

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、平成〇年〇月〇日、A県B市所在のC会社D（以下「事業場」という。）に雇用され、郵便課において内務作業に従事していた。

請求人によると、上司から業務中に肩や臀部をポンと叩かれたりしていたが、特に不快とは感じていなかったところ、平成〇年〇月〇日の休日、当該上司と二人で私的に日帰りの温泉旅行に行った帰り、請求人が運転する自動車内で、酒に酔った上司から股間を触られるなどのセクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という。）を受けたことを契機として、大きな不安感を自覚するようになったとしている。その後、業務中にも同様の行為を受けたため、何度も別の上司に相談したが、すぐには改善されなかった。その後、セクハラの手先である上司から八つ当たりを受けるようになり、相談していた上司からもパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）とを感じるような対応を受けるようになったとしている。

請求人は、このような状況から体調不良となり平成〇年〇月〇日、通院歴のあるEクリニックに受診したところ、「適応障害」と診断された。

請求人は、上司からのセクハラやパワハラが繰り返し行われたことが原因で精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付の請求をしたところ、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、これら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) 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、請求人は平成〇年〇月下旬に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと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経過及び医証等に照らし、専門部会の発病日、疾病名に関する意見は妥当なものと判断する。
- (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。請求人らは、平成〇年〇月〇日の休日の日帰り温泉旅行当日に上司からセクハラを受け、当該行為は、認定基準において「心理的強度が強度のもの」である「強姦や、本人の意思を抑圧

して行われたわいせつ行為などのセクシャルハラスメントを受けた」の特別な出来事に該当すると主張するが、当該旅行はあくまで私的旅行と認められ、仮に請求人の主張するとおりのわいせつ行為が行われていたとしても、業務によるものとは認められない。また、請求人は、仕事上の付き合いで断れなかったため、業務上の出来事であると主張するが、わいせつ行為があったされる日以前にもたびたび私的旅行に行っていることが認められること、私的旅行を断ろうとした事実や、断ろうとしたことにより脅されたといった事情が関係資料から見当たらないことから、あくまで私的な旅行であったものと考えられる。

(4) 請求人らは、上記のほか、本件疾病の発病前6か月間に発病の原因となった業務に関係する出来事として、要旨、次の2つの出来事を主張している。

ア 日帰り温泉当日以降の業務中に上司Fからセクハラを受けたこと。また、事業場に相談しても適切な防止措置が取られなかったこと。

イ セクハラを行った上司Fやセクハラを相談していた上司のG課長からパワハラを受けたこと。

(5) 上記(4)のアの主張である業務中にセクハラを受け、事業場に相談しても適切な防止措置がとられなかったという出来事は、認定基準別表1の「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。請求人についてみると、同人は臀部、股間又は乳首を断続的かつ継続的に触れられたと主張しており、少なくとも何らかの身体接触があったことは認められるが、一方で、請求人の主張のほか、同僚等の申述、出勤状況等その他出来事の頻度、程度、内容等を総合的に勘案すると、執拗かつ継続的なセクハラが行われていたとまでは認められず、請求人が意見書において「〇年〇月半ば以降、急にセクハラが止まった」と述べているとおり、請求人らは不十分であるとの受け止めであるものの、客観的には、事業場から一応の防止措置がとられたことにより、当該状況は数ヶ月程度で改善されたと認められることから、決定書第2の2の(2)において説示するとおり、その心理的負荷の強度の総合評価は「中」と判断する。

(6) 上記(4)のイの主張については、セクハラを行った上司Fやセクハラを相談していたG課長からパワハラを受けたという出来事は、本件の経緯も含めて認定基準別表1に当てはめると、「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。本件についてみると、決定書理由

第2の2の(2)において説示するとおり、G課長が執拗に請求人を攻撃したという事実は認められず、上司H、上司I及び同僚Jの申述などに鑑みれば、請求人は日頃からミスが多かったことが認められ、G課長からの叱責は、請求人に対する業務上の指導の範囲を超えるものとは言えない。請求人は事業場への相談後に人間関係が悪化したことも主張するが、上述の状況も含めて勘案すれば、その総合評価は、「弱」と判断する。

(7) 以上のことから、日帰り温泉旅行当日以降の業務中の身体接触、事業場によるセクハラ防止措置に係る出来事の総合評価は「中」であり、上司からの叱責に係る出来事は「弱」であることから、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断する。

(8) このほか、請求人らは、総務部長聴取書が何らかの編集を受け、「業務外」の決定をするための作為に満ちたものであると主張するが、仮に請求人の指摘を考慮して総務部長聴取書を精査しても、上記判断を覆すには至らない。さらに、請求人らは、事業場の上部機関であるK支社が上司Fを他局に転勤させたこと自体がセクハラ及びパワハラを認めた証拠であるとも主張するが、K支社がセクハラ及びパワハラが原因で上司Fを他局に転勤させたとする事実は関係資料から認められず、上記判断はそもそも上司Fの転勤の有無によって左右されるものではない。

また、請求人らは、男女間と同性間でセクハラが起きた際の取扱いに差異があり、不当であると主張するが、上記判断は男性であるか女性であるかによって、認定基準上、その取扱いに特段の差異があるものではない。

(9) 以上を総合すると、請求人の業務による心理的負荷の強度は「強」に至らず、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、これら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。