

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所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、会社C店において、経理及び教育事業に従事していた。

請求人によると、顧客から送金額の不足等についてクレームを受けたことや担当している教育事業関係の業務量が増加したこと等により、平成〇年〇月頃から、不眠、腹痛、頭痛等の症状が出現し、激しい気分の浮き沈み、会社のことを考えると泣きたくなり、死んだほうがいいという気持ちが増大し、同年〇月末には遂に出社できなくなったという。

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、監督署長に対し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。）に対し審査請求をしたが、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において、E医師作成の意見書及び請求人の申述等を踏まえ、請求人は、平成〇年〇月上旬にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したと判断するのが妥当である旨述べている。当審査会も、請求人の症状とその経過等に照らすと、専門部会の意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、精神障害の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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、「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。

(4) そこで、評価期間における「特別な出来事以外の出来事」についてみると、次のとおりである。

ア 請求人及び再審査請求代理人は、評価期間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、①Fが月頭会議で通帳の数字が合わないと言ったこと、②資格試験の一部免除制度を会社が悪用し、会社の不適切な行為に関与させられたこと、③顧客から送金額の不足等についてのクレームを受けたこと、④Fの担当についてクレームが増加したことや、他の従業員の担当となった教育事業関係の業務を肩代わりすることにより業務量が増加したこと、⑤主任となり手当をもらうようになったこと、⑥請求人の業務への取り組み姿勢について、しばしばGから叱責されたり激しいやり取りとなったりしたこと、⑦Fが降格されHが店長となったこと、更に⑧役員面談の際にIから同人の子どものことを引合いに出されて説示されたこと及びHから請求人は更年期障害と言われセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）を受けたことを主張していることから、以下検討する。

イ ①についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日、会社の月頭会議で、Fから通帳の残高が合わないことを指摘され、同指摘事項について精査したことが認められる。同出来事は、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」）に該当し、請求人は、同出来事が会社における業務による心理的負荷の中では最も大きかったと主張するが、同出来事は、会社の運営には影響を及ぼさない程度の軽微なものであったことに加え、請求人の責任が追及されたこともないことから、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

ウ ②についてみると、請求人は、平成〇年〇月頃、会社から、資格試験の一部免除制度に関する会社の不適切な行為に関与させられたと主張するが、一件記録を精査しても、請求人が同行為に関与させられたとは認められず、請求人は、教育事業の業務の一環として対応したに過ぎないことから、請求人の主張を認定基準別表1の出来事として評価することはできない。

エ ③についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日、平成〇年〇月〇日、同年〇月及び同年〇月〇日、顧客から送金額に誤りがある等のクレームを受け、

F、I及びGに相談の上、送金額の誤りを正す等したことが認められる。同出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「顧客や取引先からクレームを受けた。」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するが、決定書理由に説示のとおり、送金額の誤りを正す等することで問題は解決しており、取引関係に影響はなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかったことから、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

オ ④についてみると、まず、請求人は、平成〇年〇月頃、Fが担当する物件のクレームを多数受け、同クレームへの対応のため、業務量が増大したと主張するが、一件記録を精査しても、請求人が同クレームへの対応のため、業務量が増大したとは認められず、請求人の主張を認定基準別表1の出来事として評価することはできない。

また、請求人は、平成〇年〇月、HとJが担当する教育事業の業務の一部を肩代わりしたことが認められる。同出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するが、決定書理由に説示のとおり、同出来事により、時間外労働時間がおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなどの事情は認められず、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

カ ⑤についてみると、請求人は、平成〇年〇月、主任となり手当をもらうようになったことが認められる。同出来事は、認定基準別表Iの具体的出来事「自分の昇格・昇進があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」）に該当するが、一件記録を精査しても、請求人の経験等と著しく乖離した責任が課せられた等の事実は認められず、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

キ ⑥についてみると、請求人は、Gから、Jへのアドバイス、休日のGからの電話への不応答、教育事業の進め方等について、しばしば叱責を受ける等していることが認められ、これらは日常の業務活動の中で生じる上司とのトラブルとして一連の出来事と評価すべきものであるが、以下、その心理的負荷の強度を検討する。

まず、請求人は、平成〇年〇月、Gから、請求人とHが資格試験に関して

行ったアドバイスについて、余計なことを言うなど厳しく叱責されたことが認められる。同出来事は、決定書理由に説示のとおり、Gが請求人に対し業務指導の範囲内である強い指導・叱責をしたにとどまり、その後の業務に大きな支障が生じていないものである。

次に、請求人は、同月及び同年〇月、Gから、休日にGが請求人に対して電話したのに応答しなかったことについて、厳しく叱責されたことが認められるが、前段落に説示したのと同様に業務指導の範囲内であったものと認められる。

さらに、請求人は、同月〇日、Gとの電話中に、教育事業の運営のあり方を巡って周囲も認識するような激しい言い争いを起こしたことが認められる。これら一連の出来事は、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」）に該当するが、決定書理由に説示のとおり、業務をめぐる方針等において周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じたにとどまり、その後の業務に大きな支障が生じていないものであり、その心理的負荷は「中」と判断する。

ク ⑦についてみると、平成〇年〇月、店長がFからHに替わったことが認められる。同出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「上司が替わった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」）に該当するが、単に上司が変わったに過ぎないため、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

ケ ⑧についてみると、平成〇年〇月、Iが役員面談の席上で、営業と事務の関係は、喧嘩はするが最後は協力し合う同人の3人の子どもたちの間の関係のようなものだとして請求人を諭したことを、請求人がセクハラと受け止めたことが認められる。同出来事は、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」）に該当するが、決定書理由に説示のとおり、同人の発言は抑制的な表現にとどまり、発言も1回限りのものであって、その心理的負荷の強度は「弱」と判断する。

また、請求人は、平成〇年頃、Hが請求人のことを「更年期障害」などと述べたことをKから聞いて同発言をセクハラと受け止めた旨主張するが、H

が『更年期障害』とは自分について言ったこと」と主張していることから、同出来事は、業務上の心理的負荷として評価することはできない。

コ 以上を総合すると、本件疾病に関して請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、「中」の出来事が1つであり、「弱」の出来事が6つであるから、その心理的負荷の全体評価は「中」と判断することが妥当であり、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) 請求人の業務以外の要因については、評価期間において一件記録を精査すると、業務以外の心理的負荷は認められない。請求人の側面要因についてみると、請求人は平成〇年〇月以来長期に渡り、双極性感情障害などの傷病名でDクリニックへの通院歴が認められる。

4 以上のとおりであるから、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められず、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。

よって主文のとおり裁決する。