

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）による療養補償給付及び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○月に会社Aに入社し、平成○年○月日から本社流通事業部、平成○年○月からコインロッカー営業所に勤務していた。

請求人によれば、平成○年○月頃から上司のセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）の被害を受け、不眠、生理不順が続き婦人科に通院するようになり、平成○年○月中旬に内勤から外勤に異動になり不規則な勤務体制になるとともに、上司からの嫌がらせがますますひどくなり、平成○年○月○日、B病院に受診し、「うつ病」と診断され、休職したところ、何の説明もないまま一方的に平成○年○月○日に解雇されたとのことである。

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、監督署長に療養補償給付及び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○年○月○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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) C医師は意見書において、請求人は、平成○年○月中旬頃にICD-10診断ガイドライン「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断している。当該意見、請求人の申述、医証及び本件の経緯等からみて、当審査会も、C医師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は、「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、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷を認定基準に照らして検討すると、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」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。

イ 「特別な出来事以外」について

平成○年○月から○月までの間の請求人とDとの三度の面談については、

認定基準別表1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」）に該当する。

当該三度の面談は、請求人に対して不正経理（会社経費の私的流用）及び出退勤記録の改ざんの事実確認のために行われたものであり、関係者の聴取内容から常識の範囲を超えたものとは認められないが、請求人は面談中にDから「やめろ、責任をとってもらうからな」といった強い叱責を受けたと主張しており、当審査会もDから請求人に対し追求や叱責はあったものと推測することから、心理的負荷の総合評価を「中」と判断する。

なお、その他に請求人が主張するDから受けたとする嫌がらせ等については、決定書第2の2の（2）のウの（ア）に認定のとおりであるが、発病前6か月以前の出来事は別表1に該当する出来事として評価の対象とはならないし、請求人が最も心理的負荷が強かった出来事と主張している平成〇年〇月からの面談についても、不適切な経理や出退勤表の改ざんを調査する目的で上司から個人面談を受けたもので業務の範囲内の行為であり、仮に請求人が主張するように、その過程において上司から不適切な発言をされたとしても、当該出来事は、退職強要やひどい嫌がらせには当たらず、「上司とのトラブル」に当てはめて判断するのが相当であり、その場合でも心理的負荷の総合評価は「中」と判断される。

- （4）業務以外の心理的負荷については、特記すべき事項は認められず、個体側要因についても特段の問題は認められない。
 - （5）したがって、請求人の業務による心理的負荷の強度は「中」程度となり、「強」と認めることはできない。
 - （6）なお、平成〇年〇月〇日付けの解雇については、請求人提出の和解文書から、会社が当該解雇を撤回するとともに、会社都合による請求人の退職扱いとなったことが確認されるものの、当該解雇は、発病後の出来事であり、かつ、「特別な出来事」にも該当しないことから、上記結論を左右しないことを念のため付言する。
- 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療養補償給付及び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。