

概要

審査請求人（以下「請求人」という。）に発病した疾病は、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、○株式会社に平成○年に採用され塾講師として勤務していた。

請求人の申立てによると、入社2年目から退社するまで業務過多であり、異動で赤字校再建に尽力、上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）等があり体調を崩し、複数の病院・診療科へ受診するが、明確な診断が下らないまま、平成○年○月には腰痛で意識がなくなり○病院（診断名：急性腰痛症）へ救急搬送された。その後、平成○年○月に○病院を受診したところ、「身体表現性障害」と診断された。

その後、平成○年○月頃、躁うつ状態が悪化したため、○病院を受診したところ「双極性障害」（以下「本件疾病」という。）と診断され、平成○年○月○日から○月○日まで入院加療し、現在も通院加療中である

請求人は、本件疾病は業務に起因して発病したものであるとして、監督署長に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、業務に起因することが明らかな疾病とは認められないことから、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。

業務を起因として双極性障害を発病したことは明らかである。また、退職後は体調不良のために予定した仕事に就くことが出来ず、3か月の入院期間後は自宅療養を余儀なくされた。

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) 請求人はICD-10診断ガイドラインに示されている「F31 双極性感情障害」を平成○年○月～○月頃発病したと認められる。

(2) 発病前おおむね6か月間における業務による出来事として、請求人は、平成○年○月頃に上司と個人面談を行った際、上司より叱責を受けたと主張している。

この出来事を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。

心理的負荷の強度の修正について検討すると、叱責を受けたのはこの時のみで継続性はなく、上司との人間関係の悪化も認められないことから、心理的負荷の強度は「Ⅰ」に修正する。

もう一つの出来事として、請求人は平成○年○月に赤字校である○校へ異動となったことを主張している。

この出来事を職場における心理的負荷評価表に当てはめると、「転勤をした」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

心理的負荷の強度の修正について検討すると、経営困難な状況下での赤字校への異動であったため、異動者には一定の責任が課せられたものとみられる。しかしながら、業務の困難度、能力、経験から転勤後の業務が困難であったとは認められない。通勤環境は、通勤時間が増えているが、転居することはなく、人事異動の3か月以上前に異動に伴う条件提示の面談が実施されるなどの会社側の配慮が認められることから、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、転勤後、担当業務が増加したが、恒常的長時間労働とは認められない。また、業務内容についても困難とは認められないが、業務量の増加に対して会社の支援が十分であったとは言い難いことから、「相当程度過重」と判断した。

以上のことから、業務による心理的負荷の総合評価は「中」である。

(3) 業務以外の出来事、個体側要因については、特に問題は認められない。

(4) 以上のとおり、業務による心理的負荷の総合評価は「中」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) 請求人はICD-10診断ガイドラインに示されている「F31 双極性感情障害」を平成〇年〇月～〇月頃発病したと認められる。
- (2) 精神障害発病前概ね6か月間に、発病に関与したと考えられる出来事について請求人は、「①平成〇年〇月頃に上司との個人面談があり、怒鳴り散らされた。②平成〇年〇月に〇校へ異動した。会社の都合で異動になり、通勤時間は1時間半、帰宅時間は毎日〇時を過ぎた。」と申し立てている。

上記①の出来事は具体的出来事「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。

②の出来事は具体的出来事「転勤した」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

「心理的負荷の強度を修正する視点」について検討すると、①の「上司とのトラブルがあった」について、叱責を受けたのはこの時のみで継続性もなく、上司との人間関係の悪化も認められないことから、心理的負荷の強度は「Ⅰ」に修正するのが妥当と考える。

②の「転勤した」について、請求人は、塾講師として4年間の経験を有し、転勤後の業務について、「仕事は増えても、自分の経験も増え、こなせるようになった」と述べている。また、請求人と同様に7名の職員が赤字校へ転勤している。通勤環境についても通勤時間の増加はみられるが転勤に伴う転居はない。さらに、人事異動の3か月以上前に異動に伴う条件提示の個別面談が実施されている。以上のことから、会社側の転勤への配慮が認められ、心理的負荷の強度は「Ⅱ」として強度の修正は必要ないと考える。

「出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」について検討すると、請求人は、「異動後は、仕事内容は、〇校での仕事をそのまま持って行き、授業担当に加えて、教室業務で、個別指導の担当が増えた。」と申し立てている。請求人の労働時間について検討すると、転勤後に増加が認められ、平成〇年〇月の時間外労働時間は75時間15分、同年〇月は82時間45分であり、恒常的長時間労働とは認められないものの、担当業務が増加しており労働時間の増加は認められる。また、転勤後の業務量の増加に対しては、会社の支援が十分であったと認められないことから、「相当程度過重」に該当し、業務における心理的負荷の総合評価は「中」とするのが相当と判断する。
- (3) 業務以外の出来事、個体側要因については、特に問題は認められない。
- (4) 以上のことから、請求人の業務による心理的負荷の強度の総合評価は「強」とは評価できず、請求人の精神障害は業務外とするのが妥当と判断する。

したがって、監督署長が請求人に対してなし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。