

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○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というにある。

2 経 過

請求人は、平成○年○月○日にA県B市所在のC会社（以下「会社」という。）に入社し、同社のA営業所において営業業務に従事していた。

請求人は、平成○年○月中旬頃、会社の同僚である女性職員との関係でD県警E警察署から任意同行を求められ、同警察署からストーカー規制法に基づく警告を受けた。

請求人が上記警察署から警告を受けたことを知った会社は、同社の就業規則に基づき制裁委員会を開催し、平成○年○月○日に請求人に降格処分（減給）を通知するとともに、今後、A営業所での勤務は継続させられない旨を請求人に伝えた。

請求人によれば、降格処分を受けた頃から何も考えることができず、体が動かないといった症状が出現し、平成○年○月○日にFクリニックに受診し「適応障害」（以下「本件疾病」という。）と診断された。

請求人は、会社での上司、同僚とのトラブルなどが原因で本件疾病を発病したとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人の本件疾病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○年○月○日付けでこれを棄却したので、請求人は、さらに、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、請求人に発病した本件疾病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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病について、G医師は意見書において、「請求人が平成○年○月中旬にストーカー規制法に基づく警告を受けたことについて社内で情報が漏れ、請求人は上司・同僚から警告の話をされ、その結果、やる気が起きなくなり、また、何も考えることができず、体が動かなくなったため出勤しなくなったと述べており、同年○月○日にFクリニックを受診して、不眠、抑うつ気分、イライラ、易疲労感などの症状から『適応障害 (F 4 3 . 2)』と診断されている。その後、傷病名は『反応性うつ病 (F 3 3)』に移行したと診断されているが、請求人は継続して治療を受けており、一貫して『適応障害 (F 4 3 . 2)』であったと診断することができる。発症時期は、同年○月末頃と考えられる。」と述べており、当審査会としても、請求人の症状及び経過等からみて、G医師の意見は妥当なものであると判断する。

(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。その要旨は、決定書別紙に記載するところを引用する。)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ることから、以下、認定基準に基づき検討する。

- (3) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷を検討すると、次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

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」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「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。

イ 「特別な出来事以外の具体的出来事」について

- (ア) 請求人は「私は、Hさんから無視や回避行動を受けていた。Hさんは私より年下なので、Hさんから受けた無視や回避行動がパワーハラスメントに該当するのかわからないが、私は、これはパワーハラスメントに該当すると思う。」と主張する。

さらに、請求人は「Hさんから受けた回避行動とは、廊下ですれ違うときにあからさまに私を避ける行動をされ、また、私の顔を見ると物陰に隠れる行為を3年間に渡ってずっと続けられた。Hさんとの会話は電話の取り次ぎのときだけで、すれ違うときに挨拶もしてくれなかった。」とも述べている。Hは、請求人を指揮命令する上司ではなく、同僚として業務に必要な電話取り次ぎを行っているにすぎず、何ら請求人の業務に支障は生じていない。また、何らかの理由でHが請求人を無視したり回避行動を行っていたとしても、請求人の人間性を否定するような発言を行ったり、他の同僚等と結託して請求人に対して嫌がらせを行ったといった客観的な証拠はない。したがって、請求人がHからパワーハラスメントを受けたとの主張は認められず、「認定基準別表1」の具体的出来事の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」に該当する出来事があったということとはできない。

仮に、認定基準の具体的な出来事として当てはめるとしても、請求人がHの行為を不愉快に感じたことから「同僚とのトラブルがあった」に該当すると考えることが相当である。同出来事の心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、もっぱら請求人の一方的な感情から端を発した出来事であり、客観的にはトラブルとはいえないものであることから、心理的負荷の総合評

価は「弱」と判断されるものである。

(イ) 請求人は、平成○年○月に本社に異動してから半年くらいの期間で、いつのまにかA営業所で使用していた請求人の机が撤去されていたと主張するが、請求人がA県B市所在の本社に異動後、異動者の机を撤去することは特段不合理なことではなく、「認定基準別表1」の具体的出来事の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」に該当する出来事があったということとはできない。

(ウ) 請求人は、「同僚への私自身によるセクシャルハラスメント行為により会社より処分を受けることになり(平成○年○月○日)、その過程にて当初取締役と当該部課長及び管理部課長の8名のみの箝口令をしている旨直属の上司から連絡があり安堵していたが、処分を下される約2か月の間に同僚数人にそのことを指摘されるなど情報漏洩、当初の連絡事項の反故があり、それにより体調を崩し出社できなくなる。」旨、主張している。

この点、実際に社内で情報漏洩があったのかは定かではないが、請求人は「上司や同僚から私が警察から警告を受けたことの話がされたことがある。」と述べていることから、上司、同僚の発言に不快感を覚えるといったことがあった可能性は否定できない。同出来事については、「認定基準別表1」の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」に当てはめて検討することが妥当であり、その心理的負荷の強度は各々「Ⅱ」である。

請求人は「初めにIさんから、『今聞いた。』』というような感じで話をされた。それは○月中旬頃だったと思う。その後、1週間くらいのうちに、J課長から同じようなことを言われた。言われたのは、それぞれ1回だけで、しつこく何回も言われたということではない。その他に、誰かは覚えていないが、部課長会でそのような話があったということと言われたことがある。私は、そのことを言われたとき、焦燥感を感じた。」と述べており、上司、同僚から話をされたのはそれぞれ1回だけであり、請求人が自身の処分を他人に知られていると感じて焦りを感じたことは認められるものの、客観的にはトラブルとはいえないことから、心理的負荷の総合評価は各々「弱」とであると判断する。

(エ) 請求人は、警察からの警告を受けたことにより、平成○年○月○日に会

社で降格及び異動の処分を受けている。

降格処分が行われた理由は、請求人による不法な行為であり、直接に業務とは関連がない。請求人は「私は、平成○年○月○日に会社で処分を受けた。処分の内容は、給与等級を下げるものだった。」と述べており、仕事の量・質や役割・地位の変化等はないことから、「認定基準別表1」の具体的出来事に該当する業務による心理的負荷であるとは判断できない。

異動の処分について、請求人は「私は、制裁委員会の正式な処分が出る前に、制裁委員会でLに異動になるという話があったことは、Kさんから聞いていた。処分が出た時点では、異動の話はあったが、具体的な内示等ではなかった。『Lかも。』ということは聞いたと思う。私の印象としては、平成○年○月末か○月頃に、復帰するために産業医と面接をしたとき、復帰するならばL営業所に異動するのが条件と言われた。」と述べており、請求人は処分と同時期に異動はしていない。異動の件が具体的に提示されたのは、発病後である平成○年の○月末か○月頃であることから、心理的負荷の評価対象期間における出来事として評価することはできない。

また、請求人の発病後には、認定基準別表1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。

(オ) その他、請求人は、①社長面談同月の平成○年○月には同僚による休日出勤時の監視行動、②その○月の年度末査定では、通常以下のD査定を受けた理由を上司より説明されない、③同年○月のA営業所の立体駐車場の鉄柱に社有車を擦り破損したときは、管理部の課長から必要以上に怒鳴り散らされた、④平成○年○月にはA営業所の所長から請求人一人のみ入口の付近に机を移す提案を受けたまま半月以上放置された、⑤平成○年○月に所属するシステム営業部の送別会において請求人だけ記念品が渡されないなど幾度となく嫌がらせを受けたと主張する。

しかしながら、①については何ら証拠がなく、②については、請求人は「『D』を受けたといってもショックはなく、私は組合活動をやっていたので、社長に意見を言ったことで、ここまでやるかという思いがあった。」と述べており、精神的負荷を訴えていない。③については謝罪を受けており、④については、請求人は「私の席替えの話はありましたが、実際には席替

えは実施されず、私はこれまでと同じ場所で勤務した。」と述べており、請求人の意向どおり席替えは実施されていない。⑤については、請求人は「私は1次会の途中で帰ってしまったので、異動するみんなは記念品がもらえて、私だけがもらえなかったのかどうかわからない。」と述べており、請求人自身の申述が曖昧であるなど、いずれの出来事も嫌がらせとまではいえないものである。さらに、いずれも請求人の発病前おおむね6か月以前より前の出来事であり、発病前まで継続した出来事でもないことから、これら出来事の心理的負荷を評価する必要はないものと判断する。

ウ 以上のことから、複数の出来事（「同僚とのトラブルがあった」及び「上司とのトラブルがあった」並びに「同僚とのトラブルがあった」）が認められるが、請求人の心理的負荷の強度は、いずれも「弱」であり、総合評価における共通の検討事項である仕事の裁量性の欠如、職場環境の悪化、職場の支援・協力等の欠如の状況については、特段評価するものは認められず、出来事の前から続く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「弱」と判断する。

（４）業務以外の心理的負荷

ア 請求人は「平成○年○月○日頃に警察から私に連絡があって、私は会社からの帰りにE警察署に出向き、警察官と話をした後に文書で警告を通知された。警察の警告文書には、メールでの卑猥な通知、場所を特定する行為、待ち伏せ行為による自宅前を通る行為が書かれていた。」と述べており、これは認定基準別表2「業務以外の心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表2」という。）の具体的出来事の「軽度の法律違反をした」に該当し、心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

イ 請求人は、平成○年○月に離婚しており、これは「認定基準別表2」の具体的出来事の「離婚又は夫婦が別居した」に該当し、心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。

（５）請求人の個体側要因について、特段考慮すべき事項は認められない。

（６）以上のことから、請求人の精神障害発病前おおむね6か月間における業務における心理的負荷の強度を「強」と認めることはできない。

3 以上のとおりであるので、請求人の本件疾病は業務上の事由によるものとは認められず、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。