

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○工房にて釣り具のルアーのデザイン及び制作と経理事務に従事していたところ、平成○年○月○日関連会社に吸収合併された。

請求人は引き続き従前と同様の業務を行っていたが、請求人は、入社時より慢性的な長時間労働が続いていたところに、会社合併に伴う重責や減員による業務量の増加が加わり、回復できない疲労や不眠、嘔吐と下痢など体調を崩し始め、うつ症状が生じるようになったと述べている。

また、請求人は平成○年○月頃から眠れない日が出始め、平成○年○月頃には不眠が続くようになり、平成○年○月に○クリニックを受診し、うつ状態と診断されたとしている。

請求人は、これらの疾病が業務上の事由により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。

(1) 私は会社におけるパワーハラスメントや、過度な労働時間を強いられたことにより、うつ病及びパニック障害を発病した。時間の経過で客観的事実が少なく労災認定されないとのことだが、私は未だ外出はおろか、1日のうち立ってられない病状のままである。現在の私の病状を客観的事実とされないのは不服である。

(2) 当時の○工房での過度な労働時間などが証明されないのは大変おかしく思う。過度な労働時間に加えパワーハラスメントがあった。残業時間を少なくするため上司よりタイムカードの改ざんを指示されていた。また労災を申請するにあたり上司や○事務所から強い叱責を受けた。以上より監督署長の不支給決定処分は誤りである。

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。

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○年○月頃に発症したと認められる。

しかし、職場における心理的負荷の強度の総合評価は「強」にはいたらないため、本件疾病は業務に起因す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

発病までのおおむね6か月の間に起きた精神障害の発病に関与したと考えられる業務の出来事について検討すると、合併後の事務処理の変更等については、「仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等について検討すると、請求人は、事務処理の方法が変更になり、電子化も進み業務量が多くなったとの主張であるが、事業場関係者によると出来事による仕事の内容・仕事量の変化は小さいと判断されるため、「Ⅱ」を「Ⅰ」に修正する。

また、事業場関係者Fが退職し、事業場関係者Dと2人で業務を行うようになり、また、長時間労働を行っていたことについては、「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等について検討すると、請求人は、長時間労働を行い、少なくとも月100時間を超える時間外労働が発症時まで継続していたと考えられるとの主張を行っているが、タイムカードなどの客観的資料はなく、また、退職した事業場関係者は長時間労働を認めておらず、ルアーの生産についても減員に伴い製造数が減少していることから「Ⅱ」を「Ⅰ」に修正する。事業場関係者Aからルアーの制作のことで、叱責や指示を受けたが、別に怒鳴ったりするようなものではなかったという出来事については、「上司とのトラブルがあった」であり、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、トラブルの内容、程度等から特に心理的負荷の強度の修正は認められず、「Ⅱ」のままと評価する。

また、出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の評価は、仕事の量（労働時間等）、仕事の質・責任の変化後の持続する状況、仕事の裁量性の欠如については、特に評価するものは認められない。

職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況については、同僚に気を遣う状況が続いていたことが伺われ、人的環境の変化後の持続する状況があったものと認められる。事業場の支援・協力等の欠如の状況については、減員に伴い製造数の減少も行われていることから、支援・協力等の欠如があったとは認められない。

このことより、出来事後の状況が持続する程度は「相当程度過重」と判断する。なお、特別な出来事等については、該当するものはない。

以上のことより、職場における心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、出来事後の状況が持続する程度は「相当程度過重」であることから、業務による心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

業務における特別な出来事については心理的負荷が極度なものである出来事の存在は認められない。

(3) 業務以外の心理的負荷の評価及び個体側要因の評価

業務以外の心理的負荷については評価する出来事は認められない。

個体側要因の評価としては、既往歴、社会適応状況等に関して、特に社会生活上に支障を来すような問題は、調査結果から明らかとはなっていない。

(4) 結論

以上のことから、請求人に発病した疾病を業務上の事由によるものとは認めることは困難である。

したがって、監督署長が請求人に対して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。