

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所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、タクシー乗務員として勤務していた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日、タクシーに乗務して料金所を通過中、ミラー部分をETCのバーにぶつけて破損させ、同月〇日、上司から叱責を受けたことにより心身に変調を来したという。

請求人は、同月〇日、C医療センターに受診し「身体表現性自律神経機能低下」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、監督署長に療養補償給付を請求したところ、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、本件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 当審査会の事実の認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害及びその時期について、D医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、主治医意見や発病の状況及び経過等から、請求人に発現した精神障害は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F4. 神経症性障害」(以下「本件疾病」という。)と判断され、発病時期は平成〇年〇月上旬頃であるとしている。

請求人の症状等の経過に照らすと、当審査会としても、同医師の意見は妥当であると判断する。

(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」に該当する出来事は認められない。

(4) 評価期間において、請求人が業務による心理的負荷となったと主張する出来事等についてみると、以下のとおりである。

ア 本件疾病の発病前6か月から同5か月にかけて、時間外労働時間が大幅に増加したこと

(ア) 監督署長が認定した請求人の時間外労働時間数は、発病前6か月と同5か月の時間外労働時間を比較すると、29時間12分から58時間56分

に増加していることが認められる。

(イ) この出来事は、時間外労働時間数が1か月当たりおおむね20時間以上増加し、1か月当たりおおむね45時間以上となっていることから、認定基準別表1の「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」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当するものと認められ、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても、「中」と判断する。

イ 平成〇年〇月〇日に請求人が乗せたタクシーの乗客から、請求人の接客態度が悪いとクレームがあったこと

(ア) E統括本部長は、「平成〇年〇月〇日、請求人が乗せた乗客から接客態度がなっていない等の苦情があった。請求人からは謝罪や反省の言葉もなく、言い訳を繰り返していたという話を聞いた。」旨述べるほか、F次長は、「請求人の感じが悪いという苦情であった。その時の当直が謝って、理解していただき、その場で終了している。請求人が乗客にお詫びに行ったりするなどの事後対応はなかった。」旨述べている。

(イ) この出来事は、認定基準別表1の「顧客や取引先からクレームを受けた」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当するが、請求人は特に対応を求められたものではなく、その後の業務内容や業務量に大きな変化がなかったことから、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても、「弱」と判断する。

ウ 平成〇年〇月〇日の乗務中、タクシーのミラーをETCのバーにぶつけ破損したこと

(ア) 請求人は、「〇月〇日の朝、工作中に車のミラー部分が欠けていることに気付いたので、就業報告書に記載して会社に報告した。平〇月〇日、E統括本部長は、『お前、他人のせいにしようとしているだろ。あんなスピードでETCに入るようでは、今の車には乗せられない。担当車を替える。』という内容の話をされた。」「E統括本部長は、請求人が事実を認めて謝罪しているにもかかわらず、懲罰の意味合いを込めて担当車を替えると通告した。」旨述べている。

(イ) E統括本部長は、「〇月〇日請求人が入社したとき、『なぜ、報告しない。』と言った。」「請求人が作成した日報と就業点検表には特にミラーをぶつけた等の記載はなかった。」「ミラーの修理代は2～3万円程度で、全て会社

が負担した。」旨述べ、F次長も同旨を述べている。

(ウ) この出来事は、認定基準別表1の「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」(平均的な心理的負荷の強度Ⅲ)に該当するとみても、請求人のミスはミラーをETCのバーにぶつけたものであって、会社の経営に影響するような重大なものとはいえず、破損したミラーの修理代も2～3万円程度で全て会社が負担していることから、その心理的負荷の総合評価は、当審査会としても、「弱」と判断する。

エ 上司から嫌がらせを受けたこと

請求人は、具体的な嫌がらせとして、①平成〇年〇月頃、G班長が乗務員から1000円をもらってタクシーを洗車しているのに収入として申告していないのは不正である旨E統括本部長に話したところ、翌月から同統括本部長は挨拶や声を掛けてくることがなくなったこと、②平成〇年〇月以降担当車両が4台も替わっており、会社を辞めるように仕向けるものであったこと、③平成〇年〇月に有給休暇が認められなかったこと、また、平成〇年〇月には、請求した日数よりも少ない日数しか有給休暇が認められず、有給休暇の取得に際してあらかじめ確認した金額よりも少ない金額の給与しか支給されなかったことを主張している。

(ア) ①については、評価期間よりも以前の出来事であるから評価の対象にはならない。

(イ) ②については、平成〇年〇月〇日以降は、車両番号〇を約4か月、同〇を約8か月、同〇を約3か月担当し、単発的に別の車両を担当することもあったという状況からすると、担当車両を頻繁に変更されているものとは認められない。

なお、請求人らは、本件公開審理及び平成〇年〇月〇日付け上申書において、「車種の違いによって、後部ドアの開閉レバーの位置や操作方法が異なったり、ハザードランプを点滅させるスイッチの位置が異なったりするため、タイプの違う車両へと担当を替えられるたびに、強いストレスを感じた。」「平成〇年〇月〇日以降も頻繁に担当車両を変更されていたというべきであり、このような頻繁な担当車両の変更は『勤務形態に変更があった』に該当し、いじめ・嫌がらせに当たる。」「平成〇年〇月〇日からの担当車の走行距離は30万km、同年〇月〇日からのそれは20万km、平

平成〇年〇月〇日からのそれは10万kmであり、不遇の扱いを受けていた。」旨述べている。しかしながら、請求人は、タクシー乗務員として長年の経験を有するベテランであり、これまで多様な車種のタクシーへの乗務経験があるものと推認されるから、タイプの異なる車両を担当したとしても、その困惑の程度は小さく、そのことによって強い心理的負荷を受けたものとは認め難い。また、請求人が指摘する期間における担当車両の状況は上記で判断したとおりであり、担当車両の変更をもって、交替制勤務や深夜勤務等への変化を意味する認定基準別表1の「勤務形態に変更があった」に該当するということもできないのみならず、担当車両の割り振りについては、タクシー乗務員の経験や従前の勤務実績等の要素を考慮して行われるものであり、会社の相応な裁量に委ねられているものというべきである。さらに、タクシー車両の標準的な走行距離は、「30～40万kmである。」旨請求人が述べていることからすると、配車された車両が新車ではないとしても、標準的な走行距離を大幅に超える車両とはいえないから、請求人に対して殊更に嫌がらせとして古い車両を担当させたものとは認められない。

(ウ) ③については、平成〇年〇月の有給休暇の件は評価期間よりも前の出来事であり、評価の対象とならない。平成〇年〇月〇日の有給休暇の件については、請求人は、「E 統括本部長は1回の申請が4日なのは会社のやり方であると言った。おかしいと思いながらも、仕事に戻った。」旨述べているところ、E 統括本部長が、「日額補償として診療報酬月額に基づいて支給している。入社時にきちんと説明しているが、有給算定や有給取得日数のことで請求人から問合せや苦情を受けた記憶はない。」旨述べるほか、H 課長は、「平成〇年〇月頃に請求人から有給休暇のことで話をしたことはない。」旨述べ、F 次長も同旨を述べていることからすると、請求人の有給休暇の取得日数や手当の金額に関し、請求人が上司に対して問合せをしたり、苦情の申入れをしたりした事実を確認することはできない。

以上からすると、当審査会としても、請求人の主張する嫌がらせに該当する出来事は認められないものと判断する。

(5) 以上を総合すると、業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つと「弱」となる出来事が2つであるから、業務による出来事の心理的負

荷の全体評価は「中」と判断する。

なお、請求人は、監督署長は上記（４）のエの嫌がらせについて判断していない旨主張しているが、監督署長は請求人が平成〇年〇月〇日付け聴取書で主張した上記の嫌がらせについても十分に検討した上で、結論を出したものと推認することができるものであり、当審査会としても、改めて、請求人が上司から受けたとする嫌がらせを含む同人の主張について子細に検討したが、上記結論を左右するに足りるものは見いだせなかったことを付言する。

（６）請求人には、住居の引っ越し費用や長男及び次男の学費として会社から〇万円の借り入れがあることが認められるが、個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

３ 以上のとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「中」であって、「強」には至らないから、同人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められない。

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。