間について十分な説明を受けているだけでなく、I学部長が、「請求人は、退職通知を受けるまで、復職が認められないという結果については分からなかったと思う。しかし、通常一般的に考えて、大学教員として〇年の経験を持つプロである請求人にすれば、模擬授業の出来具合や学内での人間関係が改善していなかったことが、復職の可否に影響があることは予測できる状況にあったと思う。」旨述べていることに照らすと、請求人が職場復帰支援プログラムを完遂できたかどうかの評価はさておき、請求人も同プログラムの遂行状況に係る評価によっては復職できない可能性があることも十分予想し得たと推認する。

そうすると、②の出来事は、就業規定の定めに従い、休職期間の満了により退職を通知したものであって、請求人に対し、執拗に退職を求めたり、何ら理由も告げずに退職としたものとも認められないから、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するものとみても、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

ウ 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事及び「中」となる出来事がそれぞれ1つずつあるものの、恒常的な長時間労働も認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

(5) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

(6) 請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足りるものは見いだせなかった。

### 3 結 論

以上のとおりであるので、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」

であり、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は認められず、本件処分は妥当であって、これら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は棄却する。

よって、主文のとおり裁決する。