

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、運送会社において、荷物の仕分け業務に従事していたが、取引先への出向が決まり、出向先での引き継ぎを兼ねて業務を行っていたところ、業務内容、責任の重さ等に不安感を覚え、さらに、作業内容が右手に負担がかかるものであったため、業務の軽減を求めたものの、受け入れられず、予定されていた出向日から休暇を取得し、出向先での就業は行っていなかった。その後、イライラ感、疲労感が持続したため、〇医院を受診したところ、「ストレス反応（抑うつ）」と診断された。

請求人は、業務上の事由により精神障害を発症したものであるとして、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。

上司のパワハラで精神疾患になったことは明白であり、監督署長の行った不支給処分の決定は誤りである。

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」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

請求人は I C D - 10 診断ガイドラインに示されている「F 32 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) 業務による心理的負荷の評価

・ 請求人は出向を命じられ、出向予定先での作業を行ったが、右手に痛みがあるため軽作業を求めたところ、拒否されたため、その後就業していないことは、「出向した」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、休暇を取得し、就労していないことから、心理的負荷の強度を「Ⅰ」に修正した。

・ 休暇取得中に上司から自らの進退を決めるよう言われ、退職を強要されたように感じたことについては、休暇を取得している請求人の現況と請求人の考えを聞くため面談を行ったものであり、退職を求めたものではなく、業務における指導の範疇であったものと認められるが、この出来事を当てはめると、「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」であり、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よる心理的負荷については、請求人は休業していることから評価すべきものはない。

よって、業務による心理的負荷の総合評価は「中」と判断される。

(3) 業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因の評価

業務以外の心理的負荷となる出来事は認められない。

業務態度等に関して、過去に無断欠勤や遅刻により、上司から注意を受けており、社会適応状況に若干の問題があることが認められる。

(4) 結論

以上から、業務による心理的負荷の総合評価は「中」であり、請求人に発症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「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) 業務による心理的負荷の評価

- ・ 請求人が出向を命じられ、出向予定先での出張作業を行ったことについては、「出向した」に該当し、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、出向に伴う業務を経験することなく、休暇を取得していることを勘案し、心理的負荷の強度を「Ⅰ」に修正した。

- ・ 上司から進退を1週間で決めるよう言われたことが退職の強要との請求人の主張については、関係者の申述等からも退職を強要されたものと認めることはできず、「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」であり、心理的負荷の強度の修正は必要ない。

- ・ 請求人は、歴代の上司から相当期間にわたり、いじめがあったと主張しているが、就業期間中にいじめがあったことは認められなかった。

- ・ 出来事後の状況が持続する程度について勘案しても、業務による心理的負荷の総合評価は「強」には至らない。

(3) 業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因の評価

請求人の右手首に出現した疼痛以外は、特に認められない。

性格傾向について、会社関係者の印象は評価が二分しているものの、生活史を通じて社会適応状況等、個体側要因に特段の問題は認められない。

(4) 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、請求人に発症した精神障害は、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。