

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

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成30年9月26日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対してした労働者災害補償保険法による休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すことを求める。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成22年4月1日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C部署において、受発注業務及び注文内容の電算入力等の業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成29年7月15日、D医療機関を受診し、「ストレス障害」と診断された。請求人によると、請求人は、会社において、スマートフォン（以下「スマホ」という。）で請求人の姿を無断で撮影されるなど、同僚からひどい嫌がらせやいじめなどを受け続け、頭痛、動悸、下痢、皮疹等の症状が出現するようになったという。
- 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、平成29年7月25日から同月31日までの間の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、審査官が平成31年2月26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発病時期と病名については、決定書に説示するとおり、労働局地方労災医員E医師が、平成30年9月18日付け意見書において、主治医の意見等を踏まえ、「請求人は、平成29年7月15日には、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。」旨の意見を述べており、請求人の症状の経過及び医学的見解等に照らし、E医師の上記意見は妥当なものである。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書に記載の「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主張するので、以下検討する。

(4) 請求人の主張する出来事の心理的負荷の程度について

ア 同僚からの嫌がらせ、いじめ等の主張について

(ア) Fからスマホで姿を無断で撮影されたとの主張について

請求人は、平成29年7月11日午後1時頃、席で仕事をしていたところ、Fから、スマホで姿を無断で撮影され、その後、FがGとスマホの画像を確認するかのように話していたこと、そのことによっていろいろ考えてしまったことで、嫌な気分になったと主張する。

この点について、Hは、「席に座っている請求人は、Fから写真を撮られたようである。」旨を述べているが、F、I及びGは、「Fが写真を撮影しようとしていた相手はGであって、請求人を撮影しようとしていたわけではない。」旨を述べている。

これら会社関係者の申述等を総合すると、Fが請求人のそばで写真を撮影しようとしていたと推認することができ、そのことについて請求人が不快感を覚えた事実も認めることはできるが、Fは、請求人の写真を撮影しようとしていたものではなく、嫌がらせ、いじめであったということとはできない。

(イ) シフトの調整についての主張について

請求人は、シフトを決めるJが、他の同僚の都合は聞いても請求人の都合は聞いてくれなかったと主張する。

この点について、Fは、「請求人は、自分が休暇を取るときは、サブの人たちに一方的に自分の都合をメールして休暇を取ってしまう。」旨を述べており、また、Iは、「Jと請求人とは仲が良くなく、Jは、他の人には口頭でシフトの要望を聞いていたようだが、請求人とは書面だけのやり取りだったため、Jが、請求人の細かい要望を聞くことは難しかったかもしれない。」旨を述べている。こうした事情を踏まえれば、シフトについて、請求人は、Jとの意思疎通を図ることができず、そのことについて請求人が不快感を覚えた事実は認めることができるが、請求人が、一方的に不利な扱いを受けているという事実は認められず、嫌がらせ、いじめがあったということとはできない。

(ウ) その他の嫌がらせ、いじめの主張について

請求人は、上記以外にも、平成22年4月1日に会社に入社して以来、一貫して、同僚から、ひどい嫌がらせやいじめを受け続けてきているとして主張するが、請求人の同主張を裏付ける客観的な資料はない。

(エ) 出来事の評価について

前記(ア)から(ウ)までの一連の出来事を、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」)に当てはめると、「複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む)」に当たることから、心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 上司とのトラブルの主張について

請求人は、平成29年6月8日、Kの不手際を注意するメールを同人に送

付し、同メールをLにも送付したところ、同日、同人から、Kをあまり責めないようにと注意喚起をする返信を受け、上司とのトラブルがあったと主張する。

しかしながら、Lによる返信のメールの表現は厳しい言葉を用いておらず、同返信の後、請求人がLに反論のメールを送信し、同メールを受けて、Lは、請求人に謝罪のメールを返信しており、同出来事を、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」）に当てはめると、同出来事は、「上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた」等には至らない程度のトラブルであるから、決定書に説示するとおり、同出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ その他の主張について

(ア) 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになったとの出来事に係る主張については、決定書に説示するとおり、同出来事を、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」に当てはめると、心理的負荷の総合評価は「弱」とするのが相当である。

(イ) 「セクハラを受けた」との主張については、決定書に説示するとおり、請求人が主張する出来事については、会社関係者の申述等審査資料からは、事実であることを確認することはできないもの、ないし、セクハラに該当する発言をしたかもしれない旨の申述はあるものの、その時期は不明である。仮にこれらの出来事を評価しても、請求人が受けたとするセクハラは、一過性の腕や手への接触ないし不快な性的発言であって、平成29年6月に、Mから二の腕を触られたときは、請求人は、同年7月12日に課長のHに相談し、Hが請求人に対し、「Mには注意しておく。」旨を述べていることを踏まえれば、認定基準別表1に「『強』になる例」として掲げられている「胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合」等に当たるということはできず、請求人が受けたセクハラの心理的負荷の総合評価は「強」には至らないものと判断する。

(5) 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」となる出来事のみであり、その心理的負荷の全体評価は「弱」ということができ、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いうこととはできない。

3 結 論

よって、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。

令和2年5月13日