

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A所在の社会福祉法人B（以下「法人」という。）に雇用され、法人が運営する社会福祉施設Cにある障害者就労支援施設Dに勤務し、その後障害者介護施設Eに配置換となり、平成〇年〇月〇日からは法人が運営する障害者就労支援施設F（以下「事業場」という。）において、知的障害者の就労支援を目的として職業訓練の業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月下旬、上司から自分の評価を落とす噂を流され、誹謗中傷されるなどの嫌がらせを受けたため、不眠や食欲不振などの症状が出現し、体調を崩したという。

請求人は同月〇日、Gクリニックに受診し「統合失調症」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは、事業場の同僚や上司からの陰湿かつ組織的なパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたことが原因であるとして、監督署長に療養補償給付の請求をしたところ、監督署長は、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として、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、本件再審査請求に及んだもの

である。

## 第2 再審査請求の理由

(略)

## 第3 原処分庁の意見

(略)

## 第4 争点

本件の争点は、請求人に発病した精神障害が業務上の事由によるものであると認められるか否かにある。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 事実の認定及び判断

### 1 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人は、平成〇年〇月下旬頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F20 統合失調症」（以下「本件疾病」という。）を発病した旨意見している。当審査会としても、請求人の症状経過及び医学的意見等に照らし、専門部会の上記意見は妥当であると判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が「心理的負荷による精神障害の認定基準について（平成23年12月26日基発1226第1号）」（以下「認定基準」という。）を策定しており、当審査会としてもその取扱いを妥当なものと考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

### (3) 「特別な出来事」について

請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間において、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」に該当する出来事は見受けられない。

### (4) 「特別な出来事以外の出来事」について

請求人が本件疾病を発病した原因であると主張する出来事について検討すると、以下のとおりである。

ア 平成〇年〇月頃、上司が、請求人の許可なく個人情報を漏洩したことについて

(ア) 請求人の主張する上司による個人情報の漏洩とは、請求人が、E勤務中の平成〇年〇月〇日に利用者から暴行を受けた件で、当該利用者を相手取って、民事訴訟を起こしたことを、H所長及びI施設長の2名が、法人（事業場を含む。）関係者に公表したというものである。

(イ) この点、H所長は、「Cで発生した事故（利用者による暴力事案）であり、他害行為の再発防止を目的に、施設長会議の場で各施設長（館長）に対し伝達したが、訴訟となると職員が裁判所に呼ばれることも考えられ、各施設長（館長）には口止めしていた。」と述べていることからすると、H所長が、法人が運営する数か所の社会福祉施設の長に対し、請求人の訴訟に関して伝達した事実は認められる。

(ウ) しかしながら、本件の一件記録を精査するも、上記施設長ら以外の職員に請求人の訴訟状況が公表された事実を確認できない。

また、J館長は、会議において、H所長が請求人の訴訟の話をしたのは事実であるが、訴訟の当事者が施設利用者であるだけに、このような話が会議の議題として持ち上がったとしても、組織対応として問題ないと考えている旨述べているように、当審査会としても、請求人の主張する個人情報の漏洩を、嫌がらせやいじめとみることはできず、組織対応として業務上やむを得ないものと理解するものである。

(エ) 以上から、請求人の主張する出来事を、認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみるのが相当であり、上記（ウ）のとおり、上司らの行為は、職務上やむを得ないものと解され、また、請求人の起こした訴訟の内容が、施設長ら以外の職員に公表された事実も確認出来ず、客観的にトラブルがあったとまでは認められないことに鑑みると、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

イ 平成〇年〇月〇日、事業場の利用者から頭突きをされ、顔面を負傷したことについて

(ア) 事業場作成の請求人の労働災害申請に関する調書からは、同日、事業場の利用者が暴れたことによって、請求人が顔面挫傷するという出来事が認められ、この出来事を、認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「(重度の) 病気やケガをした」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に該当する。

(イ) この点、K整形外科作成の診療費請求内訳書からは、診療日数が1日であり、その後の通院が確認されず、また、画像診断のみで投薬の事実も確認できないことから、請求人は軽傷で済んだものと言える(少なくとも、重傷を負ったとまでは言えない)ことから、当審査会としては、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(ウ) なお、請求人は、「このときは、翌日から年末年始休暇になりましたので、負傷に基づく不眠、吐き気で休業とはなりませんでしたが、たとえば、○月上旬であったならば、1週間くらいは休業していたと思います。」と述べているが、この申述を最大限尊重したとしても、上記結論を左右しない。

ウ 平成○年○月中旬から下旬に、Lが請求人の評価を下げよう画策したことについて

(ア) 請求人の申立書には、Lが、請求人を「サービス管理責任者」の役職に就かせないようにするため、請求人の評価を下げよう画策していた旨記載されている。

当審査会としては、上記申立ての内容からすると、業務の方針等をめぐり、「同僚とのトラブルがあった」ではなく、認定基準別表1「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)に当てはめて評価するのが妥当であると思料する。

(イ) そこで検討すると、J館長が、「MさんはL支援員にかわり平成○年○月から『サービス管理責任者』に任命されたのですが、所長の話によると、L支援員がFの職員にMさんの評価を聞いて回り、Mさんの評価を下げようとしていたりして○月から『サービス管理責任者』にさせないようにしようとする言動(あの人はふさわしくない等)があったと確認し、L支援員もそのような事実があったことを認めたと聞きました。」と述べている。

しかしながら、H所長本人は、「L支援員から聞かれた職員によると、

L支援員が聞いて回っていたのは平成〇年〇月〇日の内示があった後の〇月後半頃と思われるが、Mさんがサービス管理責任者として適任かどうか聞かれた以外にMさんのことについて聞かれたり、Mさんの評価を下げるようなことを言っていたことは確認できず、また、L支援員以外の職員がMさんのことを聞いて回ったという事実も確認されなかった。」と述べており、同発言は、上記J館長の発言を否定するものとなっている。

そうすると、Lが、請求人の評価を事業場の他の職員に聞いて回ったこと自体は事実として認められるが、その際に、Lが、請求人の評価を不当に下げる発言を他の職員にしたとまでは必ずしも認められず、嫌がらせやいじめの意図があったとも直ちに認められない。

また、本件の一件記録を精査するも、Lが請求人の評価を聞いて回るといった行動が継続して行われたり、事業場の複数の同僚が結託して、請求人の評価を下げたりといった事実は確認できない。

(ウ) 以上から、当審査会としては、Lの言動は、請求人にとって不快感を覚えさせるものであったとは言えても、客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものであるとみるのが相当であり、この出来事の心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 平成〇年〇月、取引先の社長から責任を問われるクレームがあったことについて

請求人が主張する上記出来事について、J館長は、請求人が主張するようなN会社とのトラブルの記憶はなく、同社と事業場との関係は現在も悪くないと述べている。また、本件の一件記録を精査するも、請求人の主張するクレームの事実を客観的に確認できず、この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事として評価できないものと判断する。

(5) 以上のとおり、当審査会としては、請求人の業務による心理的負荷は、総合評価が「弱」の出来事が3つであり、その全体評価も「弱」となるのであって、「強」に至らないものと判断する。

(6) 業務以外の心理的負荷及び個体側の要因については、特に評価すべき要因は認められない。

3 したがって、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められず、監督署長が請求人に対してした療養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。

よって主文のとおり裁決する。