

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○年○月○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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成○年○月○日、A所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、音楽イベントの企画・制作及び興業業務に従事していた。
- 2 請求人によると、いわれのないセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）とマネジメント能力不足を理由として行われた請求人の降格に係る会社との面談（平成○年○月○日実施）の後、体調が悪くなったとして、同年○月○日、Cクリニックに受診し、「適応障害」と診断された。また、同年○月○日には、上記理由により会社から降格を告げられたため、請求人は、会社不信、人間不信を覚え、同年○月○日から休職を余儀なくされたという。
- 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休業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○年○月○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は、決定書理由に説示するとおり、平成〇年〇月頃に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。）を発病したものと判断する。
- (2) 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。）のとおりである。
- (3) 請求人は、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。）における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、Dとの面談の中でいわれるのないセクハラ行為について追及されたことを挙げている。

この点、請求人によるセクハラ的言動を訴えたEは、その内容として、要旨、席替えをされた、不妊治療しているのか聞かれた、一人で倉庫作業をしていたら入庫してきて話しかけられた、ラメのセーターを着て出社したらデートかと聞かれた、などの事実があったと述べている。Eからの相談に対し、Dは、要旨、現状を指摘し次の仕事に向かってもらうことを目的として面談をしたと述べている。同面談に際して、請求人も、強い叱責や人格を否定するような言動があったとは述べておらず、Dも、要旨「請求人を叱ったり、やったことを認めさせるものではなかった。」と述べていることから、事実関係の確認を目的としたものであったと推認し得る。以上のような事情を勘案すると、上司であるDが請求人に対して指導を行うことはむしろ当然であり、仮に面談の際にある程度の強い言葉が含まれていたとしても、やむを得ないものと考えることが相当である。したがって、この出来事を、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Ⅱ）に当たるとみても、その心理的負荷の強度は「弱」ととどまるものと判断する。

- (4) 請求人は、評価期間における業務に心理的負荷をもたらすもう一つの出来事として、昇進後わずか4か月程度で、能力の不足等を理由に、詳細な説明もなく部長職であるディビジョン・エグゼクティブから平社員に降格されたと主張する。

同主張に対して、会社人事担当者は、Eから上記(3)の相談があったことを契機として、内部調査をしたところ、請求人については複数の部下から退職の申出がなされるなど、部下からの信頼を得ていないことが判明したことから、マネジメント適性に欠けるとして役職から外すことになったと述べている。同処遇については、上記経緯に照らすと不当なものであるとは断定し得ず、請求人が受けた不利益の程度についても、相当性を欠くといえるほど大きなものであったとは評価できない。この点、請求人は、同処分は降格に当たる配置転換であり、年間給与において〇万円も減額されたと主張しているが、会社関係者は、降格ではなく、給与水準も変化はないと述べている。当審査会においては、請求人の主張を踏まえ一件記録を精査したが、確かに昇進後わずか4か月程度での配置転換という点において、一定の意図があったものと推認されるも、資格のランクにおいては変更されておらず、月例給与も配置転換前後において大きな変化はなく、年間給与が低下した理由は請求人が休職したこと等からボーナスの査定が下がったことによる影響であると考えられるところであり、上記のとおり、不当に不利益を課したものとは判断し得ない。

そうすると、本出来事を認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」(平均的な心理的な負荷の強度「Ⅱ」)に当たるとみても、その心理的負荷の強度は「弱」ととどまると判断することが相当である。

- (5) そのほか、請求人は、評価期間内の出来事として、昇進があった、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、2週間以上にわたって連続勤務を行ったという3つの出来事があった旨を主張するが、これらについては、決定書理由に説示するとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は、それぞれ「弱」、「中」及び「弱」と判断する。

なお、請求人は、2週間以上にわたって連続勤務を行ったという出来事について、休日の業務内容について事実認定の誤りを指摘するところ、仮に請求人の主張するとおり、招待されたコンサートの鑑賞ではないとしても、取引先主催及び会社に関わるライブへの立会いであり、1日当たり4時間程度の労働時

間にすぎないことからみて、その心理的負荷の程度は「弱」と判断されるものである。

- (6) 以上のとおり、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、その総合評価が「弱」となる出来事が4つ、「中」となる出来事が1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。

なお、請求人は、心理的負荷となった具体的出来事である「自分の昇格・昇進があった」は、具体的出来事「配置転換があった」ないし「上司とのトラブルがあった」と関連する心理的負荷をもたらす具体的出来事である旨主張するが、仮に請求人の主張のとおりであったとしても、上記判断を左右するものではない。

- (7) このほか、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 結 論

以上のとおり、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、主文のとおり裁決する。