

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所在の会社B（以下「会社」という。）にアルバイトスタッフとして採用され、研修期間を経て同年〇月〇日からC部に配属され、同年〇月〇日からはD部に異動し、電話による保険勧誘の業務に従事していた。

請求人によると、同年〇月上旬に会社の上司から暴言を受け、下痢が止まらなくなったなどとして、同月〇日にEクリニックに受診し「うつ状態」と診断され、同月〇日にはF医院に受診し「適応障害」と診断された。

請求人は、会社の上司からノルマを更に上げるよう指導を受けたこと等により精神障害を発病したとして、監督署長に対して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、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 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人に発病した精神障害について、G医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、請求人の自覚症状、受診に至る経緯等から、請求人は、平成〇年〇月頃にICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと考えるのが妥当であると述べている。当審査会としても、請求人の症状、経過等から、G医師の意見は妥当なものと判断する。

(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日付け基発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判断することから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 「特別な出来事」

請求人の本件疾病の発病前おおむね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、特別な出来事は見受けられない。

(4) 「特別な出来事以外」

本件疾病の発病前おおむね6か月における業務による出来事として、請求人は、①平成〇年〇月〇日付けの異動、②ノルマを課されたこと、③平成〇年〇月〇日頃の上役による暴言を主張する。

ア ①平成〇年〇月〇日付けの異動について

請求人は、平成〇年〇月〇日付けの異動について、突然でショックな出来

事であり、異動によって業務内容にも変化が生じたと述べている。

当該異動により、請求人の所属はC部からD部に変更になったが、保険の電話勧誘という業務内容に変わりはなく、異動前は資料請求まで担当し、契約は専門担当に引き継いでいたものが、異動後は契約まで一貫して担当することになったものである。

この出来事については、転居を伴うものではないことから認定基準別表1の具体的出来事「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当する。

請求人は、異動後において契約まで一貫して担当することになったことに伴い、業務の難易度が上がった旨申し立てているが、H人事労務担当は、「自分が分からない部分が出てきたら、ほかの正社員・責任者に代わってもらってフォローしてもらえばよく、実際対応に困ったりするようなことがあったら無理して一人で対応せず、ほかの者に振るように皆している。」と述べており、また、本件の資料からは新たに加わった契約に関することで問題が生じたり、その対応のために多大な労力を費やしたというような具体的な事実は確認されない。

ただし、請求人の異動に関連し、請求人の時間外労働時間は、異動前の平成〇年〇月と異動後の同年〇月を比較すると、時間外労働時間が20時間以上増加し、1か月当たり45時間を超えていることから、このことは、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）にも該当し、異動したという出来事と併せて、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断する。

イ ②ノルマを課されたことについて

請求人は、保険契約を取るためにノルマの強要が毎日あり、ノルマを達成できないとペナルティーが与えられた旨主張する。

この点について、確かに毎月の目標額が設定され、実績も管理されていること、契約が取れない場合、毎回上司からのアドバイスがあることはIチーフも認めている。しかしながらIチーフは、当該アドバイスは、保険の電話勧誘業務を行う者全員に対してのもので、請求人に対してのみ行われていたものではないとも述べている。また、Jチーフは目標はあくまで目標であってノルマではないこと、目標を達成している者は少なく、未達成者に対する

ペナルティーは存在しない旨申し立てている。さらに、アルバイトスタッフ（クルー）の労働契約更新時の賃金決定基準等をみると、契約期間中は固定賃金であることが認められる。

以上から、当審査会としては、請求人の主張をノルマと捉えることはできず、仮に、これが請求人の主張するように〇万円から〇万円に引き上げられたことも含め、認定基準別表1の具体的出来事「達成困難なノルマが課された」に当てはめたとしても、未達成の場合でもペナルティーがないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ ③平成〇年〇月〇日頃の上役による暴言について

請求人は、平成〇年〇月〇日頃に、直属の上司でもないJチーフから「そんな性格だからノルマを達成できない。」「〇〇歳にもなってそんな性格だからアルバイトとしてしか仕事採用されないんじゃないの。」と、業務に関係のない、人格を否定されることを言われたと主張している。

そこで、トラブルの内容をみると、会社関係者によれば、Jチーフがクルーの補佐役として、クルー全員に指導している状況が認められるとともに、請求人に対しては当然の叱責で口調も問題ないとされており、請求人が主張するような発言は確認されていない。

当審査会としては、請求人とJチーフとの間に周囲から客観的に認識されるような対立が生じていたとは認められず、「上司とのトラブルがあった」に当てはめ評価しても請求人はJチーフから業務指導の範囲内である指導を受けたものと判断し、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(5) 以上のとおり、請求人には、発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事として、総合評価が「中」の出来事が一つと「弱」の出来事が二つ認められ、当審査会としては心理的負荷の全体評価は「中」であり、「強」には至らないと判断する。

(6) なお、請求人は、異動前の部署においてもストレスがあったこと、他の社員が罵声を浴びせられる様子を目撃したこと、同僚のネガティブな発言が本件疾病の発病に影響があったこと等を縷々主張するが、審査会において一件書類を精査するも、これらは、出来事とは認められず上記結論を左右しない。

3 以上のとおりであるので、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、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。