

## 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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成30年5月11日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法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各処分を取り消すことを求める。

### 第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成21年5月1日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、主にC地区で保険募集業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成24年12月6日、D医療機関を受診したところ、「混合性不安抑うつ障害」と診断された。請求人によると、職場において幾度となくいじめやセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）行為を受けたことによる精神的なストレスにより心身の不調が出現したという。
- 3 本件は、請求人が、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して、療養補償給付及び平成28年12月1日から平成29年5月25日までの間の休業補償給付の請求をしたところ、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、本件処分を不服として同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に対し審査請求をしたところ、同審査官が平成31年2月28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は業務上の事由によるものであるか。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 理 由

### 1 当審査会的事实認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書理由に説示するとおり、平成24年12月頃にICD-10診断ガイドラインの「F41.2 混合性不安抑うつ障害」を発病し（以下「第1疾病」という。）、第1疾病が寛解した後、平成28年3月頃にICD-10診断ガイドラインの「F41.2 混合性不安抑うつ障害」を新たに発病した（以下「第2疾病」という。）ものと判断する。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「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。）のとおりである。

(3) 第1疾病の発病前おおむね6か月間（以下「第1評価期間」という。）における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①上司や同僚からいじめを受け、②E社長や上司からセクハラを受けたと主張していることから、以下検討する。

#### ア 上司や同僚からいじめを受けたとする主張について

請求人は、FがGに対して整理整頓や服装等に関して指摘したメールの内容に疑問があるとして、Hに抗議のメールを送ったところ、Hから叱責されるとともに、Hが勝手に請求人のメールを同僚に送ったため、同僚から無視されたなどと主張している。この出来事について、平成24年6月29日から同年7月4日までのメール記録をみると、F及びHがGに対して業務上の指導・注意を行ったことに対し、当該指導がIら数人の同僚からの聴取のみを基に行われたことに請求人が反発し、Gを庇うため、それ以外の同僚に当該指導に関する意見を求めた上でHに抗議したもので、その後、Hから、請求人の誤解と混乱を生じさせるような行為について叱責されたものであるが、メールの内容からすると、当該叱責は殊更強いものとはいえず、請求人も自

らの認識誤りと不適切な行為であったことを認めている。また、Hが請求人のメールを同僚に送付したため、同僚からいじめを受けたとする点について、Jは、「仕事中に口をきかないほか、職場では激しい対立があったと思う。」と、一部の同僚との関係が悪かったことを述べており、請求人が「(請求人が送ったメールは) KやIにも必要以上に傷つけた文面で申し訳なく思っている。」と述べていることからすると、請求人とIなど一部の同僚との間の関係が悪化していたと推認できるものの、具体的にいじめを受けたり、トラブルが生じていた事実は認めることができない。

以上の出来事は、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。)の具体的出来事の「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」)及び「同僚とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するが、いずれもその心理的負荷の強度は「弱」とするのが相当である。

#### イ セクハラを受けたとする主張について

第1 疾病の発病より6か月以上前の期間を含め検討すると、請求人は、Jの入社時期である平成24年2月以降、宴会に参加するようになったとしており、発病前の出来事として、平成24年6月頃の懇親会及び2次会並びに同年11月頃同僚の結婚式等において、E社長からセクハラを受けたり、同僚の女性社員がセクハラを受けるところを見せられたと主張している。この時のE社長の言動について詳細は明らかではないものの、Iは、「私が隣に座った際は『がんばろうよ』ということで肩を組まれたことがあった。」と述べ、Hは、性的ニュアンスではないとしながらも、「軽いボディタッチといった範疇だったと思う。」と述べていることからすると、懇親会の席上、E社長から身体的接触を伴うセクハラを受けたものとみるのが相当である。しかしながら、E社長が出席した懇親会は同年6月25日のみであり、同僚の結婚式におけるE社長の言動は明らかではなく、また、請求人は一気飲みが嫌であったため宴会には3回に1回しか参加しなかったと申述していることから、宴会等への参加も強制であったとはいえない。また、同僚の女性社員がセクハラを受けるところを見せられたとの主張を含め、請求人が当該セクハラに関して、上司等に改善を求めたり、相談したような事実は認めることはできず、D医療機関の診療録をみても、請求人が会社のセクハラに

ついて述べているのは、平成29年2月1日からである。

以上のことから、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事の「セクシュアルハラスメントを受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当し、その心理的負荷の強度は「中」とするのが相当である。

ウ 請求人の勤務時間記録によれば、第1評価期間において、請求人が恒常的な長時間労働に従事していたとの事実は認められない。

エ 以上のとおり、第1評価期間においては、心理的負荷の強度が「中」及び「弱」である出来事が認められるところであり、心理的負荷の全体評価は「中」とするのが相当である。

(4) 第2疾病の発病前おおむね6か月間（以下「第2評価期間」という。）における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、達成困難なノルマが課せられたと主張している。

この点、Iは、「（営業目標は）必ず達成することは容易ではないですが、絶対クリアできないものではなかった。」と述べているが、請求人は、平成25年8月以降は営業目標を達成した場合に支給されるインセンティブ手当の支給を受けていないことからすれば、この営業目標の達成は困難なものであったとみられる。しかしながら、インセンティブ手当は、営業目標が達成できた場合に、目標額を超えた分に対して一定の計算式のもと「奨励金」として3か月毎に支給されるものであり、目標未達成に対するペナルティとして、基本給の減額などの具体的な不利益が生じていた事実は認められない。

したがって、この出来事は、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の具体的出来事の「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当し、その心理的負荷の強度は「中」であり、恒常的な長時間労働も認められないことから、第2評価期間における業務による心理的負荷の全体評価は「中」とするのが相当である。

なお、第2評価期間中である平成28年2月29日に、請求人の親族が亡くなっているが、請求人は、「親族は母子家庭でしたので、小さな頃から家族のように思っていた。」、「私が高校生の時から実家で一緒に育ったので、まだ現実を受け入れることができず」と述べていることからすると、近い親族の訃報によって強い心理的負荷があったものとみられるところであり、この出来事は、認定基準別表2「業務以外の心理的負荷評価表」の具体的出来事の「配偶者や子

供、親又は兄弟が死亡した」（心理的負荷の強度「Ⅲ」）に準じたものとみるのが相当である。

(5) 以上のことから、請求人に発病した第1疾病及び第2疾病いずれも業務上の事由によるものということとはできない。

なお、請求人のその余の主張についても、詳細に検討したが、上記判断を左右するものは見いだせなかった。

ところで、認定基準について、厚生労働省労働基準局長は令和2年5月29日付け基発0529第1号をもって認定基準別表1を改正したところであるが、改正された認定基準をもって検討するも上記判断を左右しない。

### 3 結 論

よって、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。

令和2年6月19日