

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所在のB（以下「事業場」という。）に雇用され、総務等の業務に従事していた。

請求人は、入社直後、雇用契約について上司と意見の相違があり、その後も一連のトラブル等が生じたことにより職場に対する恐怖感が出現したとして、平成〇年〇月〇日、Cクリニックに受診し「抑うつ状態」と診断され、いったん休職し、その後、職場復帰を経て、再度休職するも、平成〇年〇月〇日から再度職場復帰した。

請求人によれば、同年〇月〇日に生じた上司とのトラブルの後、職場への恐怖感が出現するとともに、めまい、不眠などの症状が生じ、同年〇月〇日の出勤を最後に休職となったという。請求人は、同月〇日、再度、Cクリニックに受診し「適応障害」と診断され、療養を継続している。

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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 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、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、請求人は、平成〇年〇月頃、ICD-10診断ガイドラインの「F4 神経性障害」を発病したと述べている。当審査会としても、請求人の申述及び本件の経緯等に鑑みて、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は、「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。）を策定している。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) 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」または「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) 「特別な出来事以外の出来事」として、請求人は多様な主張をしており、何が心理的負担をもたらしたかを把握することは困難であるも、おおむね以下の3つの出来事について主張しているものと考えられることから、それぞれについ

て検討すると、以下のとおりである。

ア まず、請求人は、従来行っていた仕事から外された、Dから仕事を妨害された、職場復帰後大幅に業務を削減された、Eから大声で威嚇されたなど、上司及び同僚からいじめ、嫌がらせを受けた旨主張する。当審査会においては、請求人の主張を加味し、D、Eなど事業所関係者の申述について精査したところ、請求人に対して意図的に嫌がらせをした事実は認められず、また、請求人から理由なく仕事を剥奪したといった事実も認められない。この点、請求人は、D、Eらが虚偽を述べている旨主張するが、少なくとも請求人への対応について、明らかに虚偽であると信じるに足る内容を述べている部分は確認できない。なお、平成〇年〇月〇日に、請求人とEとの間の意見の相違により、請求人がEから大声で連呼され、周囲の者がEの連呼を制止するという事態に至った事実はあると認められることから、同出来事について認定基準別表1「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当すると判断しても、こうした事態は1度限りのことであり、継続性もなく、また、請求人の人間性を否定するような言動があったとも認められないことから、心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ 請求人は、Fから飲みに行こうと誘われる、メール等により二人だけで面談するよう迫られるなどのセクハラを受けた旨主張する。前者については、その真偽は不明であるも、仮に事実であるとしても、本件疾病発病前6か月以前の出来事であり、また、後者については、メール送信に至る経過を見る限り、上司として、請求人の職場復帰及び業務遂行について話し合う必要があると考えた由のメールであったと推認されるものであり、少なくともセクハラ行為であるとは判断できない。

ウ その他、請求人は、期間の定めのない契約を締結したにもかかわらず、当初は雇用契約書もなかった、人間性を否定するような職場環境であったなど縷々主張するが、雇用契約書については間もなく請求人の希望どおり、期間の定めのないものとして確認され、交付されており、また、職場環境についても具体的な内容を持つ主張とは言えず、請求人の捉え方に帰依する部分が多いと判断せざるを得ないものであることから、いずれも業務による心理的負荷をもたらす出来事とは認められないものである。

エ 以上のとおり、請求人が受けた業務による心理的負荷は、あるとしても総

合評価の「中」1つであり、その全体評価は「中」となる。

- 3 以上のとおりであるので、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ず、したがって、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。