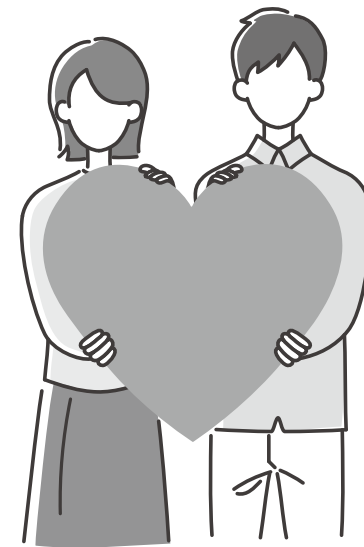


# 社会復帰

医師・弁護士・  
労組・支援者が  
チームで支える、



# 「心の病」からの

藤野 ゆき  
Yuki Fujino

大阪労災職業病対策連絡会 事務局長  
職場のメンタルヘルス事例研究会 世話人

## はじめに

さまざまな職場、職種で「心の病」が問題とされ、通院、服薬しながら仕事を続ける人もいれば、休職、退職する人もいます。その原因は長時間・過密労働、人間関係など多岐にわたります。労働現場で「心の病」は身近なものとなり、メンタルヘルスという言葉も当たり前に使われるようになってきました。一方で「心の病」になるとどうなるのか？ 元気になって働けるのか？ 社会との関わりは戻るのか？ 社会的な関心が高まっているにもかかわらず、患者がどうなるのかは、実はあまり知られていないようです。それは、「心の病」への取り組みはそれほど古いものではないからかもしれません。

「心の病」はあくまでも私的な、個人的な問題から発病するという認識が強く、「心の病」の患者は不真面目で怠けているととらえられ、患者に対して批判的な言葉が投げつけられることもあります。また「心の病」といえばうつ病、その後は適応障害が主流でしたが、時代の経過とともに病気の理解も変化してきました。発達障害が目立って来、近年では「トラウマ」を訴える患者も登場し、その病状も変わってきています。

仕事が原因で「心の病」となっても、労災が認定される可能性は低いものです。しかも、「心の病」の原因の一つであるパワハラ上司を訴えたくても、現実に働けず、経済的に不安定な状態では訴訟を提起することはできません。職場復帰したくても、本人の病状や職場の状況によっては実現しないこともあります。心を病み、健康を奪われたら、選択肢は確実に少なくなります。

筆者はこうしたメンタル不全の患者たちの相談に乗り、労災申請や裁判、職場復帰や社会復帰を支援してきました。筆者一人だけの取り組みでは決してなく、労働組合や専門家である弁護士、医師たちが連携して患者を支援しています。その活動のベースとなっているのが、筆者が世話人をしている「職場のメンタルヘルス事例研究会」および筆者が事務局長を務める大阪労災職業病対策連絡会（略称、職対連）と同会が運営する職業病相談会（患者会）です。

「職場のメンタルヘルス事例研究会」は、労働者・労働組合、精神科医師、弁護士などが、様々な職場に潜むメンタル不全について取り上げ、検討を重ね

る研究会です。本書では、同研究会との関わりのある具体的な事例を取り上げ、患者が「心の病」になった経緯と回復の過程を紹介しています。その過程で、当事者や関係者、専門家がどのように考え、どのように関わってきたのかを物語として丁寧に取り上げています。また、そこで発見された、パワーハラスメントとトラウマについてふれています。

医師は患者を治療しますが、労働現場や訴訟の実態を直接目にすることはありません。弁護士は依頼者の利益を考えて行動しますが、病気を理解することは難しいものです。患者は「心の病」を抱えながら、思いを伝えようとはしますが、遠慮して言えないこともあります。それぞれの立場を筆者のような支援者がつないでいくことで、打開策が見いだされることがあります。「職場のメンタルヘルス事例研究会」は、患者と支援者、労働者・労働組合、専門家が対等かつ相互に尊重しながら議論を展開し活動していますが、このような取り組みは全国的にも珍しいのではないかと思います。

一方、大阪労災職業病対策連絡会（略称、職対連）は1968年に発足した「労働者と命と健康を守る実行委員会」を前身として様々な労災や職業病に取り組んできました。また、同会が運営する職業病相談会（患者会）は現在、「心の病」の患者の集う場となっています。

「心の病」の患者を支援することは、内科や外科の患者よりも難しい側面があります。それだけに、筆者たちは支援の過程でとても悩み、限られた選択肢のなかで健康を取り戻すために何ができるかを一緒に考えてきました。ましてや「心の病」からの社会復帰は非常に難しいものですが、社会復帰できることは大きな希望でもあります。さらにそこから一歩進み、「心の病」に陥らないためにはどうすればいいのか。予防を考え、職場を健康な状態にしていくこともまた、筆者たちの大きな課題です。本書が「心の病」からの社会復帰の道筋を多くの方に届けることができ、苦しみのなかにある当事者や関係者のお役に少しでも立つことができれば、これほどうれしいことはありません。

2024年1月

藤野ゆき

はじめに ..... 2

第 1 章

社会復帰に向けた 4 つの事例

事例 1 あかねさんの労災申請と職場復帰

1 あかねさんとの出会い ..... 10

2 労災申請に取り組む ..... 11

    1. 支えることのできる関係づくり ..... 11

    2. 発病までの経緯～自己意見書からの抜粋 ..... 12

    3. 認定は難しくても ..... 20

3 職場復帰に向けて ..... 22

    1. 職場復帰への思い ..... 22

    2. 当時の「職場復帰」の考え方 ..... 22

    3. 「職場復帰の要望」づくり ..... 23

    4. 団体交渉を申し入れる ..... 28

    5. 職場復帰に向けて ..... 29

4 職場復帰を果たす ..... 30

    1. 初出勤でやったこと ..... 30

    2. 周囲の視線が気になる ..... 31

    3. 復帰後の仕事について ..... 32

    4. 快適な職場づくりのために ..... 34

5 労災で責任追及。そして職場復帰 ..... 35

6 その後のあかねさん ..... 39

    1. 相談する力をつけたこと ..... 39

    2. 時間の経過で変化すること ..... 40

    3. あかねさんの柔軟性 ..... 41

コラム パワハラ構造 ..... 41

事例 2 倒れるまで働き続けた菜々美さん

1 早く仕事を辞めたいという菜々美さん ..... 43

    1. 相談会にやってきた菜々美さん ..... 43

    2. 休んでいるのに忙しい ..... 44

    3. 退職しても元気にならない ..... 45

2 菜々美さんが倒れるまでの軌跡 ..... 47

    1. 兆候が見えた異動 ..... 47

    2. 心と体が壊れはじめる ..... 48

    3. 仕事の奴隷となって倒れる ..... 50

    4. 働きすぎる人にありがちなこと ..... 52

3 菜々美さんの話を聞いて ..... 53

    1. 「振り返り」の効果 ..... 53

    2. 原因となる状況について ..... 55

    3. 菜々美さんのような人は意外という ..... 57

4 当時の自分を振り返って—菜々美さんへのインタビューから— ..... 58

    1. 目の前の仕事は減ることもなく ..... 58

    2. 私が休んでも仕事はまわっている現実 ..... 59

    3. 専門知識のある人が近くにいてくれたなら…… ..... 59

    4. 「振り返り」、研究会で報告してみても ..... 60

コラム 菜々美さんの「振り返り」に対するコメント ..... 61

事例 3 飲食店勤務の羽村さんを支えた専門家チーム

1 羽村さんとの出会い ..... 66

    1. 多くの人とのつながりが生んだ前向きな取り組み ..... 66

    2. はじまりは精神科医師からの電話 ..... 66

2 病に倒れてから退職に至るまでの道のり ..... 68

    1. 成功を信じて働いてきた日々 ..... 68

    2. 翻弄される日々と 2 度の体調悪化 ..... 69

    3. 病からの復帰と取り戻した充実の日々 ..... 71

    4. 理不尽な仕打ちと 3 度目の体調悪化 ..... 73

    5. 退職を迫られる ..... 75

3	闘いの日々	75
	1. 労災申請を目指して	75
	2. 未払賃金請求訴訟	82
	3. 損害賠償請求訴訟	86
4	闘いを振り返って	89
	1. 経済的な問題について	89
	2. 羽村さんの思いとは	90
	3. 支援者とつながることーカルテからみたこれまでー	93

#### 事例4 ト라우マを考えるきっかけとなった結城さん

1	労災申請にたどり着くまで	96
	1. 相談に来たのに「何も話せない」	96
	2. 2年後の再会	98
2	労災の自己意見書の作成	99
	1. 会社のための行動が、逆に攻撃の対象に	99
	2. 労災申請のための自己意見書作成	101
	3. 結城さんの当時の心情	102
	4. 支援者としての当時の思い	104
3	職場復帰、そして訴訟へ	106
	1. 職場復帰への思い	106
	2. 職場復帰から労組加入（支援の主体は労組へ）	108
	3. 不当解雇～訴訟（支援の主体は労組と弁護士）	109
	4. 訴訟とは別の「思いの整理」（当事者学習会などの取り組み）	109
4	心的外傷の理論化 医学意見書の取り組み	111
	1. 「心の傷」を理解する	111
	2. 弁護士の苦悩	112
	3. 医学意見書が救いとなって	115
5	まとめ	117

## 第2章

### トヨタパワハラ自殺事件

1	事例から学んだことを生かして	120
	1. 傷に触れれば症状が再燃するトラウマへの理解	120
	2. パワーハラスメントによるトラウマ	121
2	トヨタパワハラ自殺事件への継承	122
	1. 研究会とトヨタパワハラ自殺事件	122
	2. トヨタパワハラ自殺事件の概略	122
	3. 労災が認定されてから調査を開始	123
	4. 「治療の中断」をどう評価するか	125
3	トヨタパワハラ自殺事件の「パワハラ防止策」	128
	1. 「再発防止の具体策」について	129
	2. 再発防止に向けた取り組み	133
4	予防策に対する検討	137
	1. 労働組合の立場から	137
	2. 精神科医師が考えること	139
	3. 産業カウンセラーの立場から	141
	4. 職場復帰支援の経験から	142
寄稿1	労災におけるトラウマの取り扱いについて 吉田病院 精神科医師 中谷琢	146
寄稿2	トラウマをめぐる裁判・労災実務上の諸問題 吉岡・立野法律事務所 弁護士 立野嘉英	153

## 第3章

### 労災申請の取り組み方

1 精神障害の労災認定	158
1. 労災認定基準	158
2. 労災認定のための判断	159
3. 発病日の重要性	160
4. 評価されない発病後の出来事	161
2 労災申請の実際	163
1. 相談を受けてから認定までの流れ	163
2. 自己意見書の作成	165
3. 労働基準監督署への申請	166
3 労災申請の4つの意義	168
1. 補償と救済	168
2. 会社の責任追及	169
3. 記録されない労働時間の掘り起し	169
4. 認定基準の更新	170

#### 参考資料 「職場のメンタルヘルス事例研究会」の道のり

1 「職場のメンタルヘルス事例研究会」の発足	172
2 「職場のメンタルヘルス事例研究会」の広がり	185
3 「職場のメンタルヘルス事例研究会」10年を迎えて	193
4 コロナ禍の「職場のメンタルヘルス事例研究会」	204
あしがき	206

本書は大阪労災職業病対策連絡会が発行している『労働と健康』に掲載された筆者が関わる原稿を加筆して転載している箇所があります。肩書き等は基本的には当時のものを使用しています。

なお、本書で紹介する4つの事例は、職場のメンタルヘルス事例研究会に関わりのある実際の事例を元にしながら、個人の特定を避けるために個人名、団体名については架空のものとしています。

## 第1章

### 社会復帰に向けた 4つの事例



## あかねさんの 労災申請と職場復帰



### 1 あかねさんとの出会い

筆者が河本あかねさん（当時20代女性）と出会ったのは、地域労組の青年部に「メンタルで休んでいる人の話を聞いてほしい」と言われたことがきっかけでした。当時の地域労組には賑やかに活動している20代、30代のメンバーの中に、パワハラなどを訴える心の病を抱えた人もいました。青年たちと交流するなかであかねさんから「労災を申請したい」という話があり、聞き取りを始めることにしました。

そもそもあかねさんが地域労組につながったのは、職場の上司からのパワハラがあり、2007年8月に体調を崩して入院したことにさかのぼります。一切の食べ物を受け付けなくなり、ストレス性胃炎、脱水症、食欲不振症との診断書が出され、1ヵ月半入院、点滴だけの生活を送りました。退院してからも半年くらい体調が回復しなかったそうです。

入院しているとき、母親が心配して地域労組に相談に行きました。そこで地域労組から専門医の受診を勧められ、うつ病と診断されて、長い療養生活を送ることになりました。入院しているころから、あかねさんはパワハラ上司のことが許せず、どういうことが起こったかをノートにまとめていました。そして、地域労組を通して、筆者が事務局長を務める大阪労災職業病対策連絡会（職対連）に相談。労災申請をすることに

なりました。

このころ、パワーハラスメント、パワハラという言葉は広がりつつあったものの、労災で認められることはありませんでした。それでも、あかねさんの「許せないので訴えたい」という気持ちを大切にすること、また、こうした一つひとつの訴えが労災の制度を変えることにつながることから、難しいけれども取り組む意義があると感じました。

### 2 労災申請に取り組む

労災申請に向けて打ち合わせを始めたのは2008年9月。当時、同じようにパワハラにあって療養していた中村晶子さんも協力してくれました。そして、あかねさんと筆者、晶子さん3人で何度も打ち合わせを重ね、「発病に至るまで」をまとめて、労災申請に向けた自己意見書を作成しました。

職対連では労災申請の際、患者自らが発病の経過を訴える意見書を作成します。これを「自己意見書」と呼んでいます。一般的には「意見書」といわれるものです。

#### 1. 支えることのできる関係づくり

自己意見書作成は過去のつらい経験に触れることもあるため、あかねさんの体調をみながら進めました。一方で、女性3人だったからでしょう、労災に関係ない話で盛り上がることもあり、和気あいあいとした雰囲気でした。また、上司のパワハラだけではなく、仕事量の増加もあり、実際にあかねさんが働いていたスーパーに行き、仕事の内容や職場の状況を確認したこともあります。このとき、あかねさんはいったん建物に入ったものの、売り場のある2階には行けず、筆者と晶子さんの2人

だけで売り場を見に行きました。デザインの仕事をしていた晶子さんは、仕事の内容や職場の状況がわかるようにさまざまな資料を作ってくれました。

## 2. 発病までの経緯～自己意見書からの抜粋

ここで、あかねさん自身に、発病するまでを振り返ってもらいましょう。

### ■カットフルーツの仕事を始める

私は2003年9月、店舗オープンに伴う募集で、スーパーララナス西大坂店に入社しました。自宅から近かったので応募し、採用されました。農産部門（野菜・果物部門）でカットフルーツを担当するよう告げられたのは、オープン当日のことです。大きなスイカを切ったこともないので戸惑いましたが、年配の女性から「そのうち馴れる」と言われました。やってみると、大変な力仕事で、最初のころは腕がばんばんにはれるほどでした。しかし、それも時間とともに馴れてきて、腕に力もついてきました。スーパーララナスは外国資本のスーパーでカットフルーツに力を入れていました。オープン当初の売り場は今よりも広く、特売の日には大皿、中皿、小さなカップなどに加えて、パインのホール抜き100本を用意することもありました。堅いパインを上から下に切り落とす作業を何度も繰り返しました。

入社当初はパートタイマーでしたが、その後、フルタイマーとなり、就業時間は平日6時30分から12時30分、土日は6時30分から17時となりました。残業は、クリスマスシーズンなど、カットフルーツが大量に出る繁忙期以外は、それほど多くはありませんでした。また、マネージャーなどから、基本的に残業をしないようにという指導がありました。

### ■桃山マネージャーの赴任

入社してから3年半後の2007年2月、桃山マネージャー（以下、桃山M）が赴任してきました。赴任する前から、「怖い人が来る」と聞かされていたので不安を感じましたが、前のマネージャーに言わせると「ちょっと怖い人やけど、悪い人じゃないから」とのこと。赴任してすぐは「少しははっきり言う人」くらいの印象でした。むしろ、その上の上司にもはっきりモノを言ってくれるのでいいと思ったくらいです。

数日してから桃山Mは、当時唯一のフルタイマーである私に「残業をしてくれ。私が責任をとる」と言ってきました。それまでできる限り残業をしないように言われていたので、「残業してもいいんですか」と思わず聞き返しましたが、それから仕事量が増えていきました。同時に、農産部門に「連絡ノート」が置かれるようになり、作業指示が書かれるようになりました。最初のうちは確かに作業指示だったのですが、次第に意味不明な誹謗中傷になっていったのです。

3月11日、桃山Mが突然バックヤードで怒り出しました。私が加工場でカットフルーツを作っていると、廊下から怒っている声が聞こえてきました。加工場に外の声が聞こえてくることはなかったのに、相当大きな声だったのでしょう。派遣かパートの人に怒っていたのはわかりましたが、何を怒っているのか内容まではわかりません。とにかく怖かったことを覚えています。それから桃山Mは何かにつけて、ものすごい勢いで怒るようになりました。

桃山Mは感情をコントロールできない人でした。最初はバックヤードだけでしたが、次第に売り場のお客さんの前であっても大声で怒鳴り出しました。ものすごく気分が悪いものでした。怒りがおさまらないときに、野菜の箱を力まかせに蹴飛ばしている姿を見たこともあります。そのころ2ヵ所も壁に穴があき、加工場のドアや冷蔵庫のドアが壊れ、売り場にあるナッツの入っているガラスケースが割れました。私が入社

してからこんなにモノが壊れたことはなく、職場の中では桃山Mが壊したのだらうという空気がありました。怖くて誰も確認できませんでした。

こうしたことが続いているときに、桃山Mが以前、マネージャーをしていた山田店の人と会う機会があり、桃山Mの話を知りました。社員に1日8時間もバケツを両手に持たせて立たせ、その人が目の前の仕事をやろうとすると「おまえはバケツを持っておけ」と怒鳴りつけて、結局、その人は2ヵ月くらいで退職したそうです。山田店で100人は辞めさせたという話も知りました。実際にどれくらいの方が辞めたのかわかりませんが、大勢が辞めたことは間違いないようです。そうした話を聞くと、ますます怖くなり、とにかく桃山Mを怒らせないようにと、いつも考えていました。

また、桃山Mがきてから仕事量が増えました。その理由は、桃山Mの仕事の仕方にありました。桃山Mの仕入は、過去のマネージャーと違って、「新鮮でいいモノを」という意識はまったくなく、「ワケあり商品」など「とにかく安いモノ」を独自のルートで大量に仕入れてきました。その量は西大阪店で売り切れる量ではなく、次第に売り場や冷蔵庫に商品があふれるようになりました。

大量であるだけならまだしも「ワケあり」なので、腐りかけた質の悪いものがたくさんありました。仕入れの箱を開けたら、すでにカビが生えていたり腐っているものがほとんどです。このころには、赤、青、黒、白などあらゆる種類のカビを見ました。マスクをしていても、病気になるのではないかと思うほどでした。しかも、従来なら小分けされていたものが、大箱入りで入ってくることも増えました。

#### ■不明瞭な作業指示と叱責

桃山Mは、注意すべき相手に直接注意しない人でした。ほかの誰かに

言って、それが間接的に伝わってくるのです。

たとえば、私が安全衛生上、口にできない商品を捨てると、桃山Mはゴミ置き場まで行って捨てた商品を見て、「河本さんはなんで捨てるのか」と、私ではなく同僚の横田さんに注意しました。それを横田さんから聞かされるのです。不衛生で廃棄しているのだから、納得いかない思いもありましたが、逆らうと何をされるのかわかりません。桃山Mに注意された理由を聞くことはできず、それからはできるだけ桃山Mにみつからないように廃棄するようにしました。

あるいは、連絡ノートに注意が書かれるのですが、名前が書かれていないので、誰の何の作業を注意しているのかわからないこともよくありました。直接、注意してくれたり、事情を聞いてくれたらいいのですが、そういうこともありませんでした。

しかも、桃山Mの気に入らないことがあると、突然、やってきて何の確認もせずに怒り出します。どうしたらいいのかわかりません。また、小さなことでも、大きくして怒っているような感じでした。

ごく当たり前のように仕事をしているのに、悪いことをしているかのように言われるのは本当につらく、悔しい思いでした。聞いてくれたらきちんと説明できるのに、そうした機会を与えられることもなく、誤解をされたままに責められている状態でした。それでも、桃山Mの言うことを聞かないと、どれほど怒鳴られたり嫌がらせをされるのかと思うと、怖くてしかたありませんでした。

そういうなか、退職者も出て、ほかの部署に応援に行かないといけないうことも増えました。

#### ■おわりの見えない作業指示

桃山Mの作業指示は、最初は「これやってくれるかな」という感じでしたが、だんだん作業が終われば次の作業を持ってくるようになり、次



第に前日に連絡ノートに指示を書くようになりました。連絡ノートに書かれる内容が酷くなってきたのが7月ごろのことです。

連絡ノートに書いてある作業は、基本的には私がこれまで担当していないことばかりでした。朝の品出しから始まって、カットフルーツを作り、連絡ノートに書いてあることをとにかく一生懸命にやりました。以前は平日は12時30分に終わっていましたが、午後の2時か3時くらいまで作業を続けました。休憩をとることもできません。桃山Mが出勤してくる2時ごろまでに全部終わらせないと、それだけで怒り出すからです。一度怒り出すと手をつけられなくなるので、とにかく怒らせないようにと思って、必死で作業をしました。

6時出勤だったので、2時まで休憩が取れないのは本当につらいことでしたが、桃山Mが怖くて、休憩どころではありません。出勤してきた桃山Mに「これだけやりました」と報告して、やっと休憩に行ける状態でした。

休憩が終わって仕事場に戻ると、桃山Mは次から次へと仕事を言いつけてくるので、休憩後も言われたことをこなすのに必死でした。私だけがそうだったわけではなく、朝から出勤している農産部門のほとんどの人の仕事量が増えていました。

#### ■納得のいかない叱責

桃山Mの指示をできるだけ守るようにしましたが、それでも、わけのわからないまま文句を言われたり、納得のいかないことで怒られることはしょっちゅうありました。

農産部門の売り場に置かれた「連絡ノート」には業務の指示が一方的に書かれていました。それも平等に指示が出ていたわけではなく、私を含めた朝の出勤の人が大変な指示ばかりでした。なかには、「アホ、ボケ、カス。いつになったら覚えるんや」「できるものなら殺してしまいたい」

といった不特定多数を誹謗中傷するような意味不明な書き込みもたくさんありました。字がゆがんで読めないときでも、それを見て署名をしなければまた怒り出すので、いつも嫌々チェックをしていました。

連絡ノートに「チェリーといちごの手直し」が指示されていたのは、8月4日のことでした。もともとあまりいい状態ではなかったのですが、丁寧に手直しした結果、順調に売れたようです。

ところが、午後に出勤してきた桃山Mが、指示した商品が売り切れているのを見て、「もっと数がなかったのか。勝手に捨てたんじゃないか」と売り場で激怒しているという話が入ってきました。休憩時間でその場を離れていた私には「桃山Mが売り場で怒っている」と聞いても、何を怒っているのか見当もつきません。恐る恐る売り場に行ってみると、桃山Mは私に事情を聞くこともなく、一方的に責め立ててきました。私は言われたとおりに作業をただけです。なぜ怒られているかもわからないまま、涙がとめどもなくあふれてきました。

それからです、胃の調子が極端に悪くなったのは。翌日は出勤するのもつらかったのですが、代わり的人也いないので、無理して出勤しました。その後の4日間、ろくに食事もとれない状態で、8月9日には家を這うように出て仕事に行きました。朝の野菜の品出しをしても、お腹が痛くて、何度もうずくまりながら作業を続けました。手伝ってくれる人はいませんでしたが、なんとかオープンに間に合うようにやり遂げました。その後、カットフルーツの作業に入ってから、お腹が痛くて、時々うずくまりながらの作業が続きました。

昼休みになっても、何も食べる気がしません。ほかのパートさんは「何も食べないの」と聞いてくれるのですが、「胃が痛いから、しんどい」と言って、テーブルに伏せていました。その日は仕事が終わってからすぐに家に帰る気力がなく、少しの間、休憩室で着替えもせず、ぼんやりと横になっていました。会社から近くの自宅まで歩くのもしんどくて、冷

や汗をかきながら帰りました。そして、帰宅してすぐに布団に入って寝てしまいました。

数日、ろくに食事をしていない私の様子を見て母親が心配しました。私は病院に行く気も起こらなかったのですが、「とにかく病院に行こう」と母に促されて近所のかかりつけ医を受診し、点滴を打ってもらいました。そして数日後、お盆の時期にH総合病院に入院することになったのです。それから1ヵ月半ほど食事もできず、出勤もできませんでした。

担当医師からは、うつ状態だと言われたのですが、会社に出す診断書には戸惑いもあって「うつ病」とは書いてもらいませんでした。

### ■体調の変化

あとから思えば、体の変調は、2月に桃山Mが来たときからすでに始まっていました。

桃山Mが来てからしばらくは、今までにない力仕事が増えたこともあって、体がへとへとでした。疲れ果てて、休日に外出することもなくなりました。表情も暗くなっていたと思います。でも、家族に心配をかけたくなくて、家では元気に振る舞っていました。

商品の運搬もするようになった3月にはあまりにも体がだるいので、行ったこともなかったマッサージに行くようになりました。ちょうど、スーパーラナスの1階にマッサージ店があったので、そこで週に1回の休みの日に80分ほどのマッサージを受けました。1回8,000円もかかるので大変な出費でしたが、それくらい体が疲れていたのです。マッサージ機を購入したほうが安くつくかと思ったくらいです。休みの日に行ったのは、平日の仕事の後では、体が疲れすぎて寄り道をする気持ちの余裕もなかったからです。4月ごろには、趣味の懸賞に応募することもできなくなり、音楽を聞くこともなくなりました。

連絡ノートの記述がひどくなってきた7月には、話をするのもおっく

うで、食欲が極端に落ちていきました。自宅にいる間は、昼間でもカーテンを開けるのが嫌になりました。このころから胃のもたれが気になりだし、ハヤシライスも重たくて受けつけない状態でした。食べたら胃がきゅーっと痛くなって吐いてしまうのです。このころからよく吐くようになり、体重が5キロくらい急激に落ちました。

8月に入院して以降、それまでの疲れが押し寄せるようになってきました。胃の痛みはひどく、夜も眠れない状態です。あまりの痛さにまっすぐに寝ることができず、背中を丸めてエビみたいに丸まっていました。ひどい痛みをまぎらわすために、知らず知らず足やお腹をつねったり掻いたりしたため、体中があざだらけになりました。胃の痛みで眠ることができず、苦しい思いで夜明けを迎える状態が1ヵ月は続いたと思います。同室の人の食事のにおいだけでなく、テレビや雑誌を見ている、食べ物が出てくるだけで気持ちが悪くなり、個室に変えてもらいました。本当につらい日々でした。

### ■職場の支援のなさ

農産部門のパートの人たちも同じように桃山Mにこき使われていたので、休憩時間などに愚痴をこぼすことはありました。でも、それが改善されることはありませんでした。また、数人が、桃山Mがいることを理由に仕事を辞めたいと言っていました。

桃山Mの暴言や行動の異常さについては、誰もが困惑していたこともあり、後輩のアルバイトが上司の斉藤さんに伝えていました。それでも状況が好転することはありませんでした。

私が入院してから、斉藤さんがお見舞いに来てくれたときに「桃山Mのことをどう思っているのか話してほしい」と言われたので、4時間ほどこれまでのことを訴えました。斉藤さんが聞いてきたのは、8月10日に同じ農産部門のパートの同僚が、桃山Mのひどい言動を労働基準監督

署に告発したからでした。その翌日から店長と斉藤さんが職場の人にヒアリングをすることになったと聞きました。こんなことになる前に、しっかり見てくれたらよかったのにと斉藤さんに伝えました。

### ■ 病気の原因は仕事以外にはありません

桃山Mが来るまで、私はとても元気に働いていました。スーパーララナスに就職するまでは、長く同じ仕事をしたことはなかったのですが、スーパーララナスにきてからは、カットフルーツという好きな仕事に出会えたことを喜んでいました。もちろん、体を壊すこともありませんでした。

また、就職してから3年ほど経過して、仕事にも馴れてきたこともあり、2006年ごろには家族旅行を楽しむ余裕さえ出ました。それが、桃山Mがきてからすべてが変わってしまったのです。

私の病気の原因は、桃山Mが来てからの働かされ方以外にはありません。

以上が労災申請のときに提出した自己意見書の一部です。

偶然たどり着いたカットフルーツの仕事をするなかで、パワハラ上司ともいえる人物が登場してから、急激に体調を崩して、休職に至ったことは明らかでした。

### 3. 認定は難しくても

労災の申請に作成した自己意見書には、晶子さんが実際の職場の様子や仕事ぶりがわかるようなイラストをつけてくれたり、労働時間の変化がわかるものを作成したりしました。カットフルーツの仕事を説明するための参考資料などもできる限り用意しました。そうして準備した労災申請でしたが、当初から認定が難しいことはあかねさんに伝えていま

た。

精神障害の労災認定は1999年当時、「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」によって定められていました。当時は「パワハラ」という項目はなく、「上司とのトラブル」という項目で評価されており、「いじめ・嫌がらせ」についての評価が追加されたのは、その後のことです。そのため、「パワハラ」だけに焦点を当ててではなく、自己意見書を作成する際には、仕事量の実態なども盛り込むことを意識しました。

また、「いじめ・嫌がらせ」にしても、桃山Mはあかねさんに直接の攻撃をしてないという問題もありました。言動がひどい上司ではありましたが、あかねさんに対して、直接声を荒げて暴言を吐くことはなく、ほかの労働者の方がひどく攻撃を受けていたといいます。そういう様子をあかねさんは目にして、恐怖を感じていたそうです。極めつけは「連絡ノート」に記載される内容が意味不明でありながら、指示に従わなかったら何をされるかわからない恐怖心を抱いたことが、発病に強く影響していると思われました。

以上のことから、労災認定は大変難しいことが予想されました。それでも真剣に労災認定を求めて資料を作成していきました。あかねさんが希望したこともあります。こうした一つひとつの事例の積み重ねが、全体を変えていく力になるからです。

協力者である晶子さんもまた、零細企業で働いていた労働者で、ワンマンな社長からの攻撃で心を病み、休職した一人でした。晶子さんは労災申請などをしないまま休職、退職していましたが、悔しい気持ちが根底にあったようです。あかねさんの労災申請を手伝うことは、晶子さんの会社への悔しい気持ちをぶつけるものだったのかもしれない。晶子さんは、あかねさんの労災申請に協力してくれたあと、新しい仕事に向けて社会復帰していきました。