

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市所在の会社C（以下「会社」という。）に採用され、パンの仕分け等の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年頃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、平成〇年〇月頃から腹痛、倦怠感を覚え休みがちになったという。

請求人は、同年〇月〇日、Dクリニックに受診し「適応障害」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、監督署長に休業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、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、労働局地方労災医師協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け合議実施報告書において、R医師の意見書、発病の状況等から、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断し、その時期は平成〇年〇月頃としており、請求人の症状の経過等に照らすと、当審査会としても、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、心理的負荷による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であると考えることから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の発病前おおむね6か月間において、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人は、平成〇年頃以降継続して、E次長から嫌がらせや脅迫といったパワハラのほか、同次長や同僚からセクハラを受けたことが精神的な苦痛となって本件疾病を発病したものであり、業務による強い心理的負荷があったことは明らかである旨主張している。

ア 請求人がE次長によるパワハラであると主張する出来事については、本件疾病発病後のものも含まれるほか、その発生時期が明確ではないものもある

が、請求人は「平成〇年〇月頃から平成〇年〇月〇日まで作業台車が不足していたため、重労働をさせられた。」、「請求人以外の同僚が仕事にお喋りをしていても注意されないのは不平等に感じた。」、「職場で商品のホットケーキがなくなり、E次長から『盗っただろう。』と言われたことがあった。請求人だけに盗難疑惑がかけられた。」、「以前賞与が支給されたとき請求人とFさんだけが1週間遅れでもらった。」などと述べている。

これらの出来事が、認定基準別表1の「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）に該当するか否か検討したところ、台車不足による重労働について、G主任は「パンをトラック出入口まで持って行くのは大変だったと思うが、その作業を請求人だけにさせていたかどうかは分からない。」と述べているものの、E次長は「商品トレーを台車から降ろす仕事はそれほど負担になるようなものではない。」、「重労働を請求人だけに任せていることはない。」旨を、Hは「パンを運ぶ作業は、請求人だけが特にしていたわけではなく、みんながやっていた作業である。」旨を、Iは「重量物を運ぶ作業を請求人だけにやらせていたことはない。」旨をそれぞれ述べ、お喋りに対する注意について、E次長は「作業の手を止めて雑談している場合は、請求人に限らず、注意している。」と述べ、盗難疑惑について、Jは「パンが足りなかった場合、チェックを2回ぐらいするが、それでも分からなければ、そこで終わりである。犯人捜しなどはしない。」と述べ、賞与支払の遅滞について、K課長は「現金渡しである旨を掲示板に張り出したが、請求人は取りに来なかったため、遅配となった。その間E次長が保管していた。」と述べている。

また、Hが「E次長は優しい方で、厳しいとは思わない。」、Lが「E次長は上司として優しい人で、請求人にだけ厳しく接していることはないと思う。」、Fが「E次長は仕事に対して厳しい人であるが、理不尽な叱り方をするわけではない。パワハラを見たことはない。」と、それぞれ述べていることからすると、E次長の言動は、殊更請求人にだけ不利益を与えたり、同人を平等に処遇しなかったりしたものとは認められず、請求人に対して人格を否定するような叱責や厳しい指導をしていたものとも認められない。

そうすると、請求人が主張する出来事が、「上司とのトラブルがあった」に該当するとしても、請求人はE次長から強い指導を受けたものとは認め

ことができないから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とどまるものと判断する。

なお、請求人はE次長のパワハラが平成〇年頃以降継続していた旨述べているが、一件記録を精査するも、同次長の言動が継続していたことを裏付ける申述等もないことから、仮に請求人が主張するような同次長の言動が認められたとしても、当該言動は断続的・単発的なものにすぎず、常時行われていたとは認められないものであり、当該主張を採用することはできない。

イ 請求人がE次長や同僚によるセクハラであると主張する出来事については、本件疾病発病6か月以前のものや本件疾病発病後のものも含まれるほか、その発生時期が明確ではないものもあるが、請求人は、「平成〇年〇月頃及び平成〇年〇月頃にMに胸を触られた。平成〇年〇月頃及び同年〇月頃にNに胸を触られた。平成〇年〇月頃及び同年〇月頃にE次長からパンツを見せられた。」、「平成〇年〇月から同年平〇月にかけて、E次長がパンツの色など下着のチェックをした。」、「平成〇年〇月、E次長が請求人のトイレの長さをチェックした。」、「平成〇年〇月、E次長から、男性同僚のPの下半身をチェックするように2回にわたり言われた。」、「E次長から精子提供の話が聞かされた。」と述べている。

これらの出来事が、認定基準別表1の「セクハラを受けた」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当するか否か検討したところ、平成〇年〇月にE次長が請求人に対し自己の言動について謝罪していることからすると、セクハラとみられる行為があったものと推認するのが相当である。もっとも、Nは「請求人とお喋りをしたり呼び止めたりするときに手を触ったりすることはある。」と述べているものの、G主任は「胸を触るとかお尻を触るとかいうセクハラは見たことはない。請求人が人から触られているという話を聞いたこともない。」旨を、Jは「工作中、肩やお尻を触ったりしているところを見たことはない。」旨をそれぞれ述べていることからみて、E次長の行為には、胸や腰への身体接触行為までは確認することはできない。

ところで、会社の職場環境について、E次長は「職場内で下ネタが言い合える雰囲気であった。」旨を、Qは「職場は雑談や冗談で下ネタの会話がある環境であった。」旨をそれぞれ述べているところ、E次長が、請求人から今日はどんな下着をつけているか聞いてくることがあるなど、女性陣も雑談

として下ネタの話をし、男性社員にも話を振ってくるがあったので、これに対応して返答していた旨を述べ、G主任も、女性社員が下着の話題を大きな声でしていることが多々あり、男性社員が巻き込まれることもあった旨を述べていることからすると、下ネタが頻繁に話題となるような職場においては、下着やこれに類するE次長の発言も、継続して繰り返行われていたものと認めるのが相当である。しかしながら、下ネタの話題について、Qが「一般的には問題となるような内容ではなかったように思う。」と述べていることからすると、下ネタに関する会話の中で、請求人の人格を否定するような内容の発言があったものとは認められず、また、一件記録を精査しても、E次長の言動によって、職場の人間関係が悪化したとする申述等も認められない。

なお、会社は働きやすい職場環境を作る目的で赤箱と称する相談箱を設置していたが、請求人が平成〇年〇月頃に当該相談箱を利用してE次長の言動を訴えたところ、会社は、双方から事情を聴いて事実関係の究明に努め、E次長から請求人に対し謝罪のメールを送信させる等の適切な対応を採っており、会社のセクハラに対する対応には特段の問題は認められない。

そうすると、請求人の職場は日頃から下ネタが話題とされるなどモラルが低い環境にあったものと認められるが、E次長の発言内容やその程度のほか、その後の職場の人間関係の状況や当該言動に対する会社の対応からみて、請求人に大きな心理的負荷をもたらしたとは認められず、決定書理由第2の2(2)イ(イ)bに説示するとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「中」ととどまるものと判断する。

ウ 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価は、「弱」及び「中」がそれぞれ1つであり、また、請求人が恒常的な長時間労働に従事していたものとは認められないことから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」と判断する。

なお、請求人は、精神的な苦痛は、本人にとっては、心理的負荷の評価が「中」ではなく、「強」である旨主張しているが、認定基準によれば、心理的負荷の強さは、精神障害を発病した労働者が出来事や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されるものであるから、請求人の同主張は、これを採用

することはできない。

(5) 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足りるものは見いだせなかった。

3 以上のおおりに、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らないことから、同人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであると認めることはできない。

したがって、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。

よって主文のおおりに裁決する。