

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会社にガソリンスタンド店員として採用され、平成〇年〇月から同社B店でマネージャーとして勤務した後、平成〇年〇月からC県D市所在の同社E店のサブマネージャーに降格・異動した。

請求人によれば、平成〇年頃からタイヤ販売等の厳しいノルマを課され、目標達成への進捗状況の追及、苛烈な指導が行われ、B店に勤務していた平成〇年〇月頃から不眠・下痢の症状が出現するようになり、その後、E店に降格・異動後、サブマネージャーの業務と並行して車検担当者の退職に伴う引継ぎ等の業務が増加したことから、同年〇月に不眠症状の悪化や頭痛・胃痛・吐き気を自覚するようになり、さらに、車検の目標台数等をめぐって同年〇月に開催されたサブマネージャー会議において叱責を受け、引き続いて同年〇月のサブマネージャー会議では吊し上げを受けたことにより、症状が悪化したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに受診し「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、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○年○月○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 当審査会的事実の認定

(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時期について、労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会(以下「専門部会」という。)は、平成○年○月○日付け意見書において、「請求人は平成○年○月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」(以下「本件疾病」という。)を発病した。」旨述べている。

当審査会としても、請求人の申立てや症状の経過及び医証等に照らし、専門部会の意見は妥当なものであると判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断については、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であると考えることから、以下、認定基準に基づき本件について検討する。

(3) 請求人は、本件疾病の発病前おおむね6か月間において、業務により生じた4つの出来事について主張しているので、以下、これらの出来事の心理的負荷について検討する。

## ア 降格・異動

請求人は、営業成績が目標に達しなかったため、平成〇年〇月〇日付けでB店のマネージャーからE店のサブマネージャーに降格・異動となり、管理手当も月〇万円から〇万円へと〇万円も減額され精神的に辛かった旨主張している。

この出来事は、認定基準別表1「心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）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）に該当すると認められるところ、G支店長及びHグループマネージャーは、降格・異動の理由として、要旨、請求人の部下指導不足が7～8割、販売実績不振が2～3割、と述べており、全く根拠のない降格・異動であったとは判断しにくく、また、異動先のE店での業務は過去に経験した業務と同様の業務であり、さらに職場内で孤立した状況にはなっておらず、請求人自身も「降格はショックであったが、売上げが上がらないB店から解放されたという思いがあった。」と述べていることからすると、その心理的負荷の総合評価は「中」とであると判断することが相当である。

## イ 車検整備

請求人は、E店に異動後、請求人を含めて2名体制で車検整備を担当していたところ、1名の整備士が退職したことにより新しい整備士が採用され実質的に稼働するまでの間（平成〇年〇月から〇月までの2か月間）、スタンド業務と並行して車検整備業務を1人で担当することになり、徹夜の作業もあったので、精神的、肉体的に大変であった旨主張している。

この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「仕事のペース、活動の変化があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅰ）に該当すると認められるところ、当時、職場の部下であったIは、「整備士の交替時期は車検のピーク時期（例年〇月～〇月）から離れており、特に件数は多くなく非常に忙しいといった状況ではなく、請求人から応援要請も無かった」旨述べており、また、請求人の主張する徹夜の作業や長時間労働を示す資料も見当たらないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

## ウ タイヤ販売ノルマ

請求人は、会社が平成〇年頃からタイヤ販売に力を入れ始め、平成〇年から各店舗のタイヤ販売目標が増加し、マネージャーを務めたB店では年間500

本から2倍の1,000本の目標が課された上、C支店のHグループマネージャーからほぼ毎日のようにメールによる指示・追及があり、大変厳しいノルマにより、不眠、頭痛、吐き気等で仕事に行くのが辛くなった旨主張している。

この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「達成困難なノルマが課せられた」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当する。平成〇年度からタイヤの販売目標が増加し、それに伴い各店舗の目標達成率が低下し、請求人のみならず他店舗のマネージャーであるJも、販売ノルマがきつかったと述べていることから、販売ノルマを達成することの困難性は認められるところであり、また、Hグループマネージャーからのメールについても、その内容がマネージャーの人格を否定すると言えないものの、品性を欠くものであることは疑いない。

もともと、こうした状況においても目標を達成している店舗は存在し、その数も増加していることを斟酌すると、達成不可能なノルマが課せられたとは判断し得ず、同出来事の心理的負荷の総合評価は「中」とすることが相当であると判断する。

#### エ 会議での叱責

請求人は、平成〇年〇月に開催されたサブマネージャー会議の場で車検の目標台数が高い旨の意見を述べたところ、G支店長より「目標を追えないのか。そんなのだったら会議に来なくて良い」と全店舗のサブマネージャーがいる前で叱責を受け、辛く悔しい思いをしたと主張している。

この出来事は、認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当すると認められるところ、請求人は、この出来事について「後でG支店長から、公の場であったためあのよう発言させてもらったと説明を受け、当時は吊し上げられたという感情はなかった」と述べており、さらに、当該会議では、目標未達成の場合、上司より指導や叱責はあるものの、請求人のみを対象とする常態的に厳しい指導・叱責があったとは確認されないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

また、請求人は、平成〇年〇月開催のサブマネージャー会議において、Hグループマネージャーが請求人を一番目に指名し現状報告させた際、「聞いていてムカッ腹が立つ」と大勢の前で言われたことにより、自分を完全否定され辛く

悔しい思いをし、症状が悪化した旨主張している。

この出来事は本件疾病の発病後のことであるから心理的負荷の対象とはならないものであるが、仮にこの出来事を認定基準別表1の具体的出来事「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」及び「(ひどい) 嫌がらせ・いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめて評価を行ったとしても、決定書第2の2の(2)のウの(イ)のdに説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「強」には至らず、特別な出来事でもないというべきである。

- (4) したがって、当審査会としても、請求人の主張する業務による出来事の心理的負荷の総合評価は、「中」が2つと「弱」が2つであり、それぞれが関連して生じたものではなく、また、発病前おおむね6か月間において恒常的な長時間労働も認められないことから、その全体評価は「中」であり、「強」には至らないと判断する。
- (5) 請求人の業務以外の心理的負荷及び個体側要因については、特記すべき事項は認められない。

3 以上のとおりであるので、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。