

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29年11月27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療養補償給付を支給しない旨の処分の取消しを求める。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成28年10月1日会社A（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社C営業所（以下「営業所」という。）において、トラックドライバーとして、配送業務や倉庫内作業に従事していた。
- 2 請求人は、平成29年3月10日、D医療機関に受診し「適応障害」と診断された。請求人によると、同年2月20日、配送中に接触事故（以下「本件事故」という。）を起こし、その後の事故処理をきっかけに上司のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）などを受けたことが原因で精神障害を発病したという。
- 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療養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31年2月12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、請求人は、平成29年2月下旬頃、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平成29年2月20日の配送中に接触事故を起こしたこと、②上記事故後、Eからパワハラを受け、同月28日、F等から罵倒されたこと、③平成28年10月頃に長時間労働を行ったことを主張しているので、以下検討する。

ア 悲惨な事故や災害の体験、目撃をしたことについて

平成29年2月20日、請求人が配送中に接触事故を起こしたことは、認定基準別表1の具体的出来事の「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて評価すると、決定書理由に説示するとおり、上記事故の程度も軽微なものであり、同事故による請求人に対する処分はなかったことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ (ひどい) 嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことについて

Gは、要旨、「Eは、以前、休暇の取得をするにあたって『H課長に言えばいい。』と言っていたが、上記事故後に休暇を取得した際は『会社の就業規則により所長に連絡が必要』と言い、請求人が就業規則の閲覧を求めると、

『そんなものはない、所長の私が決めていく。』と無茶苦茶なことを言った。」と申述しており、これらのEの言動は、労働基準法第106条第1項に規定する就業規則の周知義務に違反するおそれがあるなど、社会通念上許容される限度を超えるものとみるのが相当である。また、E、H及びGの申述より、平成29年2月28日、F及び本部長は、営業所を訪れ、請求人の同月21日の休暇取得について営業所職員に対して事情聴取を行い、上記休暇に係るEの発言を「モラハラ、パワハラにはあたらない。」として、Eの上記言動等に対する請求人の主張を聞き入れず、請求人のみを叱責したことが認められる。

そうすると、これら一連の出来事を認定基準別表1の具体的出来事の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめて評価すると、上記Eの言動には業務指導の範囲を逸脱した不適切な点があり、上記F及び本部長の対応も請求人への配慮を欠けたものであるが、これらに人格や人間性を否定するような言動は含まれておらず、一件記録を精査するも、執拗に行われていたとまではいえないため、その心理的負荷の強度は「中」とするのが相当である。

ウ 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ことについて

Eの申述によると、請求人は、研修期間の後、平成28年12月頃からは1人で配送や倉庫業務を行うようになったことが認められる。請求人の時間外労働時間は、監督署長作成の労働時間集計表によると、研修期間後、1人で配送等の業務を行うようになった時期である本件疾病の発病前4か月から発病前3か月にかけて、請求人の時間外労働時間数が20時間以上増加し、1か月当たり45時間以上となっている。しかしながら、請求人は、発病前4か月の期間中に感染性胃腸炎等を発症し、平成28年11月8日から同月14日までの間に所定休日を除いて6日間休んでいること、また、同月の労働時間が他の月に比べて短くなっているため、同月と同年12月の労働時間を単純に比較するのは困難であることなどに鑑みると、この出来事による心理的負荷は「弱」とであると判断する。

エ 以上ア～ウのとおり、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、心理的負荷の強度が「中」のものが1つ、「弱」のものが2つであることから、全体評価は「中」であり、「強」には至らないことから、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。

(4) 業務以外の心理的負荷や個体側要因については、特に評価すべき要因は認められない。

(5) なお、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。

令和2年3月11日