

概 要

審査請求人（以下「請求人」という。）に発症した疾病は、業務上の事由によるものとは認められないとして、審査請求を棄却した事例

要 旨

1 事案の概要及び経過

請求人は、毒劇物の運搬車の乗務員として勤務していたが、配置転換となり、トラックの運転手として勤務し、さらに、営業所に配置転換となり、工場内での積卸し作業に従事していた。

その後、吐き気、頭痛、めまい等が現れるようになり、治療を受けていたが、症状が悪化したため、〇クリニックを受診したところ、「適応障害」と診断された。

請求人は、業務上の事由により精神障害を発症したものであるとして、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）に療養補償給付及び休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、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行った。

2 審査請求の理由

請求人は、審査請求の理由として、要旨、次のとおり述べている。

配置転換を契機として、対人ストレスと過酷な作業環境、そして長時間の時間外労働の複合的な過重労働環境の中で生じた職場でのトラブルや対人関係が、深刻な精神障害に追い込んだことは総合的に判断されるべきであり、労災認定されるべきである。

3 原処分庁の意見

監督署長は、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」に基づき、不支給決定とした理由として要旨、次の意見を述べている。

(1) 発症時期

請求人は I C D - 10 診断ガイドラインに示されている「F 43.2 適応障害」を平成〇年〇月頃に発症したと認められる。

(2) 業務による心理的負荷の評価

- ・ 配置転換となったことは、「配置転換があった」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。
- ・ 配置転換に伴い、労働時間が一定程度長時間化したことは、「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。
- ・ 請求人に対し、同僚からの不適切な言動があったことについては、「同僚とのトラブルがあった」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」である。
- ・ 出来事後の状況が持続する程度について検討すると、配置転換後の労働時間は、一定時間長時間化しているが、仕事の密度、作業内容及び責任の度合いに変化はなく、また、過酷な作業環境を訴えているものの、作業環境の調査結果では著しく劣悪な環境であるとは

認められない。

よって、業務による心理的負荷の総合評価は「中」である。

(3) 業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因の評価

業務以外の心理的負荷として、特に該当する出来事は認められない。

個体側要因については、幼少期から身体的な特徴により、いじめを受けていたことや仕事に長続きせず、転職を繰り返していたことから、ストレス脆弱性（不安定性）が示唆される。

また、既往症として、「適応障害」の受診歴が認められる。

(4) 結論

以上から、業務による心理的負荷の総合評価は「中」であり、請求人に発症した精神障害は、業務上の事由によるものとは認められない。

4 審査官の判断

(1) 発症時期

請求人は ICD-10 診断ガイドラインに示されている「F43.2 適応障害」を平成〇年〇月頃に発症したと認められる。

(2) 業務による心理的負荷の評価

- ・ 2度にわたり配置転換となったことは、「配置転換があった」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。
- ・ 配置転換に伴い、労働時間が一定程度長時間化したことは、「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。
- ・ 請求人に対し、同僚からの不適切な言動があったことについては、「同僚とのトラブルがあった」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」である。
- ・ いずれの出来事についても、心理的負荷の強度の修正は必要ない。
- ・ 出来事後の状況が持続する程度について検討すると、配置転換後の労働時間の変化の程度は、一定程度長時間化しているものの、仕事の密度については、手持ち時間があり過大な負担とはいえ、仕事の内容及び責任については、特段の変化は認められないことから、「特に過重」とは認められない。

(3) 業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因の評価

業務以外の心理的負荷として、特に該当する出来事は認められない。

個体側要因については、適応障害の既往があり、主治医の意見書からも職場における対人葛藤を起しやすく、適応障害を起しやす傾向にあることが推測される。

(4) 結論

以上から、業務による心理的負荷の総合評価は「中」であり、請求人に発症した精神障害は、業務上の事由によるものと認めることはできない。

したがって、監督署長が請求人に対して行った療養補償給付及び休業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。