

## 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、平成〇年〇月〇日に、〇会社に雇用され、同時に〇会社に出向し、〇センター内で、部品の入出庫管理業務を請け負う〇会社へ派遣されて就労していた。

平成〇年〇月に、被害妄想の症状が起きたため、平成〇年〇月〇日に〇病院へ受診した。その後、平成〇年〇月〇日に幻覚妄想から、自ら車を〇警察署へ乗り付け、警察から〇病院を紹介され受診したところ、「統合失調症」と診断され入院加療を行った。

請求人は、本件傷病は業務に起因するものとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付の請求を行ったところ、監督署長は、本件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、これを支給しない旨の処分をした。

### 2 審査請求の理由

審査請求代理人（以下「代理人」という。）は、審査請求の理由として、要旨、次のとおり述べている。

請求人は、職場における上司及び同僚からのいじめ、激しい叱責、いわれのない噂話などにより、統合失調症を発症したもので、業務に起因した傷病であることは明らかである。

保険給付調査復命書において、発症が10年前からのもので、請求人が受けた叱責等は業務指導の範囲であり、いじめには当たらないことから、強度Ⅰであるとしているが、不支給決定の根拠についてのすべての書面を開示請求しても、その具体的根拠は全く不明である。

### 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) 精神障害の発症の有無及び発症時期

請求人はICD-10診断ガイドラインに示されている「F20 統合失調症」を発病したと認められる。

発症時期については、主治医の意見書などから、10年以上前に遡るものと推察されるが、請求人の症状の経過から、平成〇年〇月頃に増悪したものと取り扱うのが妥当と判断した。

#### (2) 業務要因

請求人は、平成〇年〇月頃から、上司、同僚（先輩）による激しい叱責、必要以上の監視、噂話をされたことを主張している。

よって、請求人の業務による出来事としては、職場における心理的負荷評価表に当てはめると、「上司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「Ⅱ」である。

平成〇年〇月頃から請求人に対する注意や叱責が顕著になり始めたことは認められるが、複数の事業場関係者の聴取からは、請求人も認めているように他の従業員に比べミスが多く叱責される回数も多くなり、自身が反抗的な態度をとることによって、上司らの注意の仕方がきつくなっていたものであるが、内容は業務指導の範囲であり、いじめには当たらないことから、強度「Ⅰ」へ修正すべきと判断した。

出来事後の状況が持続する程度については、特段過重性が認められず、また特別な出来事等についても認められない。

よって、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断した。

#### (3) 業務以外の要因

業務以外の出来事は、調査結果からは認められず、不明である。

個体側要因については、既往歴として〇歳の頃から「てんかん」の治療を受けており、また平成〇年頃から「偽性副甲状腺機能低下症」の治療を受けていることが認められた。

アルコール等依存状況に関し、特段の問題は認められない。その他社会適応状況としては、転職を繰り返していること、離婚歴があることが確認された。

性格傾向としては、請求人自身は「まじめ、警戒心が強い、几帳面」と評価しており、職場関係者は「まじめ」などと評価している。

(4) 結論

以上のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」であることから、請求人に発病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「F20 統合失調症」を10年以上前に「(F20)」を発病したものと推察されるが、当該疾病が平成〇年〇月頃に増悪したものと取り扱うのが妥当と判断する。

(2) 業務要因

請求人の主張は、強い叱責を受け続けた、いじめを受けた等ということであるが、専門部会意見書では、このうち、平成〇年〇月頃から、上司や先輩から厳しい叱責を受けるようになったことを出来事として挙げ、具体的出来事「上司とのトラブル」を適用しているが、その平均的な強度「Ⅱ」を、強度「Ⅰ」と修正している。

強度の修正の根拠として、監督署の調査によれば、請求人は他の従業員に比べてミスが多く、叱責される回数も多くなり、また、請求人自身が反抗的な態度を取ることによって、上司らの注意の仕方がきつくなっていったものであるが、内容は業務指導の範囲でありいじめには当たらないことを挙げている。

関係者の申立てから、強い叱責を受けたことは事実であると判断される。

しかしながら、これら叱責の原因は、請求人の不安全行動や、業務上の注意や指示を聞かなかったことによるものと思われ、フォークリフト等を使用して、客先の部品センターで荷役作業を行う請負会社の立場からすれば、労働災害を発生させたり、また客先の部品を、箱等の外装も含めて破損するという事は、あってはならないことであり、そのような事態につながる行為について、厳しく叱責するという事は業務上必要なことであり、それら行為が繰り返されることによって、叱責の強さが増すことは当然のことであり、これをもって、いじめ、嫌がらせととらえることもできないものである。

いじめを受けたということについて請求人は、叱責を受けたことのほかに、噂話をされた、自分だけ仕事ぶりを必要以上に監視されていた、とても一人ではできない仕事を押しつけられた、一人だけ掃除をやらされたりした、一人で昼食をとるようになった等を挙げているが、関係者の申立てからすると、請求人の主張を裏付ける申立てではなく、いじめの事実があったとは認められない。

関係者の申立てからからは、請求人がいじめを受けていたというよりはむしろ、精神疾患が増悪したための症状が、周囲とのあつれきを生み、監視されている、噂をされていると請求人が感じたのは、被害妄想などの症状の発現であるととらえるほうが、より合理的で自然な解釈であるとも考えられる。

以上により、「強い叱責を受けた」ことのみを出来事として採用し、その平均的強度を修正し、「Ⅰ」とした専門部会意見は妥当なものであると判断せざるを得ない。

出来事後の状況が持続する程度の心理的負荷の検討では、専門部会意見書では過重性が認められないとし、業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断しているがこれは妥当なものと考えるので、請求人の業務による心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

業務以外の出来事による心理的負荷については、専門部会は特筆すべき事項は認められないとしており、個体側要因の評価としては、既往症として、〇歳の頃から「てんかん」の治療を受けていること、平成〇年頃から「偽性副甲状腺機能低下症」の治療を受けていることを指摘している。

上記より、請求人に発病した精神障害を業務上の事由によるものと認めることはできないものであり、したがって、監督署長が請求人に対して行った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。