

令和元年労第234号

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12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28年6月20日、会社A（以下「会社」という。）に雇用され、会社B本部（以下「事業場」という。）で洗車業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成30年6月15日、精神的な不調を訴え、C医療機関に受診し、「全般性不安障害」と診断された。請求人によると、身に覚えのないことで、いきなり事業場から自主退職を執拗に求められた後、いきなり懲戒解雇されたことにより、精神的ショックを受けたという。
- 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、平成30年6月15日から同年8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4月24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、平成30年5月下旬に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) 本件疾病を含む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（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、請求人は、①不当解雇された及び②パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたという2つの出来事を主張していることから、以下検討する。

ア 不当解雇されたとする主張について

請求人は、平成30年5月22日、Dから、どこの誰がアップしたか分からない動画のことで、突然、「自主退職するか、解雇になるか、どちらかを選べ、考えてこい。」と言われ、同月24日、再度Dから「自主退職を受け入れるか、解雇になるか、どちらかを選べ。」と言われ、解雇になったと述べており、この出来事の経緯についてみると、次のとおりである。

請求人は、平成28年8月、通勤途中に危険な運転をしていたと外部から会社に苦情があり、会社から指導を受けたにもかかわらず、同年12月に、再度危険な運転をしていたと外部からの苦情があり、再度会社から指導を受け、平成29年1月14日付けで、危険な運転を行わない旨の誓約書を会社に提出している。その後、平成30年5月21日に、請求人が危険な運転をしている動画がユーチューブに投稿されていることが判明し、同日、Dが請求人に危険な運転の確認をするとともに、辞めるのかどうするのか家族と相談するよう指示している。同月24日に、Dが請求人にどうするか確認したところ、請求人は「辞める。」と答え、自主退職と解雇のうち解雇を選んだことから、

請求人は解雇となっている。また、請求人が行ったとされる危険な運転は、前方の車両に異常に接近し、センターラインをはみ出すなど前方の車両を煽る行為で、明らかに危険な行為といわざるを得ず、請求人も危険な運転行為を認めている。

そうすると、この出来事は、決定書理由に説示するとおり、認定基準別表1の「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。）の具体的出来事の「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当するも、請求人が会社の指導に従わず危険な運転行為を繰り返していたことを踏まえると、会社の解雇処分が明らかに不合理なものとはいえ、その解雇理由は説明され、請求人が退職を拒んだ事実はなく、執拗に退職を強要されたものではないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」とどまるものとみるのが相当である。

イ パワハラを受けたとする主張について

請求人は、平成30年4月下旬に、Eの送別会において、Eから「なんでもかんでもハローワークに相談に行くな。」と大きな声で言われ、とても恥ずかしい思いをさせられたと述べている。この点、Eは同旨の発言は否定しており、送別会の他の参加者は、請求人とEが良好な関係であったと述べていることからすると、Eの送別会における請求人に対する発言は明らかではないものの、周囲から客観的に認識されるようなトラブルが生じていたとは認められない。また、請求人は、「Eは普段から私にいろいろ言ってきました。内容は特に覚えていませんが、非常識なことを平気で言う人でした。」と述べており、具体的な事実は明らかではないが、Eは、「再三に渡り、『運転は大丈夫か。』『もうやっていないよなあ。』と声をかけていました。」と述べていることからすると、Eが心配して注意したり、声をかけていたことが、請求人には負担となっていたとも考えられる。

そうすると、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事の「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」）に該当するも、Eから請求人が業務上の指導を受けていたもので、強く叱責を受けていたとの事情は認められず、客観的に認識されるようなトラブルが生じていたとも認められないことから、その心理的負荷の総合評価はせいぜい「弱」とどまるとみるのが相当である。

(4) 以上のことから、決定書理由に説示するとおり、評価期間における業務による心理的負荷の全体評価は「中」であり、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。

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ものは見いだせなかった。

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3月27日