

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。以下「労災保険法」という。）による療養補償給付及び休業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、平成〇年〇月〇日にA会社に採用され、同社B支店（以下「会社」という。）において建築営業職として土地所有者を戸別訪問し、建物賃貸事業の企画提案等を行う業務に従事していた。

請求人によれば、平成〇年〇月〇日の夜、明日も仕事かと思いきもちが切れ、同月〇日に出勤出来なくなったとして、Cクリニックに受診し「うつ状態」と診断された。また、同月〇日にDクリニック、E医院に受診し「(抑)うつ状態」と診断され、さらに同月〇日にF医療センターに受診し「反応性うつ病」と診断された。なお、請求人は、同月〇日付けで退職願を提出し受理されている。

請求人は、同年〇月〇日から同年〇月〇日までに総労働時間419時間以上（法定時間外労働238時間以上）、21日間の連続勤務、仕事や人格に対して否定するような発言等によって精神障害を発病したとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、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、これら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、審査請求が受理された日から3か月を経過して

も審査官の決定がないことから、労災保険法第38条第2項の規定に基づき、平成○年○月○日付けで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) 精神障害専門部会は、平成○年○月○日付け意見書において、「請求人は、症状の出現時期も曖昧に多様な精神症状を訴えているが、初診時に診断書を求めたり診察を打ち切るなど、受診の経過とその後1か月間の行動を考え合わせると、請求人が明らかな精神障害を発病したとは認め難い。」と述べている。

当審査会としても、請求人の訴えや行動及び医証等からみて、精神障害専門部会の医学的見解は妥当であると判断するが、請求人は平成○年○月○日から同月○日にかけて複数の医療機関に受診し「うつ病（うつ状態）」と診断されているものであることから、念のため、請求人が精神障害を発病したものとして、検討することとする。

(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は、「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考え、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人には、認定基準別表1の心理的負荷が極度と判断される「特別な出来事」は認められないものの、請求人は1か月160時間を超える「極度の長

時間労働」を行った旨主張している。

請求人の主張する長時間労働は、請求人がパソコンログ画面等の写真から独自に作成した労働時間に関する表を根拠にしているものである。この点、監督署長は、請求人が訴える入社時刻から退社時刻までの時間は、勤務実績として外勤となる営業活動中に個別訪問を行っていた事実や社内での学習成果も確認できないことなどから、「極度の長時間労働」として評価していない。

請求人は、平成〇年〇月〇日に会社に採用され、研修の受講、テキストを読むなどの自主的学修、先輩及び上司の営業同行など2週間ほどの新人教育を経て、同月〇日頃から請求人一人での営業活動を行ったものとされている。当審査会としても、入社後1か月のいわば新人育成期間にあたる請求人の立場及びそのスキルから、請求人に与えられた業務内容を斟酌すると、監督署長の評価は妥当なものと認められ、したがって、「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」には該当しないものと判断する。

(4) 次に、請求人に起きた発病前おおむね6か月間の業務による出来事について検討する。

ア まず、請求人の労働時間について既に述べたように、監督署長は、請求人の主張と勤務実績に齟齬が認められるとしている。具体的には、①「訪問スケジュール内訳」の登録日時が実施日時の後にもかかわらず、複数の訪問先において実施時刻が同時刻であること、②「車両使用日報」の走行距離と訪問実績に整合性がないこと、③「新人育成管理表」の営業レベルの到達点において、いずれも×印（できない）と評価されそのレベルに達していないにもかかわらず、請求人は、平日午後8時以降に帰社し、休日にも出勤して資格取得やスキルアップのためにテキストを読んでいたと主張していること、④請求人が提出した「音声記録の内容を起こした書面」からも、請求人が会社で定められた通常業務でさえ行えていないことに対して、G課長から指示、指導を受けていることなどが確認できる。これらの事実から、監督署長は、営業実績のない休日と午後8時以降の労働時間を請求人の自己啓発活動と判断し、請求人の主張する労働時間から除いて時間外労働時間数を約99時間と認定している。

当審査会としては、これらの事実に加えて、監督署長が、請求人と同じ営業担当3名の時間外労働時間数を集計・比較したうえで、請求人の労働時間

数を推認し認定したことについて、妥当性を欠いているとはいえないものと判断する。したがって、認定基準別表1の具体的出来事「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に当てはめ評価すると、これらの労働時間には、営業として訪問する際の移動時間、待ち時間が含まれるうえ、実際に訪問先の相手と言葉を交わして営業する時間は、不在などの割合からみて相当程度短時間であったことが推認できることから、労働密度、業務の困難性ともに低いものと判断でき、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ 請求人は、G課長との会話を記録した「音声記録の内容を起こした書面」から、達成困難なノルマが課された旨主張している。

しかしながら、当該音声記録の内容からは、入社後1か月に満たない請求人に対して、G課長からの業務指導や見込みのある地主への訪問予定等の報告指示はみられるものの、商談や契約に関するものではなく、請求人からの報告のみで済むものであることが認められる。また、雇入通知書及び賃金台帳からは、請求人に対する給与面でのペナルティも認められない。

当審査会としては、これらの事実等から新人育成期間中である請求人に対して、会社が能力以上のノルマを課したとは認められず、具体的出来事「達成困難なノルマが課された」に該当しないものと判断する。したがって、請求人の主張は認められない。

ウ 請求人は、パソコンログ画面の写真等から、平成〇年〇月〇日から2週間（〇日）以上にわたって連続勤務を行った旨も主張している。

しかしながら、請求人の手記・日記、請求人からの聴取、会社関係者からの聴取等からは、請求人に土曜日及び日曜日に予定された具体的業務があり休日出勤する必要性があったものとは認められず、単に休日に出勤したものと判断する。

当審査会としては、具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に当てはめ評価すると、当該具体的出来事の中の心理的負荷の強度が「弱」である具体例の「休日労働を行った」場合に該当するものであり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(5) 以上みたところ、仮に、請求人が精神障害を発病したとして検討した場合においても、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は、「中」程度であり、強い心理的負荷があったとは認められない。

3 以上のとおりであるので、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、これら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。