

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、平成〇年〇月〇日から会社B支店（以下「支店」という。）C店で勤務した後、平成〇年〇月〇日からB県C市所在の支店D店においてマネージャーとして勤務していた。

請求人によれば、平成〇年〇月下旬頃から体調に異常を感じ、微熱、吐き気、胃痛等の症状が続いたという。

請求人は、同年〇月〇日、Eクリニックに受診し「双極性感情障害、うつ病エピソード」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、「F31.0 双極性感情障害」（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上旬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) 請求人及び請求代理人（以下「請求人ら」という。）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顧客を騙したり、不安に陥れるような詐欺的な商法でタイヤ販売をさせられたこと、②平成〇年末頃から

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、③その成果・進捗状況の厳しいチェックや追及を受け、苛烈な指導が日を追うごとに激しくなってきたことなどを主張しているので、以下検討する。

ア 顧客を騙したり、不安に陥れるような詐欺的な商法でタイヤ販売をさせられたこと

(ア) 請求人は、「平成〇年か〇年頃に会社としてタイヤをメインに売っていく方針になり、詐欺的な販売方法の講習が始まり、目標を達成するためにはこの方法を行わざるを得なくなった。」、「平成〇年〇月頃詐欺的なタイヤの販売の講習を受けるよう何度も要請があった。」、「タイヤの詐欺的な販売方法をやったことは多数ある。千枚通しで穴を開けること以外は全てやっていた。」、「講習会でもらった資料を誰が作ったのかは分からないが、渡してきたのは支店F店のGマネージャーである。」、「タイヤの詐欺的な販売方法は、C店では平成〇年〇月まで行っていたが、平成〇年〇月以降は行っていない。」、「平成〇年〇月のマネージャー会議で詐欺的な販売方法をやめたらどうかと提案したが、賛同してくれたのはNチーフマネージャーだけだった。」旨述べている。

(イ) Hグループマネージャーは、「請求人が言っている違法な販売行為については、一切指示していないし、強要したこともない。」旨述べ、I副支店長は、「請求人が言っている違法な販売行為については一切ないし、指導もしていない。本社からは『お客様を不安にさせるような言葉は遣うな。』と言われているし、支店長からも同様に厳しく言われている。」、「タイヤの販売研修は支店が開催しているものはない。個人が自主的に研修を行っていることはある。平成〇年〇月〇日か〇日、請求人が自主的に会社D店にタイヤの研修を受けに来ていたことを覚えている。タイヤの研修で配布されたという『基本的なストーリー』は見たことがない。」旨述べている。また、J副支店長は、「違法な販売方法を支店が強要するようなことは一切ない。」、「会議の場で請求人から違法な販売方法についての改善提案のような意見を言われたことは記憶にない。」旨述べ、R支店長もこれと同旨の申述をしている。

一方、Lサブマネージャーは、「タイヤの劣化状況を顧客に見せる際、タイヤをホイールから落とす作業をして見せていたが、強引にタイヤを交換

するようなことはしたことがないし、バルブを細工するようなこともしたことはない。」旨述べ、Mは、『『基本的なストーリー』』の書類は見たことがあり、似たような書類をもらい教えてもらったことがある。会社として研修は受けていないが、自主的にF店に行き、Gマネージャーから販売方法を教えてもらった。」「バルブから空気が漏れているように細工して顧客に見せることはやっていた。C店にいた時もやっていた。」「平成〇年末頃、請求人からこういった方法はやめようと提案があったが、完全にやめたわけではない。千枚通しのようなもので穴を開けようとしたことは支店内では聞いたことがない。」旨述べている。

(ウ) 詐欺的な商法でタイヤ販売をさせられたことについては、上記(イ)の申述からすると、Mが、C店においてバルブから空気が漏れているように細工して顧客に見せることはやっており、請求人からこういった方法はやめようと提案があったが、完全にやめたわけではなかった旨述べていることから、不適切と思える手法を用いてタイヤを販売していたことはうかがえる。しかしながら、会社としてタイヤ販売に関する研修は行っておらず、スタッフが自主的に参加し互いに研修を受けていたことは認められるものの、会社が違法な販売方法を指示したことを裏付けるに足りる証拠はない。さらに、自主的な研修の際に配布されたとされる「基本的なストーリー」と題する書面をみても、その作成者や作成の経緯等は明らかではなく、「タイヤ販売法(裏マニュアル)」と題する書面も労働組合が請求人などの話を聞いて作成したものである。そうすると、会社が請求人に対して詐欺的なタイヤの販売の講習を受けるよう何度も要請するとともに、タイヤの販売に当たり違法な販売方法を指示し、これを強要した事実を裏付ける証拠は存在しないものといわざるを得ない。

したがって、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、請求代理人は、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、タイヤを押し売する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続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。

イ 平成〇年末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、「請求人の発病原因は、D店に配属された後の状況が主たる要因だと思う。」、「D店ででのタイヤの販売ノルマは、年間1000本とされているが、裏で倍の2000本売れと言われており、月々のノルマも書類上達成している状況だったが、足りないとして叱責を受けていた。」旨述べている。

(イ) K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。」旨述べているところ、Hグループマネージャーは、「ノルマが達成できないことによる人事評価への影響は少なからずある。賞与支給率に影響があるし、昇格、降格にも多少影響はある。人事評価については、実績だけでなく職能による評価も勘案している。」旨述べている。

一方、Nチーフマネージャーは、「D店のタイヤ販売計画について、平成〇年度が450本だったのに対し、平成〇年度に1000本になり、平成〇年度も1000本の計画をしている。このノルマは厳しいもので、違法な販売行為を行わない限り、達成するのは無理であった。」旨述べているところ、Mは、「平成〇年度は前年度の実績の約2倍の目標となり、達成するのは厳しいと思ったが、請求人のほかスタッフ全員で頑張ろうと言って、何とか目標に近い売上げを出した。」旨述べ、Lサブマネージャーは、「平成〇年度はタイヤの販売計画が2倍以上に増えており、大変だなと思った。やってみなければわからない状況であり、達成困難な計画とまでは思わなかった。実際には企画に近い本数が売れたが、売るのは確かに大変であった。」旨述べている。

(ウ) 上記(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から、販売実績と大きくかけ離れたものであったとは認められない。NチーフマネージャーやMは、厳しいものであった旨申述しているものの、D店では目標近くまで大きく売上げを伸

ばしていることからすると、達成することが不可能な目標であったものとはいえない。また、目標が達成できない場合には、賞与や昇進・昇格に対しては影響があるものの、業績評価の結果にすぎず、直接的なペナルティが課されるわけではない。

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）に該当すると認められるが、その達成が容易ではないものの不可能な目標とはいえず、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」ととどまるものと判断する。

なお、請求代理人は、本件公開審理において、降格や賃下げは生活に直結するものであり、請求人のこれらに対する恐怖感や苦痛を考慮してほしい旨主張しているが、賞与や昇進・昇格への影響は、業績評価の結果であって、目標未達成の場合の直接的なペナルティとは認められないから、その主張は採用できない。

ウ 販売目標達成の進捗状況について厳しいチェックや追及を受け、苛烈な指導が日を迫うごとに激しくなってきたこと

(ア) 請求人は、「マネージャー会議等での吊し上げが精神的に一番きつかった。D店に異動した後、日々売上げが未達成だったので副支店長やHグループマネージャーから叱責された。メール、電話、口頭で叱責を受けた。平成〇年〇月から〇月までの全てが未達成だったので、叱責は継続していた。」、「平成〇年〇月には部下がした入力ミスについて、名指しで批判した内容のメールをI副支店長から支店の全員に対して送信されたことが一番辛かった。」、「C店とD店に配属されていたとき、ひどい叱責を受けたのはI副支店長とHグループマネージャーである。」、「平成〇年〇月にD店に配属されて以降のI副支店長とHグループマネージャーの対応が本当にきつかった。」旨述べている。

(イ) Hグループマネージャーは、「販売ノルマが未達成の場合は、電話ではなく、メールと巡回で指導しており、未達成となる原因を検証して改善策を伝えている。メールでの指導頻度はほぼ毎日であり、巡回指導は1週間から10日ごとである。」、「指導する際の言葉遣いは気をつけていた。」、「メールでの表現は、くだいた言い方の方が皆の心に伝わりやすいと思い、

そのような言葉を遣っていた。メールで個人攻撃をするようなことは一切ない。」「マネージャー会議の場では、業務指導の範囲で意見を伝えているだけで、個人を吊し上げにするようなことは一切ない。なお、同会議の前後にノルマ未達成の店舗のマネージャーを集めて話す場はない。」「平成〇年〇月に4～5時間請求人を叱責したことはあり得ない。」旨述べているところ、I副支店長は、「平成〇年〇～〇月頃に売上未達成の件で請求人を叱責したことは絶対でない。」「注意や指導の際、人格を否定するような発言や大声で注意することは一切ないし、内容も業務指導の範囲だと思う。」「マネージャー会議の場で吊し上げて叱責することは一切ないし、以前にあったとも聞いていない。」「平成〇年〇月〇日のメールは、同年〇月の目標が未達成であったため、奮起させるつもりで請求人の名前を出してメールした。」「平成〇年〇月〇日に請求人の名前を出して注意したメールは、電話で言っても改善されないため出したのではないかと思う。」旨述べ、J副支店長は、「今後の販売方針の改善点等について会議や巡回時に指導ないし提案することはあるが、罵声を浴びせたり、叱責したりすることは一切ない。」「成績の悪い店舗のマネージャーを集めて行う会議は、平成〇年当時数か月あったが、今は行っていない。この時も、マネージャー会議や巡回時と同様、叱責するようなことはなく、現況報告と今後の方針について話をしていただけである。」旨述べるほか、K支店長もこれと同旨の申述をしている。さらに、Mは、「メールは全店に配信され、個別に店舗宛てに指導があるわけではない。激励のメールが多く、厳しい指導のメールがあったという感じはない。」「Hグループマネージャーのメールでの言葉遣いは、取り方によってはまずい言葉もあるかなと思うが、特に厳しく感じなかった。メールで個人攻撃されることはなかったと思う。」「K支店長、J副支店長、I副支店長、Hグループマネージャーからの指導は、厳しいときもあるが、精神的苦痛を感じるようなパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）ではないと思う。」旨述べ、Lサブマネージャーは、「巡回時に請求人が支店長や副支店長から声を荒げてひどく怒られていたことは一切なく、時間も長くて30分くらいだったと思う。I副支店長やHグループマネージャーから4～5時間に及ぶ話をしてきたことは知らない。」「メールは、全体に対して、檄を飛ばすよう

なものであり、個人を攻撃するものはなかったと思う。厳しい内容もあったと思うが、パワハラと思うような内容はなかった。」旨述べている。

一方、Nチーフマネージャーは、「請求人は、D店に配属された頃から、I副支店長やHグループマネージャーから厳しくタイヤのこと等を言われていたようである。」、「平成〇年〇月頃だと思うが、タイヤ販売の実績の悪い店舗のマネージャー10数人が集められたことがあったが、請求人はK支店長から『やりたくないならやらなくていい。』とかなりきつく言われていた。」旨述べている。

(ウ) 請求人は、マネージャー会議等での吊し上げが精神的に一番きつかった旨述べているが、上記(イ)でみたように、K支店長、J副支店長やI副支店長はこれを否定しており、また、一件資料を精査するも、請求人が述べる事実を確認することはできない。

請求人は、D店に異動した後、平成〇年〇月から〇月までの期間の目標が全て未達成だったので、I副支店長などからの叱責は継続していた旨述べているが、I副支店長は、平成〇年〇～平〇月頃に売上未達成の件で請求人を叱責したことは絶対はない旨述べており、請求人が主張する事実を確認することができない。

請求人は、平成〇年〇月に、請求人を名指しで批判した内容のメールをI副支店長から支店の全員に対して送信されたことが一番辛かった旨述べているが、I副支店長は、平成〇年〇月〇日のメールは、同年〇月の目標が未達成であったため、奮起させるつもりで請求人の名前を出してメールしたものであるとしており、その内容は同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。また、平成〇年〇月〇日に請求人の名前を出して注意したメールについては、同副支店長は、電話で言っても改善されなため出したのではないかと思うとしているが、同メールの名宛人はNチーフマネージャーであり、請求人を名指ししたものではない。

さらに、当審査会において、これら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

は特定の個人に宛てたものではなく、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、業務指導の範囲内のものであり、また請求人に対する強い叱責を行ったものとは認められないことから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

エ 平成〇年〇月〇日にC店からD店に異動になったこと

請求人は、平成〇年〇月〇日にC店からD店に異動になっているが、引き続き、マネージャーであり、職務内容に大きな変更があるとは認められない。

そうすると、この出来事は、認定基準別表1の「配置転換があった」（平均的な心理的負荷の強度Ⅱ）に該当するものと認められるが、配置転換後の業務に容易に対応でき、業務による負荷にも大きな変化はないから、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

オ 請求人の労働時間について

請求代理人は、「月に約40～50時間のサービス残業を行っており、監督署長が認定した10時間程度の時間外労働時間を加算すれば、決して少ない時間数とはいえない。」旨述べているが、請求人自身が、「タイムカードを打刻した後に働いていた状況はあったが、1～2時間程度であったし、休日勤務も勤務表に記載されている以外にない。」旨述べており、恒常的に長時間労働に従事していたものとは認められない。

カ 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が2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。