

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同年〇月〇日付けでした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ふにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、時計等の販売業を営む会社A（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の同社C店に配属されて時計等の販売業務に従事していた。

請求人によると、C店に配属されて以来、派遣スタッフの同僚から些細なことでヒステリックに叱責されるなどのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け続けたため、ストレスから頭痛や睡眠障害などに陥ったとしている。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診して「睡眠障害、うつ病」と診断された。

請求人は、同僚からのパワハラ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、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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害及び発病の時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、要旨、倦怠感、意欲低下等の症状が現れた旨主治医に訴えた平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F3 気分(感情)障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものとする、と述べており、当審査会としても請求人の症状の経過及び医証等に鑑み、同医師の意見は妥当であると判断する。

(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日付け基発第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ことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月における業務による心理的負荷を検討すると、次のとおりである。

ア 「特別な出来事」について

業務による心理的負荷評価表の「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」又は「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」

(ア) 請求人らは、業務による心理的負荷に係る具体的出来事として、Fを中心とする女性グループからいじめを受けていた旨主張している。

この点について、Fはこれを否定しており、また、職場関係者の申述からも周囲から客観的に認識されるような対立があったとは認められず、少なくともいじめや嫌がらせと認識されるような具体的な言動が請求人に対して行われたことは確認できない。したがって、当審査会としては、請求人らの主張を具体的出来事の「上司とのトラブル」（平均的心理的負荷「Ⅱ」）に当てはめても、その心理的負荷の総合評価は「弱」程度であると判断する。

(イ) また、請求人らは、平成〇年〇月〇日に発生した階段踊り場での出来事についてひどいいじめであったと強く主張している。

この点について、当審査会において、その経緯を精査するも、Fが請求人を力づくで連れていったというような事実は認められない。請求人とFとの間で口論に近い激しいやり取りがあったことはうかがえるが、Fから人格否定や執拗な強い叱責が行われた事実は確認できず、また両者の立場からみて、Fが職制上の圧力をもって請求人を叱責したと判断することはできない。したがって、当審査会としては、請求人らの主張を具体的出来事の「上司とのトラブル」に当てはめて評価しても、その心理的負荷の総合評価は「強」に至るものではないと判断する。

(ウ) さらに、平成〇年〇月〇日にG社員から髪飾り（カチューシャ）を注意されたことについて、請求人は、自分だけ注意された旨主張している。

しかしながら、職場関係者との間の出来事ではなく、Gの服装チェックポイントに反するものとして出店先であるG社員により行われた対応であり、その後、請求人自身小さい物に付け替え、注意は受けていないことから、職場における通常の業務指導の範囲内の出来事であると判断する。

(エ) 請求人らは、職場関係者が口裏合わせをして虚偽の申述をしている旨主張しているところ、当審査会において各申述内容について精査してみても、職場関係者が結託しているとは認められず、また意図的に虚偽を述べているとも認められない。請求人が主張する同僚による嫌がらせとは、客観的には職場秩序や業務のやり方に対する意見の相違と言えるものであり、請求人が主張する職場関係者の発言内容や方法を全て認めたとしても、請求

人に対して個人的に悪意を持って接していたとは判断し難く、当審査会としては、請求人が主張するいずれの出来事についても、心理的負荷の総合評価が「強」に至るものと判断することはできない。

ウ したがって、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「強」には至らないことから、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。

(4) なお、請求人らは、平成〇年〇月〇日に請求人がC店時計・宝飾売場において叱責を受けていたとの目撃状況に係る請求人友人の平成〇年〇月〇日付け陳述書を提出しているが、請求人の精神障害発病（平成〇年〇月）の7か月余り前の出来事であり、継続的な出来事として「同僚等とのトラブル」に係る出来事に含めて評価しても、業務による心理的負荷に係る上記判断を変更し得るものではなく、その他の請求人ら提出の資料について精査するも、前記判断を左右するに足りるものは見いだせなかったことを付言する。

3 以上のおりであるので、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。

よって主文のおり裁決する。