

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○会社において入社時より営業部に勤務していた。平成○年○月の人事異動により上司が替わり、しばらくしてその上司Aのパワーハラスメントによるストレスを強く感じるようになり、不眠や食欲不振、吐き気が起こるようになったため、同年○月に○クリニックを受診し「うつ病」（以下「本件疾病」という。）と診断された。

請求人は本件疾病が業務上の事由によるものであるとして、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。

本件「うつ病」は、職場の上司Aのパワーハラスメント及び長時間労働が原因で発症したものであり、監督署長の不支給決定は誤りである。

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) 発症時期について

請求人はICD-10診断ガイドラインに示されている「F32.11 中等症うつ病エピソード」を平成○年○月に発症していると認められる。

(2) 出来事の心理的負荷の評価

上司Aからパワーハラスメントを受けたことについては「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。

上司の言動はあくまで職制における業務に対する指導・叱責であったと考えられ、人格や人間性を否定するような業務指導の範囲を逸脱したものであったとは考えにくい。また、特に個人によって態度が異なる様子もなく、請求人に対してのみ、いじめや嫌がらせがあったとは考えられないことから、心理的負荷の強度について修正は行わない。

(3) 出来事に伴う変化を評価する視点

発症前6か月間の1か月当たりの時間外労働時間は19時間から48時間程度と推算され、週2日の休日もほぼ確保されており、過大な責任の発生や特に困難な業務も確認されないことから、心理的負荷が「特に過重」であったとは認められない。

(4) 業務以外の心理的負荷の評価及び个体側要因の評価について

業務以外の心理的負荷について性格的な素因としてストレスに対する脆弱性が見受けら

れる。

(5) 結論

以上から、業務による心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、「特に過重」とは評価できないことから、総合評価は「強」とは認められない。

4 審査官の判断

(1) 発症時期について

請求人はICD-10診断ガイドラインに示されている「F32.11 中等症うつ病エピソード」を平成〇年〇月に発症していると認められる。

(2) 出来事の心理的負荷の評価

「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。

上司の言動はあくまで職制における業務に対する指導・叱責であったと考えられ、人格や人間性を否定するような業務指導の範囲を逸脱したものであったとは考えにくい。また、特に個人によって態度が異なる様子もなく、請求人に対してのみ、いじめや嫌がらせがあったとは認められないことから、心理的負荷の強度について修正は行わない。

(3) 出来事に伴う変化を評価する視点

発症前6か月間の1か月当たりの時間外労働時間は19時間から48時間程度と推算され、週2日の休日もほぼ確保されており、過大な責任の発生や特に困難な業務も確認されないことから、心理的負荷が「特に過重」であったとは認められない。

(4) 業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因の評価について

業務以外の心理的負荷について性格的な素因としてストレスに対する脆弱性が見受けられる。また、発症以前に体重の減少等の体調異常が見受けられており、それ以前の業務による心理的負荷の訴えもないことから、業務以外の要因の存在は否定できない。

(5) 結論

以上から、業務による心理的負荷の総合評価は「強」とは認められず、また、特別な出来事も認められないことから、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とした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。