

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、平成〇年〇月にA会社（以下「会社」という。）に入社し、カスタマサービス事業部のインフォメーションセンターに配属され、電話による受付及びコミュニケーターの電話応対の指導等の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月より上司となったB部長から、同年〇月頃の食事会で大腿を触られ、その後、社内巡回の際に水着の写真を持ってくるように言われたり、「太った、やせた」等の身体的なことに関する発言をされる等の行為を受けていた。平成〇年〇月に同部長が他の事業部に異動になった後も、請求人に対して同様の発言が続き、平成〇年〇月〇日に同部長から誘われた食事会において、わいせつ行為を受けた後、精神不安定、不眠、体重激減、脱水症状等の症状が現れたことから、同年〇月〇日Cクリニックに受診し「抑うつ状態」と診断された。

請求人は、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、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 当審査会的事実の認定

(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等専門部会（以下「専門部会」という。）の意見書によると、請求人が平成〇年〇月下旬頃にICD-10診断ガイドラインの「F32うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断されているところであり、当審査会としても、請求人の症状の経過及び医証等から、専門部会の判断は妥当であると考えます。
- (2) ところで、精神障害に係る業務上外の判断については、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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当する出来事は認められないので、その他評価期間における業務による心理的負荷について検討する。
  - ア 請求人は、本件疾病の原因として、B部長から社内巡回の際、容姿のことに触れたり、水着の写真を持ってこい等の発言を受けたこと、平成〇年〇月〇日の食事会（以下「本件食事会」という。）においてB部長からわいせつ

な行為を受けたことと主張しているもので、検討すると、以下のとおりである。

イ B部長から社内巡回の際、容姿のことに触れられたり、水着の写真を持ってこい等の発言を受けたと主張する出来事は、心理的負荷評価表の出来事の類型「セクシュアルハラスメントを受けた」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

この点について、B部長は巡回中に請求人に対し、水着の写真の話を数回したことは認めている。

B部長と請求人の接点である社内巡回については、同僚Dは、B部長の社内巡回は平均すると週1回程度と述べており、また同僚Eも社内巡回は毎日ではない旨申述していることから、日々継続的にB部長と請求人が接触していたとは認められない。

また、同僚Fは、請求人がB部長に声をかけられて、嫌がっているということを知ったことがない旨申述し、同僚Gも、社内巡回時に請求人がB部長に積極的に話をしており嫌がっているとは感じなかった旨申述している。

そうすると、B部長が社内巡回中に請求人に対して、水着の写真の話を数回したことは事実であるが、これが継続的に行われていたとは認められず、同性の同僚達も、請求人がB部長に声をかけられて嫌悪感を表しているとは感じていなかったことからして、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。このほか、本件の資料からは、B部長が請求人に対して水着の写真のこと以上に社内でセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）を行ったとする事実は確認できない。

ウ 請求人が本件食事会でB部長からわいせつな行為を受けたと主張する出来事について、本件食事会に業務遂行性が認められるか否かについて検討すると、次のとおりである。

(ア) 請求人は、食事会に誘う行為が就業中であれば、その食事会でのセクハラは業務に関連したものであると主張しているが、食事会等の行事に業務遂行性が認められるには、その催しの主催者、目的、内容、参加方法、費用負担などについて総合的に判断しなければならないのであって、食事会に誘う行為が業務時間中になされていたことだけをもって、本件食事会に業務遂行性が認められるとする請求人の主張を採用することはできない。

(イ) 本件食事会は、会社外の飲食店で請求人とB部長の2人だけで行われ、

当日、請求人は休日だったことが認められる。

(ウ) また、請求人とB部長との間のメールの内容からは、B部長が地位や権限を用いて、請求人を食事会に来るよう強要したことは認められず、一方で請求人は「絶対こんど時間空けてください。」とメールするなど積極的に応対している。

(エ) 以上のことから総合的に判断すると、本件食事会が会社外で行われたというだけではなく、請求人の休日における出来事であり、そこに至る経緯及びその内容からは、本件食事会が業務に関連したものと認めることはできない。

したがって、本件食事会に業務遂行性が認められない以上、請求人のその余の主張は採用できない。

エ 以上を総合すると、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「強」には至らないことから、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認めることはできない。

3 以上のとおりであるから、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。