

## 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タクシー運転手として採用され勤務していた。

請求人は、平成〇年頃より上司である部長及び課長の嫌がらせを受けたことで、倦怠感、食欲不振、不眠等の症状が出現した為、平成〇年〇月〇日に〇クリニックを受診し、「双極性感情障害」と診断され、さらに平成〇年〇月〇日〇クリニックに受診し、「うつ病」と診断されたものである。

請求人は、本件精神障害は業務上の事由によるものとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付の請求をしたが、監督署長は業務による心理的負荷が主要な原因となって精神障害を発病した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

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。

うつ状態になる前に何度も監督署に会社の実情を訴えたにもかかわらず、監督署は会社に対して調査も指導も行わなかった。また従業員に対して抜き打ち調査もしなかった。会社管理職からのパワーハラスメントにより異常を来しうつ状態になったものである。

### 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」（以下「判断指針」という。）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) 請求人は ICD-10 診断ガイドラインに示されている「F32 うつ病エピソード」を平成〇年〇月頃に発症したと認められる。
- (2) 請求人は、毎日及び毎月のように営業課長等から指導を受けていた事実が認められるが、当該指導では請求人が大声で怒鳴られる、あるいは叱責されるなどの事実は認められない。また、請求人の申し立てる退職勧奨について、事業場関係者はこれを否定しており、客観的な事実として認められない。よって「ひどい嫌がらせ、いじめまたは暴行を受けた」及び「退職を強要された」に当てはめることは妥当ではなく、「上司とのトラブルがあった」に当てはめることが妥当と判断され、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」と判断する。

出来事後の状況が持続する程度について判断すると請求人に対する指導が発症時まで毎日のように継続したことは請求人にとっては、心理的負荷が継続した状態であったことが推測されるが、事業場にとって当該指導が経営上必要な業務として位置づけられていたことを考えると、当該指導が継続されていることをもって請求人に対する事業場としての支援・協力の欠如があったとは判断できない。

一方、事業場から提出された関係書類から出来事後に恒常的な長時間労働は認められない。よって、出来事後の状況が持続する程度は「相当程度過重」と認めることが妥当と判断する。特別な出来事は認められない。
- (3) 業務以外の出来事は、調査結果からは認められない。

個体側要因については、請求人は他の傷病で受診中の〇病院において平成〇年から抗うつ剤の投与が継続されており、うつ病としての治療を受けていたと認められることから、個体側要因の脆弱性は否定できない。
- (4) 以上のことから、請求人に現れた精神障害について業務による心理的負荷の強度は「Ⅱ」に該当し、出来事後の状況が持続する程度は特に過重であったものとは認められないことから、総合評価は「強」に至らないものであり、業務による心理的負荷が主要な原因となって発病したのとは認められない。

### 4 審査官の判断

- (1) 請求人は ICD-10 診断ガイドラインに示されている「F32 うつ病エピソード」を平成〇年〇月頃に発症したと認められる。

- (2) 発症前おおむね6ヶ月間の当該精神障害の発症に関与したと考えられる出来事について、請求人は売り上げが低かったため、毎日のように営業課職員や営業課長等から指導を受けていた事実が認められるが、当該指導では請求人が大声で怒鳴られるとか叱責される等の事実は認められない。また、請求人の申し立てる「毎日のようにネチネチと陰湿に遠回しに退職を勧められた」との事実については、会社関係者はこれを否定しており、客観的な事実として認められない。
- よって、出来事としては、「ひどい嫌がらせ、いじめまたは暴行を受けた」及び「退職を強要された」とは認められず、「上司とのトラブルがあった」と判断することが妥当である。
- 当該出来事の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、他に強度を修正する要素は認められない。
- また、出来事以前に恒常的な長時間労働は認められない。
- なお、元同僚の申立てで会社の行った指導は指導の範疇を超えて労働組合員や気に入らない乗務員に対する明らかな嫌がらせである旨の申し立てがあるが、会社が指導対象者を恣意的に選定したとの客観的な事実は認められない。
- (3) 出来事後の状況が持続する程度について判断すると、請求人に対する指導が発症時まで毎日のように継続したことは請求人にとって心理的負荷が継続した状態であったと推測される。しかし、会社にとって当該指導が経営上必要な業務として位置づけられていたことを考えると、当該指導の継続をもって請求人に対する会社としての支援・協力の欠如があったとは判断できない。また、出来事後における恒常的な長時間労働は認められない。
- 以上から、出来事後の状況は「相当程度過重」と判断する。
- また、特別な出来事として評価すべき事実は認められない。
- (4) 以上より総合評価すると精神障害を発病増悪させる危険のある強度の心理的負荷があったとは認められず、総合評価は「強」に至るものとは認められない。
- (5) 業務以外の要因について心理的負荷と評価すべき出来事は認められない。
- 個体側要因として請求人は他の傷病で受診中の〇病院において平成〇年から抗うつ剤の投与が継続されており、うつ病としての治療を受けていたと認められる。
- (6) 以上のことから、請求人の業務に関連する出来事について判断指針に基づき評価したところ、総合評価は「強」とは認められず、「対象疾病の発症前おおむね6ヶ月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること」の要件を満たさない。
- よって、請求人に発症した本件疾病は、業務による心理的負荷が主要な原因となって発症したものとは認められない。
- したがって、監督署長が請求人に対してなし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。