

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○年○月○日、A所在のB学校（以下「事業場」という。）に雇用され、看護教員として就労していた。
- 2 請求人によると、事業場では、以前から生徒へのアカデミックハラスメントが行われており、退学者も多いことから、そのことに心を痛め、個別に生徒に関わったり、事業場内に問題提起をしていたところ、そのために学校長らからパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けるようになり、平成○年○月○日に即日解雇されることになったという。請求人は、同年○月○日、C病院に受診し、「適応障害」（以下「本件疾病」という。）と診断された。
- 3 本件は、請求人が、本件疾病へのり患は、業務上の事由によるとして、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、請求人が本件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発病の有無及び発病の時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成○年○月○日付け意見書において、要旨、請求人は、平成○年○月上旬頃に I C D－1 0 診断ガイドラインの「F 4 3. 2 適応障害」を発病したとの見解を示している。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的見解等に鑑み、専門部会の上記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、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月の期間（以下「評価期間」という。）における業務による具体的出来事についてみると、以下のとおりである。

ア 解雇されたとの主張について

事業場は、解雇通知書及び解雇理由証明書を発布しており、平成○年○月○日付けで、請求人を解雇する旨の通知を行ったことは事実であると認められる。これに対し、請求人は、同日、「即答いたしかねます。」と述べ、同月○日、本件解雇の撤回を求める書面を提出したものの、同判断が撤回されることはなかった。

当審査会においては、同解雇理由証明書に記載された事項について、事業場関係者の申述を精査したところ、その内容は具体的であり、また齟齬

も生じていないことから、請求人には自身の行為については正当な理由があった等の不服があると推認されるも、少なくとも同証明書に記載されたような事態が生じたことは事実であると判断することが相当である。もっとも、同事態の発生をもって、即時解雇が有効であるか否かは疑問なしとはされず、当審査会としては、請求人に弁明の機会も与えられず、即日解雇とされているという事実からみて、請求人には一定の心理的負荷が生じた可能性は否定できないものと思料する。そこで、当該事実は、認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」(平均的な心理負荷の強度「Ⅲ」)に該当するとみて検討するも、会社関係者が、授業を実質的に妨害することとなる請求人の上記のような行動を憂慮し、早急に対応せざるを得ないと考えたことも理解できることから、当審査会としても、同出来事による請求人の心理的負荷の総合評価は「中」を超えるものではないと判断する。

イ 嫌がらせをされたとの主張について

請求人は、要旨、講義や実習担当といった教員としての本来業務を外され、また、ほこりっぽい図書館の掃除を一日中やらされるなどの嫌がらせを受けたと主張している。この点、確かに、請求人は、平成○年○月○日におけるDとの面談の場において、担任を外れるよう伝達され、また、同月○日には、Eが図書館の蔵書点検作業を行うよう請求人に指示している事実が確認できる。

もっとも、こうした事態に至った経緯を精査すると、請求人が事業場におけるアカデミックハラスメントにかかる改善要求を事業場経営者に独断で行う、生徒の実習先での様子を無断で録音するなど、やや突出した行動を行っていた事実が認められ、事業場においては、請求人への対応に困惑していた可能性も推認しうる。

当審査会としては、事業場における請求人への対応が十分な説明なくなされた可能性を加味すると、請求人に一定の心理的負荷をもたらす出来事であったとは判断するも、当該対応が請求人への嫌がらせが目的であったとは判断し得ないことから、認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)をもって評価することは相当ではなく、「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」）に該当するとみて評価すべきであると思料する。もっとも、請求人に対する対応が上記のような経緯のもとで行われたという事情や事業場関係者の言動が請求人を過度に追い詰めるようなものではなかったことを勘案すると、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 以上を総合すると、評価期間におけ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、「弱」の出来事が1つであるから、全体評価は「中」であって、「強」に至らないものと判断する。

エ ところで、請求人は、Fからセクシャルハラスメント（発言）を受けたこと等も縷々主張するが、一件記録を精査するも、当該事実を確認することができず、また、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。