

主 文

労働基準監督署長が、平成29年12月21日付けで再審査請求人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は、これを取り消す。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

主文同旨

第2 事案の概要

- 1 再審査請求人（以下「請求人」という。）は、平成28年7月1日、A所在の会社B（以下「派遣元」という。）に雇用され、派遣労働者として平成28年7月15日から会社C（以下「派遣先」という。）において、制御システムの調整、作業手順書の作成等の計装業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成29年1月17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、派遣先の上司からひどい嫌がらせを受け続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、平成29年1月17日から同年6月9日までの間の休業補償給付を請求したところ、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）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1月7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 前提事実

(略)

2 当審査会の事実認定及び判断

(1) 請求人の精神障害の病名については、決定書理由に説示するとおり、平成29年1月頃に、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) 精神障害の判断基準は、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派遣先から必要な研修を受けていなかったため必要以上の叱責を受けるに至った、②平成28年7月中旬以降、事実上の上司に当たるEから請求人の人格を否定する又は請求人を侮辱する嫌がらせを執拗に受けた旨強く主張するほか、実態と異なる労働時間の申告を強制されたこと、虚偽の内容の報告書の作成を強制されたこと、更には、出来事の評価に当たっては請求人に対して十分な研修が行なわれなかったこと、派遣先がEに対して適切な対応をしなかったことを勘案すべきであると主張していることから、以下検討する。

(4) 請求人が派遣先で計装業務に従事するに至った経緯について

請求人は、派遣元に平成28年7月1日に雇用され、同月15日には派遣先に派遣され、計装業務に従事しているものの、派遣元に雇用されるまで実家で農作物の小売等の業務に従事していたため、組織で働く経験に乏しい上、計装業務の実務経験はなく、当該業務をFで1年学んだにとどまるものであった。

請求人は、派遣元において雇用後2週間ほど社内教育を受け、派遣先においても派遣後1週間ほどの教育を受けていたものの、専門的な技術教育は受けていなかった。

Gは、請求人について「他の派遣労働者と比較すると、ビジネスマナー的な

ところを含めて、社会人的なことに慣れていないのかなという印象はありました。」と申述しており、的確な業務を行わせるためには、十分な研修が必要であったにもかかわらず、これが行われていなかったものと認められる。

(5) 平成28年7月中旬以降に上司から執拗な嫌がらせを受けたとする主張について

ア 請求人は、平成28年7月中旬以降、請求人にとって派遣先の事実上の上司に当たるEから、毎日のように些細なことに関して叱責され、その言動の中には請求人の人格を否定する言動や派遣労働者である請求人を侮辱する言動が含まれていたと主張するところ、以下の出来事があったことが認められる。

- ① 平成28年7月に出張先のホテルに機材を送る際に、送り状の書き方に関し、Eから「なんで勝手に書いたのか。それではホテルに盗まれる。」と罵倒され、対処の仕方を聞いても教えてくれなかったと請求人は述べており、基本的にそのとおりであったとEも認めている。
- ② 平成28年12月のH所在の工場に出張した際、請求人はEの上司に当たるGからの「請求人はまだ経験が浅いから後ろで話を聞いていけばよい。」という指示に従ってEの後ろに立って朝礼に参加していたところ、「(略)仕事なんだから自分から仕事をもらいに行け。」とEから、侮蔑する表現を用いて叱責されたと申述しているところ、「文字通り言ったかどうかは分かりませんが、そのニュアンスに近いことは言った。」ことをEも認めている。
- ③ 平成29年1月16日には、客からの要求があった作業手順書の修正を請求人がGの許可を得て行ったことにつき、Gは、請求人の行動には問題がなかったにもかかわらず、Eは自分に相談・報告がなかったとして、請求人を「勝手にやるな。なんで俺を通さないんだ。(略)お前は仕事を受けられる立場じゃない。俺に許可を取らずに仕事を受けやがって。改ざんじゃねーか。不正じゃねーか。」等の言葉を用いて、自分の怒りに任せて感情的になり、語気強く怒号のような声で怒鳴りつけたと申述する。また、その怒り方が常軌を逸しており、人格否定をしていると捉えられてもおかしくない状況であったので、Gは、「ちょっと待てお前、さすがにそれは言い過ぎじゃないか。そうじゃないだろう。」とEを注意して、当該行為

を止めさせたと申述している。

イ Eのそのほかの言動の詳細は、必ずしも明らかではないが、Gは、「Eは機嫌次第で声を荒げることがある。かんしゃくを起こすことがあり、ファイルを机に叩きつける等の荒い行動に出る特性がある。」ことを認めており、また、Eの言動は「『叱る』というより『怒る』という傾向があるので注意していた。一度言ってやらなくなるようなものではなく、根気よく何度も何度も注意していく必要があるという認識であった。」と申述していることからすると、Eは、日頃から厳しく感情的な言動を繰り返していたと推認し得る。

ウ また、同僚のIも、Eから「幼稚園じゃないんだからモジモジしていても何も始まらないぞ。」と言われたことがあると申述し、Eについて、「業務指導とはいえ、『幼稚過ぎるね』等の棘がある言い方をしますし、頻繁に請求人を厳しく叱責していましたので、請求人は大丈夫かなと思ったことがありました。」と申述している。

エ 請求人が、平成28年8月頃、要旨、「パワーハラスメントと考えられる発言、対応をする者がおり、機嫌次第で声を荒げるため周囲が萎縮している。そのような環境で仕事をするのは大変苦痛であり、次の仕事ではその者(E)と一緒にになるので身の危険を感じる。」として、会社企業倫理社内相談窓口にご相談した結果、秋口くらいからEとは離れて仕事をしていたものの、Eは、その後再び出張等で請求人と一緒に仕事をする事となった際に、請求人に対してその人格を否定する又は請求人を侮辱する発言を含む言動を繰り返していたと認められる。

なお、上記相談があったことを受け、Gは、Eに対して、コミュニケーションの仕方等に関し、「相手を萎縮させるような、恫喝めいた言い方は止めなさい。」といった指導を行っている。

オ 以上に認定したところによれば、請求人は、Eから、業務に関する事柄についてではあるものの、頻繁に請求人の人格を否定する又は請求人を侮辱する発言を含む言動により、厳しく叱責をされていたものと認められる。

カ 一方、請求人には業務に関する知識や経験に乏しいところがあったため、先輩格で経験も豊富なEとしては、請求人の仕事ぶりに対して、いらだちや不満を募らせる状況にあったと推認し得るものであり、この点ではEの言動

が厳しくなったことは理解し得る点もある。

しかしながら、Eの請求人に対する言動は、請求人に対して十分な研修が必要であったのにこれが行われなかったことも踏まえると、上記のとおり、請求人が問題にしているEの言動が業務に関連してのものであることを勘案しても、その内容と態様は業務指導の範囲を逸脱しており、その中には人格を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われたものというべきであり、これを認定基準別表1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」に当てはめて評価すると、その心理的負荷の総合評価の程度は「強」と判断するのが相当である。

(6) したがって、請求人が主張するその他の出来事について判断するまでもなく、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べきである。

4 結 論

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認められるから、本件処分を取り消すこととして、主文のとおり裁決する。

令和2年1月29日