

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スタッフ

特集Ⅰ

No. 2501

安全旗をつなぐ無災害 駅伝、

緑十字預かる1週間が緊張感生む

(株)丸運

特集Ⅱ

ストレスチェック

小規模事業場は早めの体制整備を

<事例> 東海商事(株)

ニュース

安全上影響及ぼすかを判断

厚労省 「一の場所」の考え方で通達

労働災害動画 配信しています!

↓コチラから



安全スタッフ電子版へログイン後→「各種サービス」  
→「動画で学ぶ労働災害事例」からご覧いただけます

7月  
1日号

2026

## ■ 災害のあらまし ■

I T機器の卸売販売を行う株式会社B社に勤務する営業職の社員Aは、売上報告を行う会議で部門責任者から執拗な叱責を受けた。Aの主張によれば、大声での罵倒に加え、責任者に見せようと手に持っていた資料を突き出した際に揉めあいになり、強く押し返された際に左腕を負傷したほか、その一連の威圧的な行為により強い精神的ショックを受けたという。Aはその後、心療内科を受診し、「うつ状態・自律神経失調症」との診断を受けた事を踏まえ、当該傷病が業務上のパワハラに起因するものであるとして、会社に対し労災請求書（様式第5号）への事業主証明を求めた。

しかし会社側は、当事者である部門責任者からヒアリングを行い、「厳しい指導はしたが、暴力や暴言の事実は一切ない」との回答を得た。会社は当該責任者の人柄を信頼し、Aに対し「事実に基づかない労災申請は不正受給に該当する」と伝えて証明を拒否。そのまま「私傷病」としての休職を発令した。

その後、Aは復職できず、就業規則に基づき休職期間満了による自然退職となった。しかし、Aは退職後、事業主証明がないまま労働基準監督署へ直接、労災申請を行った。

## ■ 判断 ■

労基署は、Aからの申請を受理し、本件を「業務上の災害」と認定した。以下にその経緯を示す。労基署は会社に対し労働者災害補償保険法第46条の規定に基づき、「報告書」の作成および各種資料の提出を命じた。

会社側は、役員が部門の全社員にヒアリ

執拗な叱責によりうつ状態と診断

社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21 福岡会  
社会保険労務士法人 赤坂経営労務事務所  
代表社員 大澤彰

第390回

ングを行い、当時の状況を精査した。決定的な暴力の客観的証拠は認められなかったため、「パワハラ事案は存在しなかった」とする報告書を作成し、提出した。会社側は、この適正な調査結果に基づけば労災には該当しないと確信していた。

しかし、労基署による調査の結果、申請受理から約6カ月後に、会社の予想に反し「業務上の災害」と認定する結論が下された。労基署は、法第46条に基づき収集した資料や独自の調査から、当該叱責などが「適正な指導」を逸脱し、Aに強い心理的負荷を与えたと判断。会社が行った「私傷病による自然退職」は、その前提を根底から覆されることとなった。

## ■ 解説 ■

本件は、会社が社内調査の正当性を確信していたにもかかわらず、行政によって正反対の判断が下されたという点で、実務上の判断がいかに難しいかを改めて考えさせる事案といえる。

労災申請が行われると、労基署は法第46条に基づく報告を求め、事業主はこれに従う義務がある。会社が作成した報告書は一見、正当性を主張する機会に見えるが、労基署は勤務記録や組織図、診断書や供述を多角的に突き合わせ、心理的負荷を客観的に評価する。会社が「責任者の性格からしてパワハラはあり得ない」という主観的な判断を報告の柱に据えても、客観的な認定基準に照らした場合、その主張は退けられるリスクがあることに留意が必要である。

労災認定後、Aの代理人弁護士から自然退職の無効を主張する通知が届いた。労働基準法第19条は、業務上の傷病による療養期間中の解雇を禁じている。労災が認定されたことで、Aの休職は「私傷病」では



なく「業務上の療養」であったことが法的に確定したのである。

初期対応における「事実でない申請は不正受給になる」という一方的な決めつけは、Aを頑なにし、法的な対立を決定的にした。事業主が労災の事実を認めない場合でも、単に証明を拒否するに留めるべきであった。過度に労働者を攻撃する言動は、後の紛争において「会社の悪意」や「不誠実な対応」と評価され、慰謝料請求の要因になりかねない。

最終的に、会社は公的判断を覆す困難さを鑑み、解決金の支払いと雇用関係の合意解約による和解を選択した。ここから学ぶべきは、「パワハラかどうかを最終的に判断するのは会社ではない」という事実である。証言が食い違っている場合、管理職側の言い分のみを信じて早期に退職処理を進めることは危険である。

法第46条に基づく調査が開始された段階で、労災認定がなされた場合の「退職無効」リスクを想定し、退職処理を拙速に進めることなく、身分の取扱いについて慎重に判断することが、企業が自らを守るための要諦である。

[www.srup21.or.jp](http://www.srup21.or.jp)