

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というにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A県A市所在のB会社（以下「会社」という。）に採用され、タクシー乗務員として勤務していた。

請求人によれば、入社後の平成〇年〇月実施の路上研修などにおいて、上司から強い言葉を受けたことにより、精神的に追い詰められ、同年〇月からの乗車業務では、客とのトラブルや自動車の物損事故の発生などもあったため、上司の言動は厳しく、加えて同僚の陰口やセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）、長時間労働も影響し、体調不良になったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日にCクリニックに受診し、「急性ストレス反応、身体表現性自律神経機能不全」と診断され、同年〇月〇日には、D医院に受診し「軽症うつ病エピソード」と診断され、さらに、同年〇月〇日、Eクリニックに受診し「うつ状態」と診断された。

請求人は、業務上の事由により精神障害を発病したとして、監督署長に対して療養補償給付の請求をしたところ、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、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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害の発病時期については、請求人自身が平成〇年〇月に入ってからだと思っている旨申述しているところ、F医師作成の意見書及び同医師からの確認結果によると、請求人は平成〇年〇月頃に「うつ病」(以下「本件疾病」という。)を発病したとされている。

請求人の発病に至る経緯や医証等に照らすと、当審査会としても同医師の意見は妥当なものであると判断する。

この点に関し、請求人は、審査官は本件疾病が発病したのは平成〇年〇月以降というだけで、具体的な日付はなく、勝手に〇月からだと決めてかかっている旨述べ、審査官による発病時期の判断について不服を述べている。しかしながら、請求人が平成〇年〇月〇日に受診したG医師が、平成〇年〇月〇日付け意見書において、「平成〇年〇月初旬頃より、意欲減退、不眠、不安、希死念慮等の症状がみられ、軽症うつ病エピソードと診断した。」旨の意見を述べていることからみても、請求人の本件疾病は、上記のとおり平成〇年〇月頃に発病したものと判断するのが妥当であり、請求人の主張は採用できない。

(2) ところで、本件疾病を含む精神障害に係る業務上外の判断については、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」に該当する出来事及び恒常的な長時間労働は認められない。
- (4) 請求人は、評価期間における業務による心理的負荷として、主に「会社に入社してからの上司の暴言」、「お客様からのクレーム」、「同僚からの陰口やセクハラ」などであると主張しているため、検討する。

ア 会社上司からの暴言について

請求人は、指導を担当していたのはH取締役とI運行管理者であったが、路上研修中、請求人にやる気のない態度を示し、「たらたら走行するんじゃない」、「安心しておまえに任せられない、任せられる仕事はない」などと言われたほか、運転業務が始まった後乗客とのトラブルの際「おまえの煮え切らない態度が悪い」、「てめえー、ふざけるな」、「あんなんしょっちゅう通ってる道じゃねえか。それなのにわからねえってのはどういうことだ。やる気あんのか。」などとさんざん言われた旨主張している。

I運行管理者は、「運行管理者として新人研修を担当しているが、教える立場として気を遣う。請求人に対し、厳しい言葉や相手をけなしたりするような言葉は使っていない。」、「新人には乗務するに当たり、危険な運転行為やお客様への対応に厳しい言葉で指導することもあるが、絶えず厳しい言葉をかければ参ってしまうため、気をつけて新人には言葉をかけるようにしている。」旨述べているほか、H取締役は、「クレームがあれば、乗務員たちに意識改善するように指導していく。高圧的な注意の仕方ではなく、気分を損ねない程度に言葉を選んで指導する。請求人の場合は、男性乗務員と比べ少し気を遣って注意した。」旨述べ、J運行管理者は「頭ごなしに乗務員を叱ることはない」旨述べている。

他方、K乗務員は、「研修での上司はH取締役とI運行管理者であった。時々厳しい言葉や強い口調になることもあったが、短期間でタクシー業務を習得させるため、新人に指導するのは当然のことだと思っている。」、「お客からのクレームについて、上司からは注意や叱られるばかりではなく、その後は必ず業務のアドバイスをしてくれる。」旨述べている。

以上からすると、請求人が主張する出来事は、認定基準別表1の「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）に該当するところ、新人タクシー乗務員に対する指導ないし教育であることから、厳しい言葉や強い口調になる場合もあったものと推認されるが、決定書理由第2の2の（2）のイの（ア）に説示するとおり、それらの言動は、新人タクシー乗務員に対する業務指導として不適切なものではなく、業務指導の範囲内であったものとみるのが相当であり、当審査会としても、心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

イ お客様からのクレームについて

請求人は、平成〇年〇月から、「乗車の際の受け答えの声が小さい」と怒られたり、道順がわからず遠回りして料金が加算されてしまいお客様を怒らせ、料金は払ってもらったものの、上司からはすぐに返金するように指示されるとともに、「本当なら自腹で返金するところ、今回は会社で対応する。」と言われたなどと主張している。この主張の出来事を認定基準別表1に当てはめると「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」に相当し、その平均的な心理的負荷は「Ⅲ」とされている。

この出来事に関し、I運行管理者は「請求人が乗務を始めて、会社にはお客様からのクレームが多くなった。」と述べ、H取締役は「請求人が乗務してから常連のお客様が利用しなくなった。会社としてはお客様が減ったことに対し実際損失を受けた。ただ、請求人一人の責任ではなく、請求人にもっと指導して教えていかなければならないという思いであった。」と述べている。また、K乗務員は「乗務した最初は、やはりお客様から苦情を言われました。道を間違えたり、モタモタしてしまったり、お客様から怒られました。苦情や怒られることは自分のミスであるため当然です。」と述べている。

これらの申述からして請求人が乗務を始めてから顧客からのクレームが増加したことがうかがえるものの、実質としては決定書理由第2の2の（2）のイの（エ）に説示するとおり、顧客からのクレームは経験の浅いタクシー乗務員であれば、誰でも一度や二度は受けるものであって、会社の経営に影響するような重大なミスとまでは言えず、請求人に対してペナルティーも課されていないことから、当審査会としても、この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 同僚からの陰口について

請求人は、平成〇年〇月頃から、お客様とトラブルを起こしたりミスをしたことを知った同僚が「あいつ、またミスしたぞ」と陰であることないこと言いふらし、嫌な思いをした旨主張している。

H取締役は「会社内で請求人の陰口を言ったり、いじめをするといったことはなかったと思う。どちらかといえば、請求人のことをかわいがっていたと思う。」と述べているところ、請求人自身も、特定の同僚から言われたわけではない旨述べていることからすると、請求人と同僚との間にトラブルがあったことを客観的に確認することはできない。

そうすると、請求人の主張する出来事は、認定基準別表1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）に該当するとみることとはできず、仮に該当するとして評価しても、決定書理由第2の2の（2）のイの（イ）において説示するとおり、当審査会としても、この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 勤務形態の変更について

請求人は、平成〇年〇月〇日から乗車業務に就き、交替制勤務や深夜勤務に従事していたことが認められる。

この点について、請求人は、タクシー乗務員として従事する以前は変則的な勤務や12時間を超える勤務も経験したことがないから、身体がそのような勤務についていけるわけがなく、負荷がかかるのは明白であると述べ、勤務形態の変更が強い心理的負荷となった旨主張している。

しかしながら、交替制勤務や深夜勤務はタクシー乗務員にとっては一般的にみられる勤務形態であって特に変則的なものではなく、請求人が日勤業務に限定して従事することを条件に採用されたとする資料も見当たらないことから、研修期間が終了した後、交替制勤務や深夜勤務を含む乗務業務を開始したことは、認定基準別表1の「勤務形態に変化があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅰ）に該当すると認められるものの、決定書理由第2の2の（2）のイの（ウ）に説示するとおり、タクシー乗務員として当然予想される出来事であって、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

オ 同僚からのセクハラについて

請求人は、平成〇年〇月〇日の朝、深夜乗車を終えて営業所に戻り日報や売り上げの処理をしていたとき、同僚からセクハラを受けた旨主張しているところ、H取締役が「その当事者に事情を聞きました。彼の返事は『事実です。』というだけでした。」と述べていることから、請求人がセクハラを受けたことは事実であると認められる。

しかしながら、当該出来事は、請求人の精神障害が発病した後の出来事であるから、当審査会としても、決定書理由第2の2の(2)のイの(オ)において説示するとおり、評価の対象とはならないものと判断する。

この点について、請求人は、発病後の出来事であることを理由に無関係とするのは納得できない旨主張しているが、認定基準は対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを認定要件としていることから、発病後の出来事は評価の対象とはならず、請求人の主張は採用できない。

なお、請求人は、本件公開審理において、セクハラの手相手である同僚は、入社当初から下ネタを言ってきた旨述べ、平成〇年〇月下旬頃からセクハラを受けていた旨主張しているが、同時に請求人は会社には報告していない旨述べており、一件資料をみても、セクハラを受けた事実を認めるに足りる証拠はなく、その事実は確認できないと言わざるを得ない。

(5) 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」である出来事が3つ認められるが、仮に評価した出来事を含めても、当審査会としては、業務による心理的負荷の全体評価は「弱」であると判断する。

(6) 請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 以上のとおり、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ず、したがって監督署長が請求人に対してした療養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。