

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、会社B支店（以下「支店」という。）の各ガソリンスタンドで勤務していた。

請求人は、平成〇年〇月〇日から支店C店でマネージャーとして勤務し、平成〇年〇月〇日、チーフマネージャーに昇格した後、平成〇年〇月〇日からはB県D市所在の支店E店においてチーフマネージャーとして勤務していた。

請求人によれば、平成〇年頃から体調に異常を感じ、平成〇年〇月には食欲低下、気分低下を自覚するようになったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに受診し「パニック障害」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、「F41.0 パニック障害」（以下「本件疾病」という。）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平成〇年〇月頃から詐欺的手法でタイヤ販売を強要されたこと、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、それに伴ってパワハラと感じるような上司からの強い指示や命令があっ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詐欺的手法でタイヤ販売を強要されたこと

(ア) 請求人は、「平成〇年〇月にチーフマネージャーに昇格して間もなくの頃のマネージャー会議において、G上級マネージャーとH上級マネージャーから詐欺的方法について話があった。具体的には、顧客の車のタイヤの空気圧が減っていないなくても減っていると言って、ピットに入れてリフトアップし、顧客の見えないところで千枚通しで穴を開けるなどして、タイヤ交換にもっていくものであった。強い命令口調で言われ、反論することはできなかつた。C店に戻り店員に説明したが、結局この方法は行わなかつた。」、「平成〇年〇月にI店で研修会があり、H上級マネージャーから改めて話があった。このときは書面があつて、実際に作業をやってみる場であつた。」、「この研修の後、J支店長から、会社が決めた以上、売上げを出すためにやるしかなく、できないなら退職するしかないだろうと真面目な口調で言われ、何も言い返すことができなかつた。」旨述べている。

(イ) J支店長は、「平成〇年〇月頃のマネージャー会議におけるG上級マネージャーとH上級マネージャーから詐欺的方法についての話は一切ない。」、「平成〇年〇月のI店での研修について、あつたかどうかも知らないし、当然その内容も知らない。」、「詐欺的販売など一切ない。」旨述べているほか、Lグループマネージャーは、「販売促進の手法の中で、顧客のタイヤに故意に穴を開けるなどしてタイヤ交換にもっていくなどということは絶対にない。支店長や副支店長、私や上級マネージャーたちからそのような手法を強要したことは絶対にない。」旨述べ、G上級マネージャーは、「タイヤ販売の方法として、顧客のタイヤに故意に穴を開けたり、傷つけたりなどしてタイヤを交換することは一切やっていない。本社からも支店からも違法販売は行わないというお達しが出ている。マネージャー会議の場などでもそのような話が出たことは一切ない。」旨述べ、M副支店長は、「タイヤ販売の手法として、客のタイヤに故意に穴を開けるなどしてタイヤ交換

するなどということは絶対にない。一生懸命働いている社員に対する侮辱だと思う。」旨述べている。さらに、H上級マネージャーは、「平成〇年〇月のマネージャー会議で詐欺的手法を用いてタイヤを販売するようにとか、千枚通しで穴を開けてタイヤを販売するように言ったことは絶対にない。」旨述べ、Nサブマネージャーは、「タイヤの販売について、支店から違法行為といえることを直接強要されたことはなかった。サブマネージャー会議でも同様である。ただ、請求人から、販売が好調な他店ではこうしたことが行われているという話は聞いたことがある。」旨述べ、Pは、「違法行為と言えるような販売方法のことは噂で聞いたことはあるが、私はやっていない。請求人は無理にタイヤの交換をさせたりすることは絶対にしない人であった。」旨述べている。

(ウ) タイヤの販売に当たり、会社が詐欺的で違法な方法を用いるよう会議等で指示し、違法な販売を強要したことについては、上記(イ)の申述からすると、会社関係者は、噂話として聞いたことがあるとする程度であって、その事実を否定している。また、I店でH上級マネージャーから研修を受けた内容を記したとする書面については、請求人が労働組合で作成したものである旨述べており、会社が当該研修会において配布したものではなく、研修内容を直接反映したものとは認め難い。さらに、「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い。そうすると、会社がタイヤの販売に当たり千枚通しでタイヤに穴を開けるといった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な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、「C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、平成〇年度は1000本になり、平成〇年度も1000本の計画をした。この計画を決めたのは私である。」「支店の指示があり倍の計画になった。このノルマは厳しいものであった。」旨述べるほか、「C店では詐欺的手法を使うことなく、前年400本だったのを1000本くらい売り上げた。」旨述べている。また、請求人は、「同僚は降格や賃下げなどのペナルティを受けており、私自身、E店に異動後、M副支店長から『お前はもうD判定確実だな。』と言われた。」旨述べている。

(イ) J支店長は、「平成〇年度のタイヤ販売目標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。」「チャレンジというのは、1年の中である月をチャレンジの月と設定して頑張りましょうということである。」旨述べている。Lグループマネージャーは、「目標を達成すると、マネージャー、サブマネージャーなど社員については、賞与などの評価に返ってくることになるが、目標を達成できなくてもペナルティはない。」旨述べているところ、G上級マネージャーは、「目標を達成すると、賞与や昇進、昇格などにかかわる評価に返ってくる。目標を達成できなかったときのペナルティはないが、その結果はやはり賞与や昇進、昇格などに関わる評価には影響する。ただ、目標に向かった姿勢や職能も評価されるので、数字が全てではない。」旨述べているほか、M副支店長、H上級マネージャー及びNサブマネージャーもこれと同旨の申述をしている。

(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。請求人は厳しいものであった旨申述しているものの、C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、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。

なお、請求人は、降格や賃下げを受けた同僚もおり、自分自身降格を意味するD判定を示唆された旨述べているが、これらはあくまで業績や勤務成績に対する評価であって、目標不達成に対する直接的なペナルティであるとは認められない。また、請求代理人は、本件公開審理において、平成〇年〇月、請求人は会社本社に呼び出され、とても達成不可能なノルマをやり遂げることを約束させられた旨述べ、請求人も、平成〇年〇月〇日付け「私が審査請求に至った理由は」で始まる意見書において、同旨の申述をしているが、一件資料をみても当該出来事を認めるに足りる証拠はなく、その事実を確認することはできない。

ウ 販売目標達成に向けた進捗状況について厳しいチェックや追及を受け、それに伴ってパワハラと感じる上司からの強い指示や命令があったこと

(ア) 請求人は、「ノルマが達成できないと、マネージャー会議で成績の悪かった店舗のマネージャーの吊し上げが始まり、罵声を浴びせられた。」、「平成〇年〇月頃、タイヤの実績が悪い店舗のマネージャーが集められ厳しく言われたことがあった。この場にはJ支店長とRさんがいた。」旨述べているほか、「度重なる上司からの叱責や連日のように送られてくるパワハラメールに毎日畏怖を抱いていた。」旨述べている。

(イ) J支店長は、「マネージャー会議の中で、誰かが大きな声を上げるとか、乱暴な言葉を遣うという場を見たことがない。吊し上げの現場も見ることがない。」、「メールは、個人名を出して個人攻撃していることはなく、激励する趣旨のものである。」旨述べている。Lグループマネージャーは、「請求人に対しては、厳しい言い方をしたことやメールなどで個人攻撃や吊し上げなどをしたことは一度もない。」、「マネージャー会議は、成績が良くない店舗について叱りつけるような場ではないので、請求人に対し、個人攻撃や吊し上げなどを行ったことはない。」旨述べるほか、M副支店長は、「請求人に対し、きつい言葉や人格を否定するようなことを言ったことはない。現場ではあれこれ指示・指導することはあるが、電話では常に励ましていた。メールでは一度だけ名前を出して、『頼んだぞ。』と書いたことはある

が、本人を否定するような意図で書いたものではない。」「マネージャー会議は、成績の悪いマネージャーを吊し上げたり、個人攻撃をするような場ではない。」旨述べ、G上級マネージャーは、「マネージャー会議は吊し上げをするような場ではない。」旨述べ、H上級マネージャーも同旨の申述をしている。また、Nサブマネージャーは、「支店長や副支店長が店舗に巡回してきたとき、請求人が強く言われているとか、叱られているところなどを見たことはない。支店からのメールの中で、請求人が具体的に名前を出されて攻撃されたことはない。メールは、アドバイスが多く、あまりきつい言葉はなかったと思う。」旨述べ、Pは、「支店から送られてくるメールの内容は高圧的なものもあった。副支店長やLグループマネージャーからのメールはかなりすごいことが書いてあった。」旨述べている。

(ウ) 請求人は、連日のように送られてくるパワハラメールに毎日畏怖を抱いていた旨述べていることから、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、特定の個人に宛てたものではなく、また、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。

次に、マネージャー会議において吊し上げを受けたという件についてみると、J支店長やLグループマネージャーはこれを否定しており、また、一件資料を精査するも、同事実を確認することはできない。なお、請求代理人は、請求人はLグループマネージャーから「目標が達成できなければ、一家心中か夜逃げだ。」などと再三言われていた旨述べているが、請求人自身が同グループマネージャーの発言は平成〇年〇月に入ってからであった旨述べており、当該発言は本件疾病発病後の出来事であって、評価の対象とはならない。

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E店に異動になったこと

(ア) 請求人は、「平成〇年〇月にE店に異動となったが、同店では売上実績のあったアルバイトが4名くらい辞めて誰も補充がない状態になっており、前年の数字を売り上げるのも困難だと感じた。」「E店の売上げはよくなかったため、〇月になってLグループマネージャーからプレッシャーを掛けるようなことをしょっちゅう言われた。」旨述べるとともに、「平成〇年からチーフマネージャーであったが、平成〇年〇月まではチーフマネージャーとしての仕事がなかったのに、同年〇月からはC店と支店S店の管理指導を新たに行うこととなった。」旨述べ、配転後の業務は同等ではなく過重な業務が課せられたとしている。

(イ) しかし、この点、J支店長は、「請求人は自宅がTなので、Eになって喜んでいた。」旨述べ、Nサブマネージャーは、「請求人が異動したE店は、少なくともC店と同等かそれ以上の規模の店舗であり降格の扱いではなかった。」旨述べている。

(ウ) E店への異動は、C店と同規模ないしそれ以上の店舗への異動であり、当審査会としても、降格等の異例の人事異動とは認められないものと判断する。なお、E店では、C店及びS店の管理指導業務が加わり、アルバイトの退職に伴う業務量が増加したものと考えられるが、請求人はマネージャーとして約5年間、チーフマネージャーとして約2年間の経験を有することからすれば、同業務が請求人にとって大きな心理的負荷となったものとは認め難い。

そうすると、E店への異動は、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、職責は従前どおりチーフマネージャーであることから、大きな心理的負荷となったものとは認められず、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、「請求人は、タイムカードは押すなと指示され、タイムカード打刻後毎日1～2時間、時には3時間も残業していた。更に毎月2～3日は公休日に出勤していたが、監督署長が認定した時間外労働にはサービス出勤した公休出勤分は含まれておらず、これを含めると、60～80時間の残業が認められる。」旨述べ、Pも、「社員の人が休みの日にタイムカードを打

たずに仕事をしているのを何度も見たことがある。請求人は、C店ではタイムカードを打った後も遅くまで仕事をしていた。」旨述べている。

当審査会においては、一件資料を精査するも、タイムカードに打刻されていない休日出勤やタイムカード打刻後に業務に従事したという事実を確認し得る記録等は存在しておらず、勤務記録表に記載された労働時間数を超えて業務に従事したものと認めるに足りる証拠はないことから、請求人が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。