

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、平成〇年〇月〇日A県B市所在のCクリニック（以下「事業場」という。）に医療事務員として雇用され、受付、医療事務、レセプト作成等の業務に従事していた。請求人は、当初週2日の勤務であったが、別の事務員が同年〇月下旬に退職したため、それ以降、事務員は請求人だけとなり、週5日の勤務となった。

請求人によると、勤務を始めた直後から、院長から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。）を受け、同年〇月頃から過食、頻尿、不眠の症状が現れ、同年〇月頃からはその症状がひどくなったとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診したところ、「不安障害」と診断され、さらに、同月〇日、Eクリニックに受診したところ、「うつ病」と診断された。

請求人は、院長からパワハラやセクハラを受けたこと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、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及び発病の時期について、F医師は、平成○年○月○日付け意見書において、傷病名については、初診時に不安感が強く、食思不振との訴えがあったことから、「不安障害」と診断したとし、発病時期については「不明」である旨の意見を述べている。G医師は、平成○年○月○日付け意見書において、傷病名については、抑うつ気分、活動性減退、易疲労、睡眠障害、食欲不振等の症状を認めたことから、ICD-10の診断ガイドラインに照らし「F32.1 うつ病」と診断したとし、発病時期については、上司からひどくどなられるようになって症状が一挙に出現した平成○年○月下旬頃である旨の意見を述べている。これらの意見に対し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。)は、平成○年○月○日付け「請求人の精神障害に係る業務起因性についての医学的見解」において、請求人の申述及び症状の推移から、Dクリニックを受診した平成○年○月○日頃には、ICD-10の診断ガイドラインに照らし「F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」(以下「本件疾病」という。)を発病していた旨の意見を述べている。

当審査会としては、請求人の症状の推移、医証等に鑑み、専門部会の意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月〇日には本件疾病を発病していたと判断する。

(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) 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となった出来事として、請求人は、①「セクハラを受けた」、②「上司とのトラブルがあった」、③「退職を強要された」、及び④「業務に関連し、違法行為を強要された」と主張するので、これらの出来事について検討すると、次のとおりである。

ア セクハラに関する出来事については、請求人とF院長の申述内容は正反対であるが、F院長による請求人の身体への接触に関してはそれを裏付ける資料がないことから、当審査会としては身体への接触があったと認定することはできない。しかし、ボイスレコーダーの反訳（以下「反訳」という。）や友人の申述に鑑みると、必ずしも時期は明確ではないものの、院長（上司）としての地位を利用しての請求人への食事の強要、性的発言等があったものと推認する。この出来事は、認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の具体的出来事の「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。当審査会としては、F院長による請求人への身体接触、人格を否定する発言等は確認できず、性的発言の継続期間なども不明であり、少なくとも一件記録からはこの種の発言が繰り返されていたとは認められないことから、「セクシュアルハラスメントを受けた」の出来事の心理的負荷の強度を判断する具体例に照らすと、「強」には該当せず、「中」とすることが妥当であると判断する。

イ 上司とのトラブルに関する出来事については、請求人の申述、反訳、友人の申述等によると、医療事務関係以外のF院長が副業とする論文の校正の指示、専門知識を必要とする患者の仕分作業等の業務指示、業務処理の過程におけるF院長からの叱責等があったとみられ、請求人と同院長の間には一定

のトラブルが存在していたものと推認される。当該出来事を心理的負荷評価表の具体的出来事に当てはめると、「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。請求人の場合、患者の仕分作業等は医療事務関係の業務の範囲内であると思料されるが、医療事務関係以外のF院長の副業に係る仕事も指示が出されていることも併せ考慮すると、「上司とのトラブルがあった」の出来事の心理的負荷の強度を判断する具体例に照らすと、「中」とすることが妥当であると判断する。

ウ 退職強要に関する出来事については、請求人は、平成〇年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「F院長は請求人の私物の整理を突然始めた。これまでに同院長の副業を断ったら請求人をくびにするようなことをほのめかしており、途中から副業の仕事を断り続けていたので、くびになったと思い、私物を袋に詰めて帰った。」と述べている。一方、F院長は、同年〇月〇日付け聴取書において、要旨、「平成〇年〇月の仕事始めの日だったと思うが、請求人が『辞めます。』と言ったので、急に辞められると困るので慰留したものの、請求人は私物を担いで『辞めます。残りの荷物は後で取りに来る。』と言って去っていった。」と述べている。両者の申述に鑑みると、請求人はF院長に「辞めます。」とは言っていないとしているが、同旨の発言がなかったとしても、両者のやり取りの状況からみて、請求人に対してF院長による退職の強要があったとまでは認められず、退職強要に関する出来事については、心理的負荷の評価の対象にはならないと判断する。

エ 業務において違法行為を強要されたとの出来事については、請求人は、審査官による聴取書において、初診時における不適正処理、診療報酬の不適正処理、無診察での処方箋の発行等を挙げているが、当審査会としても、決定書理由第2の2の(2)のウの(イ)に説示するとおり、当該出来事を、心理的負荷評価表の具体的出来事の「業務に関連し、違法行為を強要された」に当てはめて評価したとしても「弱」程度であると判断する。

オ 以上のことから、当審査会としては、これらの出来事における心理的負荷の全体評価は「中」程度であり、「強」には至らないものと判断する。したがって、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。

(4) なお、請求人から提出された資料について子細に検討したが、上記判断を左

右するものは見いだすことができなかった。

- 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。