

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。以下「労災保険法」という。）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。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月からA大学（以下「大学」という。）に雇用され、平成〇年〇月からは大学B学部教授として、C所在の大学Dキャンパスにおいて就労していた。

請求人によると、請求人が取締役就任していたE会社の偽造株券の名義変更をめぐるトラブルを契機として、平成〇年〇月頃から大学が脅迫を受ける事態となり、大学はその原因が請求人にあるとして、請求人に対して退職勧奨及び授業妨害等の嫌がらせを続けたという。請求人は、平成〇年〇月〇日、F国の友人宅で倒れ、複数の専門医から「うつ病」と「不安神経症」との診断を受けたという。

その後、請求人は、G国の標高〇mの慢性低酸素と低圧環境下ではうつ病に罹患することはないという持論により、同国に渡り、平成〇年〇月〇日、Gセンターに受診し、「精神病症状を伴わない重症反復性うつ病性障害」と診断されたとしている。

本件は、請求人が休業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、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。

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 当審査会の実事認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、Gセンター主治医の意見書等を踏まえた上で、請求人は、平成〇年〇月下旬頃にICD-10診断ガイドラインにおける「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病していた旨述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等に照らすと、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(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、当審査会は、その取扱いを妥当と判断することから、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) そこで、「特別な出来事」以外の出来事についてみると、請求人は、退職強要があった旨主張しているため、以下検討する。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日にB学部長から退職勧奨を受けるよう提案されたのを始めとし、その後も退職勧奨の通知が届いたり、授業を妨害される等の嫌がらせを受け続け、遂には同年〇月〇日付けで懲戒解雇処分を受けたものであり、同処分は大学による退職強要であった旨主張している。

この点、事務局次長は、要旨、「請求人は、大学の許可なく、大学内でE会社との共同研究を行っていたことから、大学に対し問合せや苦情等が続いており、大学としても放置しておくわけにはいかないと判断から、平成〇年〇月〇日に請求人に関する懲戒事由の有無を審査するため審査委員会の設置を決定した。同委員会の審議は、同年〇月〇日から同年〇月〇日までの間に、〇度の弁明の機会を含め〇回開催され、請求人は、同年〇月〇日付けで懲戒解雇となった。大学では、請求人が私的な企業活動を行っていたことに関連して懲戒手続を行ったものである。」と申述している。同懲戒解雇処分の不当性について、請求人及び再審査請求代理人（以下両者を併せて「請求人ら」という。）は訴訟で争ったものの、結局、請求人と大学との雇用契約は平成〇年〇月〇日をもって終了したことを相互に確認し、裁判上の和解が成立している。さらに、請求人らが大学理事長外〇名に対して行った損害賠償等請求控訴事件においても、裁判所は、「本件懲戒解雇処分が明らかに不当、無効であることを認めるに足る証拠はない」と判断している。こうした経緯に鑑みると、上記懲戒解雇処分に係る大学の対応について、当審査会として正当な理由がないとは判断し得ない。

なお、大学の請求人に対する退職勧奨や懲戒解雇の手続において、退職を強要する脅迫等の言動があったと認めるに足る資料は認められない。

以上の事実から、同出来事を認定基準別表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は「Ⅲ」）に該当するとみて検討するも、「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられない」という事情にあったとは到底いえず、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の強度は「中」とであると判断する。

- (5) 上記(4)のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価が「中」の出来事が1つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「強」には至らないことから、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。

なお、労災保険法による休業補償給付を受ける権利については、同法第42条により、2年を経過したときは時効によって消滅すると規定され、また、同法43条において、期間の計算については、民法の期間の計算に関する規定を準用することとされており、請求人が監督署長に休業補償給付を請求したのは平成〇年〇月〇日であるから、この間に係る休業補償給付請求分のうち、平成〇年〇月〇日以前の分については、既に保険給付を受ける権利は消滅していることを付言する。

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。