

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○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、○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、不動産の管理業務に従事していた。
- 2 請求人は、○年○月○日、C医療機関を受診し、「心因反応、抑うつ状態」と診断された。請求人によると、○年○月○日の終業後、職場の上司や先輩と一緒に居酒屋へ飲みに行ったとき、先輩から暴行と暴言を受け、そのことを会社へ報告したものの対応してくれなかったこと等が発病の原因であるという。
- 3 本件は、請求人が精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして休業補償給付の請求をしたところ、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○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) 請求人の精神障害発病の有無及び発病時期については、決定書理由に説示する
とおり、○年○月中旬頃に ICD-10 診断ガイドラインの「F43.21 遷延性抑うつ反応障害」(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) 請求人の本件疾病の発病前おおむね6か月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、請求人は、①先輩からの暴行傷害行為によって強い心理的負荷を受けたと強く主張するほか、②暴行傷害行為に及んだ先輩労働者の処遇をめぐり上司とのトラブルがあったこと、③社有車を使用できなくなったことについて上司とのトラブルがあったこと、④2週間以上の連続勤務があったことという3つの出来事についても主張していることから、以下検討する。

ア 飲酒後に先輩のDから追いかけて回された等の出来事について

請求人は、要旨、○年○月○日、居酒屋での飲酒後、Dから追いかけて回されたり、腕を掴まれたりしたことなど(以下「本件出来事」という。)は暴行傷害行為に該当し、そのような暴行傷害行為を受けるに至った経緯は、請求人が、以前よりDから暴行を受け、Dの同席する飲み会を逃れるのは事実上不可能ないし困難であったため、やむを得ず飲み会に参加したところ受けたもので、請求人にとって不可避であったのであり、本件出来事は業務上の出来事とみるべきで、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「Ⅲ」)に当たると主張する。

しかしながら、Dと請求人は、そもそも、○年○月以降、別の課に配属され、暴行時、既に上司、部下の関係にはなく、Dが優越的な立場を利用して請求人の意思を抑圧し、請求人に対し飲み会に参加するよう強要した事実はないこと、また、本件出来事は、業務終了後、請求人とD等の計○名が会社外の居酒屋で午後○時から午後○時までの○時間程度、任意で飲酒した後の午後○時○分頃に起こった出来事であることから、当審査会としては、本件出来事については、決定書理由に説示するとおり、業務による出来事に該当するとは判断し得ない。

イ 本件出来事後のDの処遇をめぐる上司とのトラブルについて

次に、請求人は、上司がDについて具体的な懲戒処分等を検討することもせず、まともな対応を取らなかったことは、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「Ⅱ」）に当たると主張する。

しかしながら、本件出来事の直後には課長のEがDに厳重に注意を行ってDに請求人への謝罪を行わせ、また、F部長のGにおいても、○年○月には、F部における請求人とDの座席を離れた位置にする処置を採り、さらに、○年○月には、請求人の意見も聞いてDを他部署へと配置転換を行うこととしたこと等からすれば、むしろ、会社側も相応の対応をしたものとみるのが相当である。

そうすると、Dの処遇に関して上司や会社側に請求人の主張が容れられず、不満を抱き異議を唱えたことは、決定書に説示するとおり、「業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）」に該当すると認められ、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 社有車を使用できなくなったことに関する上司とのトラブルについて

請求人は、社有車の傷について、すでに車両責任者に報告をしていたことを理由に始末書の提出を拒否したにもかかわらず、始末書の提出を強要され心身共に追い詰められた上、社有車の使用を禁止されたことは認定基準別表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「Ⅱ」）に当たると主張する。

しかしながら、会社は、○年○月に社用車に傷が付いていたのに、その傷を付けた社員からの報告がないという事案が発生したため、傷が生じる直前に社

用車を使用していた社員全員に対し、社用車の使用前後の点検を怠ったことについての始末書を提出させて、今後は社有車の使用前後の点検を徹底させようとしたものであるから、同出来事は、決定書理由に説示するとおり、「業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）」に該当すると認められ、当審査会としては、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 2週間以上の連続勤務をしたことについて

出退勤管理表によれば、請求人は、○年○月○日から同年○月○日までの12日間連続勤務した事実が確認できるが、平日の時間外労働だけではこなせない業務量があったため休日出勤したような事情や、深夜に及ぶ時間外労働は認められないから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

(4) 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3つであるから、その心理的負荷の全体評価は「弱」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ものである。

(5) 請求人のその他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。