

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会社の正社員となった。

請求人によれば、事業場内において、上司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。）を受けたことで、過呼吸、息苦しさ、動悸、不眠等の症状が出現したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Bクリニックに受診し「不安障害」と診断された。また、平成〇年〇月〇日、C病院に転医し「うつ病エピソード」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、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、平成〇年〇月〇日付け意見書（乙43）において、「請求人は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、平成〇年〇月上旬に『F43.2 適応障害』を発病し、その後『F32 うつ病エピソード』に転じた」旨の意見を述べているところ、当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的意見等に照らし、同意見は妥当であり、請求人は、平成〇年〇月上旬に「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものと判断する。

(2) ところで、精神障害に係る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、認定基準に基づき判断する。

(3) 請求人の本件疾病発病前6か月間（以下「評価期間」という。）における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、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」の類型に示されている「心理的負荷が強度のもの」又は「極度の長時間労働」に該当する出来事は認められない。

(4) そこで、「特別な出来事以外の出来事」についてみると、請求人は、評価期間において、①上司であるD局長とE課長からパワハラを受けた、②E課長か

らセクハラを受けた、③顧客からのクレームを受けた、と主張しているので、検討すると、次のとおりである。

ア ①の「上司からパワハラを受けた」との主張についてみると、確かに、D局長が上司となって4か月後の平成〇年〇月頃から、同局長が請求人を呼び捨てにするようになったこと、請求人が同局長に挨拶をしたり話しかけたりしても、同局長が返事をしなかったこと、請求人が同局長及びE課長から叱責を受けたことの各事実が認められる。

もつとも、改めて一件記録を精査するも、D局長は多くの職員を呼び捨てにしていたところ、同局長が職場に慣れた結果、請求人も呼び捨てにされるようになったにすぎず、また、同局長は朝早く来てパソコンに向かって日中はできない仕事をしており、他の職員が挨拶をしても返事を返さないことが多かったことが確認できる。これらの事情を踏まえると、当審査会としても、認定基準別表1の具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」)にあてはめるも、請求人はD局長から不快感を覚えるほどの言動を受けたとは言えず、これらが心理的負荷をもたらす出来事であったとは評価できない。

しかしながら、F及びGの各申述によれば、請求人は、顧客からのクレームを受けることが多かったり、業務上の指摘を受けても強く自己の主張を貫く態度がみられたことから、ときとして大きな声で叱責されたこともあったとされている。これら申述を踏まえると、当審査会としても、認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」)に当てはめて評価することが適当と思料するところ、請求人は、上司であるD局長及びE課長から業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けたとみることが相当であり、その心理的負荷の総合評価は「中」であると判断する。

イ ②の「E課長からセクハラを受けた」との主張についてみると、請求人は同課長との男女関係を認めた上で、仕事上うまくやりたいという気持ちと同課長のキレやすい性格に対する恐怖心から、会いたいとの申出を断れず、嫌々交際していた旨述べている。

この点、請求人は、しばしば同課長の車に同乗して出勤していたことが認められるところ、D局長は、「Eタクシーと言っていました。(中略)請求

人が進んで乗せてもらっていたように思います。嫌がっていたようには見えませんでした。」と述べ、Gも同旨を述べている。また、請求人から提出された同課長とのメールの送受信記録等一件記録を精査するも、決定書理由に説示のとおり、E課長が職制を利用して交際を強要し、請求人が嫌々ながら同課長の誘いを受けていたとは認められない。そうすると、当審査会としても、両者の関係は個人的なものとみることが妥当であり、上記主張を認定基準別表1の具体的出来事「セクシュアルハラスメントを受けた」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に当てはめ評価することはできないものと判断する。

ウ ③の「顧客からのクレームを受けた」との主張についてみると、請求人は、同人が高い意識を持って一生懸命に仕事に取り組んでいたことが顧客に誤解を与えて、クレームにつながることもあり、請求人はこうした事態を痛恨の極みと感じるなど大きな苦痛となっていた旨述べている。

この点、請求人の受けたクレームは、請求人の窓口での対応に対して顧客が怒り出し、ときとして上司が出てきて対応が必要となったというものであり、一件記録を精査するも、ミスといえる程度のものでなく、会社の経営に影響はせず、事後対応もほとんど必要のなかったものである。そうすると、上記主張を認定基準別表1の具体的出来事「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」）に当てはめるも、心理的負荷をもたらすものと評価することはできない。

エ 以上からすると、請求人には業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が認められるも、恒常的な長時間労働は認められないことから、その心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」には至らないものと判断する。

(5) 請求人のそのほかの主張について子細に検討するも、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるので、請求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は認められず、したがって、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。