

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市所在の会社C（以下「会社」という。）に採用され、販売職として店頭勤務を経て、平成〇年〇月から会社〇部に配属され、店舗のレイアウトやディスプレイの指導、イベントや年間スケジュールの企画立案等の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月、上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）について、会社のハラスメント委員会の窓口担当者に相談したが解決されなかったため、平成〇年〇月に親会社である会社Cのコンプライアンス責任者に文書を提出したところ、パワーハラスメント問題調査委員会が発足し、同調査委員会から平成〇年〇月〇日に聴き取り調査を受ける予定であったところ、過去のパワハラを思い起こしたことで体調不良になったという。請求人は、同月〇日、Eクリニックに受診し「適応障害」と診断され加療した。

請求人は、長年にわたる上司からのパワハラやセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）等により精神障害を発病したとして、監督署長に対して療養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、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) 請求人の精神障害の発病については、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、その意見書において、「請求人は、平成〇年〇月頃にICD-10の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」と述べており、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、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、本件疾病を含む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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月(以下「評価期間」という。)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」

評価期間中、認定基準別表1に定める「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

請求人は、本件疾病を発病するに至った原因として、特に、①平成〇年〇月〇日、同月〇日に実施されたF部長との面談において、F部長が人事権を振りかざし、怒鳴りながら机を叩いて激昂する等のパワハラを請求人に対して行ったこと、②G社長から受けてきたセクハラは、認定基準別表1の「身体接触のない性的な発言のみのセクハラであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合」に該当すること、③平成〇年〇月〇日発表の人事異動で、係長という役職からH職となったことを挙げている。

(ア) 上記①の出来事について、請求人作成の申立書添付の資料によると、F部長は机を叩いたり、「私は首切りのトップよ。」と発言する等の威圧的な態度をとっていたとされている。

この点、パワーハラスメント問題調査委員会は、その報告書において、F部長については、複数の言動につき不適切なものが確認されたことや複数回にわたり相手に威圧的とも受け取られかねない又は誤解を与えるような発言があったと推測されるとしているものの、F部長の請求人に対する言動は業務上の指導助言として行動した面もあり、特に請求人を攻撃し、貶めるような悪意があったとまでは認定できないと総括している。

また、I次長は、請求人からF部長からのパワハラの相談は受けたが、特に対応は求められていない旨申述しており、Jも「人間同士としては、F部長はものすごく請求人をかわいがっておられたし、請求人もF部長を慕っておられたので、二人の間で何かあったということではない」と述べている。

これらのことを総合すると、この出来事は認定基準別表1に当てはめると「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当すると考えられるところ、F部長の請求人に対する対応と発言は、上司として冷静さを欠き、適切さに問題はあるが業務指導の範囲内の叱責とみるのが相当であって、また、請求人とF部長との間に、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じていたとも評価できないことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、本件の一件記録からは、請求人が会社のハラスメント委員会に申し立てたことにより請求人とF部長との対立が周囲から客観的に認識されていたとは認められない。

(イ) 上記②に関する出来事を認定基準別表1に当てはめると「セクシャルハラスメントを受けた」に該当すると考えられ、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

まず、請求人は、平成〇年〇月以降、G社長から公の場で請求人の体型や年齢のことを言われ続け、過度のストレスがたまっていった旨申述しており、また、元同僚のKは、G社長が請求人に対し、「男みたい」、「きたない」、「お前がおったら見栄えが悪い。ここにいるな。」といった発言をしていた旨申述しているため、身体接触のないセクハラ発言があったものと認められるものの、その頻度は本件の一件記録からは不明である。

請求人は平成〇年からセクハラが続いたとしているが、請求人が本件再審査請求を行うまではセクハラについて異議を述べていた様子がないことや、Jが、周囲から見ていた者として請求人とG社長はふざけあったりして、G社長が請求人に対し「俺のことを社長と思ってないやろ。」と発言していた旨述べていることから勘案すると、継続してセクハラを受けていたと認めることは困難である。

次に、請求人に対する発言の内容等からこの出来事を検討する。

JはG社長の請求人に対する発言は、当該発言だけ取り上げればセクハラになり得るとしつつも、請求人とG社長が気心の知れた仲だから出た発言と受け取れる旨申述していることからすれば、G社長の発言がセクハラ発言に該当しても、請求人の人格を否定したものとまで評価することはできない。

したがって、当審査会としては、上記②に関する出来事の心理的負荷の強度の総合評価は「中」と判断する。

(ウ) 上記③に関する出来事を認定基準別表1に当てはめると「配置転換があった」に該当すると考えられ、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

請求人は人事異動を希望したが、異動先は予想外のものであり、会社組織図上も平社員と同格に位置づけられていることから降格人事であると主

張しているが、会社の昇格・降格運用規程によれば、「降格とは、現に在級する等級に求められる職務遂行能力の発揮が一定期間認められず、改善の可能性が低いものと判断された場合に、職能資格制度上の下位の等級に格付けすることをいう」と定義されており、請求人の等級が人事異動の前後で変わらず、むしろ号棒が上がっていることを踏まえれば、下位の等級に格付けされたとはいえず、請求人の配置転換を降格人事と評価することはできない。

また、Lは、女性が店頭から本社に出たり、逆に社内から店頭に行くこともある旨申述しており、また、請求人は、販売職として店頭勤務をしたことがある経験を踏まえれば、この配置転換後の業務の負荷が強いものと評価することはできず、長時間労働の事実もないことから、異動後の業務の負荷も大きいとはいえない。

さらに、請求人は、この人事異動は、特に精神的苦痛が大きかった出来事である旨主張しているが、心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者がその出来事とその後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価するのであり、LやMが、要旨、H職への異動は降格人事ではないと述べていることを踏まえれば、当審査会としては、請求人の主張する上記③の出来事の心理的負荷の強度の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) 請求人の時間外労働についてみると、評価期間内の時間外労働時間は、平成〇年〇月〇日から〇月〇日の1か月間が最大であって52時間程度である。

また、請求人は、平成〇年〇月〇日の人事異動発表後、過剰残業をしていた旨を述べているが、同年〇月〇日から同月末日までの間の残業時間は合計でも4時間に満たない上、同年〇月以降の労働時間については、本件の一件記録からは把握できないことから、請求人の主張する長時間労働の事実は認められない。

(オ) 上記(ア)ないし(エ)のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は「中」の出来事が1つ、「弱」の出来事が2つであり、長時間労働も認められず、ほかに業務による心理的負荷の要因が認められないことから、全体評価は「中」であって、「強」に至らないと判断する。

なお、請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するにたるものは見いだせなかった。

(4) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因については、特に評価すべき要因は認められない。

3 以上のおりであるので、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ず、監督署長が請求人に対してした療養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。