

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会社に採用され、平成〇年〇月〇日からB会社（以下「会社」という。）に派遣されていたが、その後、平成〇年〇月〇日からは会社に正規雇用社員として採用された。

請求人によれば、平成〇年〇月同社Cグループに勤務していた際に、同僚のDへの対応などからイライラが増して頭痛やめまい等の症状が出現したことから、休業したことがあった。その後、請求人は他の部署に異動したが、平成〇年〇月〇日再び当該部署に異動を命じられたため、息苦しくなり、過呼吸を起こして病院に救急搬送され、同月〇日、Eクリニックに受診し「恐怖症性不安障害」と診断された。

請求人は、Dへの対応により休業したことのある部署への異動を命じられたこと及びシニア職員であるFからのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）やセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）が原因で精神障害を発病したとして、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り発病した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) 請求人の精神障害について、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。)は意見書において、要旨、平成〇年〇月〇日 ICD-10 診断ガイドラインの「F41.0 パニック障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したとの意見を述べており、当審査会も、請求人の申述、医証及び経緯等に照らし、専門部会の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するので、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 本件疾病発病前おおむね6か月間(以下「評価対象期間」という。)において、業務による心理的負荷となった出来事を認定基準の別表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。))により検討すると、「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 次に「特別な出来事以外」の業務による具体的出来事の有無等について検討する。

ア 請求人は、GグループにおけるFからの不適切な言動などで相当ストレス

が溜まっている中で、Cグループへの配置転換の指示があり、平成〇年当時CグループでのDとの嫌な記憶がよぎり、それが原因で過呼吸を発症し、本件疾病を発病した旨述べている。また、本件再審査請求の理由においては、「業務中に受けたセクハラ及びパワハラによって、発病したものであることは明らかである」と述べているので、先ず、Fによるパワハラ及びセクハラがあったとする点について検討する。

イ 請求人は、Fが「若い男の子を配置してくれ」と日頃から言っていたこと、若手社員には積極的に教えているのに請求人には教えてくれないことから、その場に割り込んでいって話を聞くことが多々あったと述べている。当審査会も請求人が述べているような事実があったと推測するが、請求人が、これらがじわじわと来るパワハラであったと主張している点については、Fは平成〇年に65歳になる週3日勤務のシニア職員であり、安全管理体制上の位置づけが請求人より下位にある者であり、このことを考慮するとFと請求人との問題は同僚とのトラブルと見るべきである。したがって、請求人のFとの関係の主張は、Fが平成〇年〇月からの社内教育の資料においてGグループの中で請求人にだけ事前配付を行わなかったという出来事も含め、認定基準別表1の「同僚とのトラブルがあった」に該当すると判断する。その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、関係者の申述から、実質は「業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた」に該当し、その、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 請求人は、業務中に受けた会社でのセクハラが本件疾病の原因の一つとなっていると主張し、その理由としてFの下ネタの問題発言の回数など、通常、聞き流せる度合いを超えていたことを挙げ、Hリーダーは請求人が仕事をしている横で他の同僚が卑猥な話をしていたことはあると述べている。会社でセクハラを受けたことは、認定基準別表1の「⑥セクシュアルハラスメント」に該当し、その平均的心理負荷の強度は「Ⅱ」である。しかしながら、会社内で問題発言が継続していたとはいえ、請求人の人格を否定するようなセクハラ発言があったことは認められないことから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

エ 請求人は、Cグループへの異動を告げられたことで、当該グループにおけるDへの対応のストレスから休業した記憶がよぎり、それが本件疾病の主た

る原因となっていると主張している。この異動は、認定基準別表1の「配置転換があった」に該当するが、Dは既に他の部署に異動しており業務上直接やりとりする可能性はなかったのであり、また、請求人は当該グループでの業務をこれまでに経験しており業務への対応も容易であると認められ、更に当該配置転換は結局行われなかったのであるから、当該出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」に該当すると判断する。

オ 以上を総合的に評価すると、請求人の心理的負荷の全体評価は「強」にまでは至らないと判断する。

カ なお、請求人は、例えば「弱」と評価される出来事も複数重なれば総量として大きな負荷になるのに積算されず、発病後の悪化についても会社側から発病者への負荷を増大させるような言動が考慮されないなど問題が多い、現行の精神障害の労災認定基準は業務上の事由で発病した労働者の現実的な心理的負荷と余りにも乖離しているとして、認定基準の見直しを求めているが、当審査会は、認定基準は妥当なものと考えており、請求人の主張は採用できない。

3 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病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。