

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（以下「会社」という。）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B県C市所在のB支店（以下「支店」という。）D店においてサブマネージャーとして勤務していた。

請求人によれば、平成〇年〇月頃から胃痛のような症状が始まり、同年〇月頃には、下痢、嘔吐、不眠等の症状に加え、希死念慮もあったという。

請求人は、同年〇月〇日、Eクリニックに受診し「適応障害、うつ状態」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、平成〇年〇月〇日付け意見書において、主治医意見、発病の状況及び経過等から、請求人に発病した精神障害は、ICD-10診断ガイドラインに照らし、「F43.2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）であると判断し、発病時期は平成〇年〇月頃とするのが妥当であるとしている。

請求人の症状等の経過に照らすと、当審査会としても、専門部会の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と考えことから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）において、認定基準別表1「業務による心理的負荷表」（以下「認定基準別表1」という。）の「特別な出来事」に該当する出来事は認められない。

(4) 請求人らは、評価期間における業務による心理的負荷となった主な出来事として、①平成〇年〇月頃から過酷なタイヤ販売と過大な販売目標ないしノルマを課せられたこと、②その成果・進捗状況の追及と苛烈な指導が日を追うごとに厳しくなっていたこと、③平成〇年〇月頃から無理な感じがする手法でタ

イヤ販売を強要されたことなどを主張しているので、以下検討する。

ア 平成〇年〇月頃から過酷なタイヤ販売と過大な販売目標ないしノルマを課せられたこと

(ア) 請求人は、「本件疾病が発病したのは、会社から日々過酷なノルマが課せられたことが原因であると思う。」「タイヤ販売数が目標値に掲げられたが、これがあり得ない数値であったりする。これは目標であったが、達成しなければならないノルマになっていた。」旨述べるほか、「達成できないと賞与を下げられるというペナルティもある。」旨述べている。

(イ) Fマネージャーは、「支店から提示される年間利益の数値は、実績より高く設定されていたが、不可能だと思える数字ではなかった。請求人が病気になった平成〇年度はチャレンジの年といわれ、同年度の目標数値は、チャレンジ計画としてチャレンジしようという設定だったので、他の年と比べると高く設定されていた。しかし、前年以上に頑張っって売り上げれば、狙える数値だと思ったので、不可能だとは感じなかった。」「店舗目標数値が達していない時のペナルティはないが、評価には影響すると思う。」旨述べている。Gは、「示された数値はあくまでも目標であり、その数値を達成しなければならないというノルマでもなく、また、目標に達しなければ何かしらのペナルティが課せられたわけでもなかったので、プレッシャーを感じるというよりは、『示されたんだから、取りあえず目標に向けてやりましょう。』という感じであった。」旨述べている。H副支店長は、「支店の月間目標は、決して達成しなければならないノルマとはしていないので、プレッシャーをかけているということはない。」「数値の達成状況は人事考課の評価対象にはなっている。」旨述べ、I支店長は、「平成〇年度のタイヤ販売目標数値が前年目標をかなり大きく上回っているが、前年度の実績から判断し設定した目標数値であり、特に2倍とか意識して出した数値ではない。」旨述べている。

(ウ) 上記（ア）及び（イ）の各申述からすると、タイヤの販売目標は、前年度の実績を踏まえて設定された目標数値であるところ、平成〇年度はチャレンジの年として他の年と比べて高く設定されていたものであるが、Fマネージャーは狙える数値であり、不可能だとは感じなかった旨述べ、Gも目標に向けてやりましょうという感じであった旨述べていることからする

と、達成が不可能な目標であったものとはいい難い。また、H副支店長は、目標はノルマではないと述べ、FマネージャーやGも達成できなくてもペナルティは課せられなかったと述べている。なお、請求人は賞与を下げられるというペナルティもあると述べているが、これは業績評価による人事考課の結果にすぎない。

そうすると、この出来事は、認定基準別表1の「達成困難なノルマが課された」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当するものとみても、その目標は例年と比べて高く設定されており達成が容易ではないものの、達成が不可能な目標ではなく、直接的なペナルティもないことから、その心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。

イ 販売目標達成に向けた成果・進捗状況の追及と苛烈な指導が日を迫るごとに厳しくなっていたこと

(ア) 請求人は、「毎日行われるパワハラによる販売目標すなわちノルマの追及と欺瞞的な販売指導、人格や人間性を否定した執拗な指導などにより、うつ病を発病した。」旨述べるほか、「H副支店長が電話やメールで、タイヤやバッテリーなどを売ることを半強制的に言ってきた。追い詰めるような言い方であった。」、「H副支店長からのメールで請求人が名指しされ始めたのは平成〇年〇月頃からだ。メールにとどまらず電話もかかってきて、電話は1日に1回ではなく2～3回とかかかってきた。」、「タイヤが売れなければ、メールや電話で『タイヤを売れ、タイヤを売れ。』と追い込まれていき、その追及間隔も短くなり、耐えられなくなった。」、「H副支店長からのメールや電話は、平成〇年〇月のサブマネージャー会議の後から特にひどくなり、毎日のようにあった。」旨述べている。

(イ) Fマネージャーは、「H副支店長からのメールや電話はそんなにはなかったと思うが、平成〇年〇～〇月頃は、明らかに請求人の数字が悪かったのでH副支店長からの電話があったことは記憶している。」旨述べている。Gは、「当時メールは余り見ていないので、これはひどいなと思うようなメールがあったかどうかわからない。支店からの電話があっても、マネージャーかサブマネージャーに取り次いでいたので、電話で叱責を受けていたかどうかわからない。二人がいないときは、『頼むよ。』と言われるくらいで、怒られたことはない。」旨述べている。H副支店長は、「私のメール

に店舗名や個人名を記載したものがあがるが、成績が良かった店舗やマネージャー、サブマネージャーはその頑張りを評して褒めてあげたいと思ったし、逆に実績が伸びていないところは頑張ってもらいたいという思いがあった。決して、叱責するとか、ダメだと言っているわけではない。販売実績が伸び悩んでいる店舗への電話は責任者であるマネージャーやサブマネージャー宛てであって、成績が悪い人個人に直接電話することはない。」旨述べ、I支店長は、「支店から各店舗への連絡は電話やメールになるが、個人名を出して個人攻撃をしているようなことはなく、激励はしている。」旨述べている。

- (ウ) 当審査会において、支店から送信されたメールを精査したところ、その中には威圧的ないし高圧的ともいえるかなり厳しい調子で叱咤激励する内容もあり、受信者にとっては、一定の心理的負荷をもたらされるものであった可能性は否定されない。しかし、同メールのほとんどは特定の個人にあてたものではなく、また、その内容は請求人を激励するものであっても攻撃の対象としたものとは認められないものであり、請求人個人に対して厳しい叱責を行ったものとは認められない。

そうすると、この出来事は、認定基準別表1の「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）に該当するとみても、業務指導の範囲内であり、また、請求人に対し厳しい叱責指導を行うものではないから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

ウ 平成〇年〇月頃から無理な感じがする手法でタイヤ販売を強要されたこと

- (ア) 請求人は、「H副支店長が店舗に巡回してきたときに指導するタイヤの販売方法は『基本的なストーリー』に沿うような感じで、余り良い方法ではなく、無理な感じがする手法であった。ただし、『基本的なストーリー』の出所は分からない。」旨述べている。なお、「基本的なストーリー」について、請求人は、「平成〇年〇月か〇月頃に会社主催の研修会に参加したマネージャーが、『基本的なストーリー』を資料としてもらい、同マネージャーから『これでやるぞ。』と言われた。」とも述べている。

- (イ) Fマネージャーは、「現在、『基本的なストーリー』はスタッフルームには貼っていない。請求人が在籍していた頃に貼ってあったかどうか分から

ない。『基本的なストーリー』であったかどうか覚えていないが、何年も前に販売手順が示された書類を見たことがある。しかし、どこで目にしたかは記憶していない。」旨述べている。Gは、「『基本的なストーリー』は見たことがないが、似たような感じのものを見たことがある。いつごろかは記憶にないが、見たとするとD店だと思う。」旨述べている。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)でみた請求人を含む会社関係者の申述からすると、「基本的なストーリー」と題する書面ないしそれに類する書類が存在したことは推認されるものの、その作成者や作成の経緯等は明らかではなく、一件資料をみても、会社から当該書類に記載された販売手法によって販売するよう指導されたことも認められない。

そうすると、請求人が主張する事実は、これを認めることはできず、認定基準別表1の「業務に関連し、違法行為を強要された」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当する出来事は認められないものと判断する。

なお、請求人らは、本件公開審理において、会社ないし支店から顧客の不安をあおったり、タイヤを押し売すような詐欺的で違法な販売手法を行うように強要されたと強く主張しているが、上記でみたとおり、これを認めるに足りる証拠はなく、また、会社に対して刑事訴追の手續が採られたり、民事損害賠償を求める手續がされていないことも併せ考慮すると、その主張を採用することはできない。

エ 請求人の労働時間について

(ア) 請求人は、「サブマネージャーは、サブマネージャー手当として10時間分の残業前払金が支給されている。上からは残業すると言われていたため、勤怠管理をしているマネージャーは、10時間を超えようとしていると、『もう残業はできない。』と言うが、実際残業なしでは作業ができないためサービス残業をせざるを得ない状況であった。しかし、サービス残業を明らかにできる資料はない。」「残業は、月20時間から多くて40時間だったと思う。タイムカード打刻後も残って仕事をしていたことはFマネージャーやGに確認すれば分かると思う。」旨述べている。また、請求代理人は、「40～60時間の残業があった。」旨述べている。

(イ) Fマネージャーは、「平成〇年当時、請求人は、余り残業はなかったと思う。月にして20時間程度の残業だったのではないかと思う。」旨述べ、

Gは、「請求人は、そんなに遅くまで残っていなかったと思う。残業しても1時間していたかどうかだったと思う。退勤を押してから残業していたかどうかは分からない。」旨述べている。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)でみた請求人を含む会社関係者や請求代理人の申述からすると、請求人自身が残業は月20時間から多くて40時間であった旨述べているところ、FマネージャーやGも請求人が申述する時間数を上回る残業を認めておらず、また、当審査会において、一件資料を精査するも、タイムカード打刻後請求人が残業していたことや請求代理人が申述する40～60時間の残業を確認し得る記録等も存在しないことから、請求人が恒常的な長時間労働に従事していたものと認めることはできない。

オ 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事及び「弱」となる出来事がそれぞれ1つずつであり、恒常的な長時間労働も認められないから、業務による心理的負荷の全体評価は「中」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。

(6) 請求人らのその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 以上のとおりであるから、請求人の業務による心理的負荷は「中」であって、「強」には至らないので、同人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものであるとは認められない。

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。