

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C事務所（以下「事業場」という。）において、内勤及び外勤の営業業務に従事していた。
- 2 請求人によると、同僚からのハラスメント、上司に約束を破られたことなどから精神的苦痛が増大し、平成〇年〇月初旬から睡眠障害のような症状がでるようになり、職場に行くことへの不安と恐怖を感じるようになったという。請求人は、同年〇月〇日、D医院に受診し「気分障害（適応障害）」と診断された。
- 3 本件は、請求人が、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して療養補償給付を請求したところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、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ところ、審査官が平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人
(略)
- 2 原処分庁

(略)

第4 争 点

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。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の病名と発病時期について、専門部会は平成〇年〇月頃に 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。)を発病したものと述べており、請求人の症状の経過等を踏まえると、当審査会としても専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(2) 本件疾病を含む精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「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。)のとおりであり、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、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当するような出来事は認められない。

(4) 請求人は、評価期間における「特別な出来事」以外の業務による心理的負荷をもたらす出来事として、①同僚からのハラスメント事案及び②複数関係者による人権侵害事案を主張することから、検討すると次のとおりである。

ア 請求人は、入社当初よりEからハラスメントを受けていたとして、その内容は、「仕事の引継ぎをしてくれない」、「仕事を教えてくれない」、「マニュアルをみせてくれない」、「舌打ちをされた」、「にらまれた」と述べ、具体的出来事として、平成〇年〇月に、Eに仕事を依頼した際に、Eから大声で「できません。自分でやってください。」と言われ、捨て台詞のように「自分でやれよ」と言われた旨述べている。

この点、Eは、独り言で「じゃ、やれば」と言った旨述べ「自分でやれよ」

と言ったことは否定しているものの、Fが、請求人とEが大きな声で言い合いをしていることがあった旨述べており、請求人とEの間で言い争いとなるトラブルが生じていたものと認められる。また、Fは、Eが、請求人とFにはきつく言うようなところがあった旨述べ、Eは、「請求人に対して、もう少し人の立場も考えて、自分でできる仕事は自分でやってくれたらいいのに、という思いを持っていた」旨述べており、請求人とEの間には従前から感情的な軋轢が生じていたものと推認されるが、Fは「嫌がらせのようなことまではしていなかったと思う」と述べている。

この出来事は、認定基準別表1の具体的具体出来事の「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当である。

この請求人とEとのトラブルにより生じた業務上の支障について、請求人は、「伝言を伝えてくれず見積りができなくなった」、「顧客に失礼があり契約を切られた」と述べているが、請求人が会社から責任を追及されたこともなく、大きな業務上の支障が生じたものとは認められず、また、請求人とEは事務所内の座席が離れた配置で、かつ、背中合わせの位置にあって担当業務も異なることから常時接点があるものではなく、周囲から客観的に対立が認識されたのも請求人が主張する平成〇年〇月の両者の言い争いのみであることからすると、この出来事の心理的負荷の強度は「弱」であるものと判断する。

なお、請求人は、Gらのハラスメントを助長する行為及び不作為により被害が増幅された旨主張するが、Gは、請求人からの相談を受けてEに対して業務遂行上の注意を行っており、また、Hも請求人からの相談に対応していることも認められるところであり、請求人が主張するようなEの行為を助長するような事実があったものとは認められず、請求人の主張を採用することはできない。

イ 請求人は、請求人の妊娠について口外されたことが人権侵害であり、マタニティハラスメントに該当する旨主張する。

この点、Gは、平成〇年〇月〇日のミーティングの際に、請求人と同じタイミングで妊娠しているIがいたため、うっかり「請求人とIが長期休暇に

入る」旨述べており、また、Gによれば、Hは同月〇日のマネージャー会議において他の事務所のマネージャーに請求人の妊娠の事実を報告したとされており、請求人が内密にしておくよう依頼した請求人の妊娠をG及びHが第三者に口外していたことが認められるところである。もっとも、G及びHの発言はいずれも業務運営上の必要があつてされたものであつて、とりたてて請求人の妊娠を悪意をもって話題にしたものではなく、請求人の妊娠に対して業務の見直しをはじめ業務上の配慮を検討している状況を踏まえると、妊娠を理由とした差別があつたものとは認められない。

しかしながら、流産の経験のある請求人が安定期に入る前に妊娠したことを他人に知られたくない心情は理解できるところであり、必要な者以外には口外しないよう依頼したにもかかわらず、機微に関わる請求人の情報を第三者が知ることとなり、他の事務所の者から妊娠について話をされるという状況になつたことは、相当程度の心理的負荷が生じたものと考えざるを得ない。この出来事を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめてみても合致する出来事はないため、上司の部下に関する言動の逸脱があつたものと捉え、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を類推してみると、嫌がらせやいじめに類するまでの出来事とは認めることはできないが、G及びHの発言が不用意なもので、会社内の個人情報取扱いとして不適切な面は否めないものであることに鑑みれば、その心理的負荷の強度は「中」であるものと判断する。

ウ 以上のとおり、評価期間において、心理的負荷の強度が「弱」及び「中」の出来事が認められ、恒常的な長時間労働は認められないことから、評価期間における心理的負荷の全体評価は「中」であるものと判断する。

- (5) 業務以外の心理的負荷を生じる出来事として、請求人は平成〇年〇月初旬に流産しており、この出来事は認定基準別表2の具体的出来事の「自分が重い病気やケガをした又は流産した」に該当し、その心理的負荷の強度は「Ⅲ」である。なお、請求人の個体側要因としては特段のことは認められない。
- (6) 以上のことから、評価期間における業務による心理的負荷の強度は「強」には至らないところであり、請求人の本件疾病を業務上の事由によるものと認めることはできない。

(7) なお、請求人は、審理のための処分として、Fへの聴取及びEの医学的診断を申し立てているが、当審査会において、一件記録を精査したところ、いずれもその必要はないものと判断するところであり、採用しないことを付言する。

3 結 論

以上のおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のおり裁決する。