

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、平成〇年〇月から、A所在のB会社（以下「会社」という。）に派遣され派遣労働者として勤務していたが、その後、平成〇年〇月〇日に、会社の契約社員として雇用され、会社C部（以下「事業場」という。）において、事務職として就労していた。

請求人によると、平成〇年末頃から職場の先輩職員からのセクシャルハラスメントが始まり、会社に相談するも、何も対応してくれなかったこと等により精神的に追い詰められていったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、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、監督署長に療養補償給付及び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、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、これら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) 請求人の精神障害発病の有無及び発病時期について、E医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、症状経過及び主治医意見等を踏まえ、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F4 神経症性障害」（以下「本件疾病」という。）を発病していたと判断し、その時期は平成〇年〇月頃としている。

請求人の症状経過等を踏まえると、当審査会としても、E医師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) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）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) 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、

① 所属するグループとは別のグループのFからセクシャルハラスメント（以

下「セクハラ」という。)を受けたこと

- ② Fの陰湿な攻撃により、親しくしていた職員が離れるようになったこと
- ③ ①のセクハラについて、G（セクハラを行ったFの上司でもある）に相談した直後から、Fから陰湿ないやがらせ行為を受けたこと
- ④ ③のとおり相談したが、会社側は、問題の解決を図ろうとしなかったばかりか、今後業務であってもFと関わりたくないと訴えているにもかかわらず、Fのアシスタント業務をさせるような変更を行ったことがあった旨主張している。

(5) 上記(4)の請求人の主張を踏まえ検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人は、上記①の出来事として、具体的には、以下のことがあったと述べている。

a 平成〇年〇月の懇親会2次会終了後、Fから「ホテルに行こう。何もしないから。」と言われ、同月〇日には、恋愛感情を打ち明けられた。また、飲み会の帰りに腕を組んだり、髪を触ったり、ハグを要求してきたりした。

b 平成〇年〇月から平成〇年〇月にかけて、チャットで「恋は始まっているね!」、「じゃー、あとは、エロ対決をいつかすること、も入れていい?」、「じゃあ、こんど中身見せて」等のメッセージが届く。さらに、平成〇年〇月〇日深夜、Fから携帯に電話がかかってきた。

c 平成〇年〇月〇日、会社のパソコンのメールで「〇〇が誘っちゃう!」、「こんどお茶でもシバきながら、ダークな成分吐き出す会でもやりませんか?」等の発言があった。

d FのSNSに、「死ね、〇〇!!」、「見てて痛々しい、あの〇〇」と記されていたり、社内で会話していたことや、飲み会で話した内容が引用されていた。

(ア) 前記aは、就業時間外かつ事業場外における出来事である。懇親会等職場以外の場所における行為であっても、直ちに業務以外の出来事とみなすものではないものの、前記aの出来事については、Fが自身の立場を利用して、換言すれば、自身の言うことに従わなければ、請求人に不利益が及ぶこと等を示唆した上で行ったものとは認められないことから、この出来

事を業務による出来事として評価することはできない。

(イ) 前記 b は、就業時間外それも深夜に及びかつ事業場外における出来事であり、また、チャットでのやり取りの内容も、請求人自ら懇親会を機に F と仲良くなったと述べているところ、仲良くなって以降のプライベートな関係下での出来事とみるのが相当であることから、たとえやり取りの中にセクハラに該当する内容があったとしても、これを業務による出来事として評価することはできない。

(ウ) 前記 c は、就業時間内かつ事業場のパソコンを使用するの出来事であることから、業務による出来事として、認定基準別表 1 の具体的出来事「セクハラを受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当することとなる。

(エ) 前記 d は、事業場の業務とは直接関係のない個人の私的なサイトにおける出来事であり、仮にセクハラに該当する内容があったとしても、これを業務による出来事として評価することはできない。なお、請求人が主張するように、F が就業中に当該サイトの更新を行っていたとしても、それは就業中の私的行為に係る F と事業場との問題であって、業務による出来事として評価できないことに変わりはない。

(オ) (ア) ないし (エ) のとおり、F の行為の中には一部業務による出来事としての「セクハラを受けた」に該当する発言があるものの、請求人が G にメールで相談した際には、SNS への書き込みを除く一連の迷惑行為は止まっているとされており、当該発言は継続していたものとは認められない。さらに、F による当該セクハラに当たるメールの文言が、事業場で男性から食事にも誘われない現実に気落ちしている旨の請求人の発言に応える一連の流れの中で発せられているものと推認されることを併せ勘案すると、この出来事による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 請求人は、上記②の出来事として、具体的には、以下のことがあったと述べている。

平成〇年〇月、F が主催し、H、I 及び請求人が参加する予定のイベントがあったが、F が I に参加するなど言い、H が体調不良になった結果、F から 2 人だけで行こうと誘われた。請求人は、これを断った経緯があり、この

後、Iから話しかけないでほしいと言われ、Hも一切かかわってこなくなつた。

この出来事について、Hは、平成〇年〇月〇日作成聴取書において、平成〇年〇月頃の飲み会に関し、予定が合わず断ったことがあったが、誰かに「一緒に行くな」とか「やめておけ」等と言われた記憶はない旨述べ、Iも、同日作成聴取書において、当該飲み会に限らず、誰かに「行くな」であるとか、「行かないほうがいい」といったことを言われたりした記憶は一切なく、さらに、請求人に「話しかけないでほしい」などと言ったこともないし、言うはずもないと述べている。これらの申述がある一方、当審査会として本件一件記録を精査するも、請求人の主張を裏付ける客観的な証拠を見いだすことはできなかったことから、この出来事を心理的負荷の評価の対象とすることはできないものと判断する。

ウ 請求人は、上記③の出来事として、具体的には、以下のことがあったと述べている。

会社の前の道路や社内の廊下でFとすれ違ったとき、ひどく睨みつけられるようになった。

この出来事について、Fは、平成〇年〇月〇日作成聴取書において、請求人が主張するような行動を取ったことはなく、全く身に覚えがないと述べており、当審査会として本件一件記録を精査するも、請求人の主張を裏付ける客観的な証拠を見いだすことはできなかったことから、この出来事を心理的負荷の評価の対象とすることはできないものと判断する。

エ 請求人は、上記④の出来事として、具体的には、以下のことがあったと述べている。

平成〇年〇月〇日付けG宛て相談メールに、「今後業務であっても関わりたくないこと」と明確に述べていたにもかかわらず、FがJグループのグループリーダーになり、仕事上で接点ができた。また、Gから言われたとして、Jグループのアシスタント業務が振られてくるようになった。

この出来事に関し、平成〇年〇月〇日付け使用者報告書には、平成〇年〇月〇日の請求人からGへのメールによる相談を受け、請求人に面談した上で、Fから事情を聴取し、その結果を請求人に報告するとともに、今後の対応に

ついて請求人の意向を確認したところ、請求人から「報告内容は納得できるものではないが、これ以上事を荒立てる気もないので、今回はこれ以上面倒をかけない。ただ、自分自身、この数か月間苦しんできたことは理解してもらいたい。」との発言があり、Fに事情を説明し、注意喚起することで終結することを請求人とも合意した旨記されている。

当該内容について信憑性を欠くとみるべき事情もないところ、事業場として請求人の訴えに一定の対応を図っているものと認められる。

他方、平成〇年〇月頃、FがJグループのグループリーダーとなる人事異動があり、結果的に請求人の意に反し、請求人とFとの間に仕事上の接点ができる状況が認められる。この点に関しGは、平成〇年〇月〇日作成聴取書において、平成〇年〇月の相談の際に請求人から「普通の職場の関係でいたい」という話が出ていたので、特に変わったことはせずに普通の取り扱いをしていたと述べており、G等関係者が請求人を貶めるないし請求人に不利益を与えることを意図して行ったものとみるべき証拠はないことから、請求人の主張する出来事は、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」には該当せず、具体的出来事「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当するとみるのが妥当である。

G等関係者は、請求人とFとの関係が配慮を要するものになっていることを承知しているにも関わらず、結果的に、仕事上の接点ができるような業務の見直し等が行われたのは、配慮に欠けた行為といわざるを得ないものの、Fが請求人の直属の上司になったわけではなく、仕事上の接点は限られた範囲にとどまるものと推認され、著しく大きな不利益を受けたとまでは認められないことから、この出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

なお、請求人及び再審査請求代理人は、上記(4)の①と④の出来事を分離するのではなく、トータルに判断すべきであると主張するが、請求人が主張する①の出来事のうち、業務による出来事としての「セクハラを受けた」に該当するのは一部に限られ、④の相談前には止まっていることから、これを一連の出来事として評価することはできない。

(6) 上記(5)のとおり、請求人には心理的負荷の総合評価が「弱」の出来事が1つ

と「中」の出来事が1つ認められるが、その業務による心理的負荷の全体評価は「中」にとどまり「強」には至らないことから、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。

- 3 以上のおりであるから、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとは認められず、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これらを取り消すべき理由はない。

よって主文のおり裁決する。