

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。以下「労災保険法」という。）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、平成〇年〇月〇日会社Aに雇用され、同日付でB会社（以下「会社」という。）に在籍出向し、C県D市所在の会社D出張所において、会社が運営するEの宿泊や宴会等のサービスに関する営業活動に従事していた。

平成〇年〇月〇日、請求人と同じく会社Aから会社に出向していた同人の上司であるF営業企画課長（以下「F課長」という。）がDに出張してきたため飲み会が催され、請求人も参加した。請求人によると、二次会終了後、酩酊状態でF課長が宿泊するホテルへ行ったが、翌朝目覚めたとき、同課長から性行為を受けたことに気付き、以後、請求人とF課長とは、約1年半にわたって、同課長がDに出張して来たときに性的関係を持っていた。請求人は、平成〇年〇月上旬頃から涙が止まらなくなるなどの症状が出現して情緒不安定となり、同年〇月〇日、Gクリニックに受診したところ、「うつ病、摂食障害」と診断された。

請求人は、上記疾病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の請求をしたところ、監督署長は、請求人が主張する出来事はF課長の私的感情に基づくものであり、かつ、事業主の支配を離れて行われた私的行為であって業務による出来事とはいえず、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、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) 請求人の精神障害の発病の有無と発病の時期については、当審査会も、請求人の症状の推移、医証等に鑑み、決定書理由第2の2の(2)のウに説示するとおり、平成〇年〇月頃にICD-10の「F34 持続性気分(感情)障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(2) ところで、精神障害に係る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考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 労災保険法上業務上の災害と認められるためには、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態のもとで、業務が原因となって生じた災害であることが必要であるが、請求人らが本件疾病を発病した原因と訴える親睦会及び二次会参加後にホテル内でセクハラ行為を受けたとする出来事は、請求人が労働契約に基づき事業主の支配下にあったものとは言えず、業務上の出来事と認

定することが困難であることは、決定書理由第2の2の(2)のイに説示する
とおりであり、当審査会としても妥当な判断であると思料する。

- (4) 請求人らは、請求人は意に反してF課長との性的関係に応じていたものであり、また、同課長からのメールや電話についても、同課長は請求人の上司に当たることから、業務上の出来事であり、セクハラに該当する旨主張している
ので、これについて検討する。

請求人は、平成〇年〇月〇日のDでの会合の二次会後にF課長の宿泊先のホテルで性的関係を持って以後、同課長がDに出張して来るたびに性的関係を結んでいたことが認められるが、請求人がF課長の宿泊先に赴くなどの行為は、請求人からの行動なくしては成立しなかったものであり、外部からは分からない意に反するものであったという請求人の内心の意思はともかく、両者の性的関係は、会合後の事業主の支配下外における私的な関係に基づくものであると言わざるを得ない。

また、セクハラに該当するというF課長からのメールや電話についても、請求人からもメールで応答していたことが認められ、上記同様、請求人の積極的な応答がなければ成立し得ないやり取りであったものと推認される。

両者の性的関係及びメールや電話のやり取りについては、Hは、平成〇年〇月〇日作成の聴取書において、要旨、「請求人がF課長に思いを寄せているという印象を持っていた。」、「出張で私と一緒にEに行った時に、請求人が嬉しそうに『F課長と二人で食事に行ったんだ。』と話してくれた。」、「請求人とF課長が付き合っていたかどうかは知らないが、請求人がF課長に熱を上げているという印象を持っていた。」と述べており、少なくとも外見上は、請求人がF課長に好意を持っていたと思われていたと認められ、合意の上での私的な関係が継続した流れの中での出来事であると判断せざるを得ず、F課長が上司の立場を利用して請求人に強制したものであるとは認められない。

- (5) さらに、請求人らは、請求人が提起したF課長個人を相手とする損害賠償請求を求める民事訴訟事件の高等裁判所の控訴審判決（以下「別件控訴審判決」という。）においては、F課長が請求人との関係を継続したことが請求人の意思に反するものであったとしても、同課長の故意又は過失によるものであったとは認められないとしてF課長の不法行為責任は認められず、請求は棄却されたものの、労災では「故意」又は「過失」は要件としていないので、請求人の本

件請求は容認されるべきであると主張しているが、別件控訴審判決が休業補償給付を求める本件請求に効力を及ぼすものではないものであり、当審査会の判断は上述のとおりであって、請求人らの主張は認められない。

(6) なお、請求人らのその余の主張についても子細に検討したが、前記結論を左右するものは見出すことはできなかった。

(7) 以上のことから、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ない。

3 以上のとおりであるので、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。