

概 要

審査請求人（以下「請求人」という。）に発病した「解離性（転換性）障害」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○年○月○日、○会社にフルタイムパートとして入社し、通信販売を行う部署において受注業務に従事していたが、平成○年○月以降、退職した社員の業務を引き継いだため、仕事内容・仕事量に変化が生じた。

請求人は、平成○年○月○日、○病院を受診し、パワーハラスメントを受けたため家事もできず寝たきりになった等と訴えたところ、「解離性障害、気分変調症」と診断された。

請求人は、本件疾病は業務に起因して精神障害を発病したとして、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、請求人の精神障害は、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。

時間外労働は前年比でみても著しく増加してはいないが、仕事の質・量に大きな変化があった。これまで社員3人で行っていた業務をパートである私一人でやらざるを得ない状況となり、仕事量が他の人よりかなり増加したにも関わらず、サポートは一切なかった。

よって、精神障害を発病したのは会社内におけるストレスが原因であり、業務に起因するものである。

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」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「F44 解離性（転換性）障害」を平成○年○月頃に発病したと認められる。
- (2) 発病前おおむね6か月の間における業務による心理的負荷については、①平成○年○月末、退職した社員の業務を請求人が引き継ぐことになり、従来の受注業務のほか、クレジット決済業務、ウェブ管理業務が加わったことや、平成○年○月○日のクレジット決済業務において、偶然二重決済になるものを発見し、事故防止のため、当日中に1,000件を超える確認作業を行ったこと等により業務量が増加したことが挙げられる。

これを職場における心理的負荷評価表に当てはめると、具体的出来事のうち「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」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、時間外労働は前年比でみても著しく増加してはならず、クレジット決済確認業務も当日中に終えており、特に強度修正を要する要素は認められない。

また、別の出来事として、②請求人は、上司の命令によりウェブ管理業務を遂行するため時間外労働を行う必要があったにもかかわらず、時間外労働申請の際に職長からいちいち残業の必要性について、威圧的に聞かれることがあったこと等を挙げている。これを、職場における心理的負荷評価表に当てはめると、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。

心理的負荷の強度を修正すべき点は特に認められず、心理的負荷の強度は「Ⅱ」のままと評価した。

出来事後の状況が持続する程度について検討すると、クレジット決済業務、ウェブ管理業務が加わったことにより、繁忙期以外にも時間外労働を行うようになったが、長時間労働とまではいえず、繁忙期には応援社員等が請求人の部署に入り体制拡充していることや、ウェブ管理については業者と委託契約したことが認められる。よって、業務の困難性、過大な責任の発生、支援・協力の欠如等は認められず、「特に過重」であるとも「相当程度過重」であるとも評価できない。

以上のことから、業務による心理的負荷の強度の総合評価は「弱」とであると判断した。

- (3) 業務以外の出来事については、特に問題は認められない。個体側要因については、平成○年○月から神経症、同年○月から強迫観念の受診歴がある。
- (4) 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) 平成23年12月26日付けの基発第1226第1号通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に照らし判断すると次のとおりである。
- (2) 請求人はＩＣＤ－１０診断ガイドラインに示されている「F44 解離性（転換性）障害」を平成〇年〇月頃に発病したと認められる。
- (3) 上記3の(2)の①の出来事については、具体的出来事のうち「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当する。退職した社員の業務を引き継いだ平成〇年〇月以降の仕事量の変化についてみると、請求人の時間外労働時間は、出来事前1か月は20時間47分であるが、出来事後1か月は80時間23分、出来事後2か月は44時間58分に達しており、時間外労働時間数は20時間以上増加し、1月当たりおおむね45時間以上となっており、直属の上司も「残業をして引き継いだ業務をこなしている状況であったため労働時間は増えたと思う」と述べていることから、平成〇年〇月の労働時間の増加は、①の出来事によるものと推定されるため、総合評価を「中」とする具体例に該当する。

なお、関係者の聴取から判断すると、職場の支援・協力等（問題への対処等を含む）がある程度不足していたとは言えるが、その程度が著しいとまでは評価できない。

〇月〇日のクレジット決済の確認作業については、クレジットの二重決済については毎年数件出るもので、ミスがわかればその対応は社員が行うとされている。

これらを総合的に判断し、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、責任の変化等の視点でみると、労働時間と総合的に判断して、①の出来事に係る心理的負荷の強度は「中」と判断される。

②の出来事については、上司は、要旨「その都度残業してまでやらなければいけないものかの判断をしていた」と申し立てており、請求人と周囲とにはウェブ管理における画像処理のレベルについての考え方の違いもあったもので、他の関係者の申述からも、上司の言動は業務指導の範囲内であると認められる。

よって、具体例としては「上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた」、「業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた」に当てはめるのが妥当であると判断する。

したがって、②の出来事に係る心理的負荷の強度は「弱」とであると判断され、①、②の二つの出来事の全体評価は「中」と判断される。
- (4) 業務以外の出来事については、特に問題は認められない。個体側要因については、平成〇年〇月からの神経症等の受診歴がある。
- (5) 以上のことから、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ので、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。