

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市所在の会社B（以下「会社」という。）に採用され、社員研修や同社が経営するホテルの維持管理、ルームサービス等の業務に従事していた。

請求人は、平成〇年〇月頃から不眠が続くとして、同年平成〇年〇月にC病院に受診し「適応障害」と診断され、平成〇年〇月〇日にはD病院に転医し、療養を継続し、平成〇年〇月〇日、E診療所に転医した。

その後、請求人は、休職、復職を繰り返し、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに受診し「うつ病」と診断され、平成〇年〇月〇日にはGクリニックに転医し、同クリニックでも「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したの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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害の有無及び発病時期について、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、意見書において、要旨、平成〇年〇月頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したと述べている。

当審査会としても、請求人の症状の推移及び医証等に鑑み、専門部会の意見は妥当であると判断する。

なお、請求人らは、発病時期は平成〇年〇月末頃である旨主張するが、医学的裏付けがなく、当該主張は採用できない。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断については、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か月間において、認定基準別表1の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度なもの」又は「極度の長時間労働」は認められない。

(4) そこで、請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間において、請求人が職場で心理的負荷をもたらしたと主張する出来事についてみると、次のとおり

である。

ア 請求人らは、上記意見書において、平成〇年〇月から同年〇月末まで、HとIから、請求人と新入社員との関係について誹謗中傷を連日執拗に繰り返され、セクシュアルハラスメント相談窓口担当であるJに相談したところ、K部長に請求人の訴えを握り潰されたことが本件疾病の発病の原因となった旨主張し、当初、労働基準監督署での聴取において、請求人が「誹謗中傷を聞いたと私が勝手に思い込んでいた。」、「K部長には迷惑をかけたくない。」等述べたのは、K部長が人事の権限を握る会社役員になったため、職場復帰後に制裁人事を受けることを危惧していたためであると述べている。

この点、Jは平成〇年〇月〇日作成の聴取書において、要旨、K部長は請求人に事実を説明したところ、請求人自身の勘違いだということを認識され、納得はされたようだとして述べており、その内容は、平成〇年〇月〇日作成の聴取書における請求人の「平成〇年〇月頃、社内でセクハラ的な事が起こったと思い込んでいた時期がある。」との申述と一致しており、本件における資料を精査するも、請求人らの新たな主張を裏付けるものはないことから、当該主張は採用できない。

イ 請求人の本件疾病発病前6か月間における労働時間についてみるに、月の時間外労働時間数が、発病5か月前には54時間53分のところ、発病4か月前では92時間18分となっている。したがって、発病4か月前において、時間外労働時間が1月当たり20時間以上増加し45時間を超えていることから、認定基準の別表1の具体的な出来事のうち「仕事の内容・仕事の量(大きな)変化を生じさせる出来事があった」に該当し、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

なお、請求人らは、上記意見書において、始業時間について、遅くともK部長の出勤する午前8時には通常業務を開始していたので、実労働の勤務開始時間は午前8時と認定しなければならず、平成〇年〇月末から〇月にかけては請求人の月の時間外労働時間数は100時間を超える旨主張しているが、請求人の上司であったLは、平成〇年〇月〇日作成の聴取書において、要旨、請求人に対し、朝早く出勤するようにといった早出の指示はしていないので残業ではないと請求人に説明し、請求人も納得していたと述べ、Iは、平成〇年〇月〇日作成の審理調書において、K部長の出勤前に請求人が解錠

のために早朝出勤する必要はない旨述べており、また、パソコンの立ち上げ記録や解錠記録等、請求人らの主張を裏付ける資料もないことから、請求人らの主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、当審査会としては、請求人の業務による出来事の心理的負荷の総合評価は「中」となる出来事が1つであり、全体評価としても「中」であって、「強」には至らず、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。

(5) また、請求人らは、平成〇年〇月にホテルMに異動となり、その後の長時間の深夜労働や配置転換、上司のパワーハラスメントにより、本件疾病が悪化した旨主張するが、請求人らが主張する本件疾病発病後に生じた出来事により本件疾病が悪化した事実は、本件の資料からは認められず、また、請求人らが主張するこれら発病後の出来事は、認定基準別表1の「特別な出来事」にも該当しない。

(6) そのほか、請求人の主張について子細に検討したが、上記結論を左右するものは認められなかった。

3 以上のとおりであるから、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。

よって主文のとおり裁決する。