

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、昭和〇年〇月〇日、A会社（以下「会社」という。）に採用され、ガソリンスタンド店員として勤務していた。

請求人は、平成〇年〇月〇日からは、B県C市所在の会社B支店（以下「支店」という。）D店のマネージャーとして、接客給油販売、タイヤやバッテリー等の車関連商品の販売等の業務に従事していた。

請求人によると、平成〇年〇月頃から仕事のことを考えると夜も眠れず、動悸がひどくなり、目眩などの症状が出るようになったという。また、同年〇月には上司が交代し、ノルマが一層厳しくなり、上司からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に加え、サービス残業を含む長時間労働が加わり、体調を崩していったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Eクリニックに受診し「神経症」と診断され、平成〇年〇月〇日、Fクリニックに転医し「適応障害」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは、ノルマが達成できないことやパワハラ等が原因であり、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○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、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、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○年○月下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、不安に陥れたりする手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、苛烈な指導が日を迫うごとに激しくなってきたこと、④平成〇年〇月に休日出勤や残業は記録に残らないようにと言われたためサービス残業となって、長時間の時間外労働に従事していたことなどを主張しているため、以下検討する。

ア 顧客を騙したり、不安に陥れたりする手法でタイヤ販売をさせられたこと
(ア) 請求人は、「会社は社員研修でタイヤ販売のマニュアル『基本的なストーリー』を使って、顧客を騙す違法な方法でタイヤを販売することを強要していた。この社員研修を受けたし、上司からも再三ノルマ達成のために指導を受けた。」「顧客を騙してまでタイヤを売り付けるやり方が多大な精神的負担になった。」旨述べている。

なお、労災申請申立書添付意見書（以下「申立書添付意見書」という。）には、「マネージャー会議などでは『タイヤ販売マニュアル』が指導される。このマニュアルは『裏マニュアル』と呼ばれ、支店長や上級マネージャーらがこの『タイヤ販売マニュアル』による販売を強要する会社ぐるみの極めて違法・異常な状態であった」旨記載されている。

(イ) G支店長は、「請求人が言っている『タイヤストーリー』というものは存在しない。」旨述べ、Hエリアチーフマネージャーは、「『タイヤストーリー』というマニュアルの存在は否定する。」旨述べている。

一方、I社員及びJサブマネージャーは、「『タイヤストーリー』というものの存在は知っているが、請求人からそれを行うように仕向けられたことはない。」旨述べている。

(ウ) G支店長やHエリアチーフマネージャーは「基本的なストーリー」ないし「タイヤストーリー」の存在を否定しているが、請求人や元社員の申述のほか、申立書添付意見書に添付された資料からすると、「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。しかし、その作成者や作成の経緯等は明らかではなく、一件記録をみても、会社から当該書類に記載された販売手法によって、タイヤを販売す

るよう指導されたとは認められず、会社が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も存在しない。

そうすると、請求人らが主張する事実は、これを認めることはできず、当審査会としては、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。

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、「平成〇年〇月に支店の体制が変わり、エリアマネージャーから業務指示等が行われるようになったが、この頃から徐々にノルマが厳しくなってきた。」旨述べるほか、「平成〇年頃から支店でのタイヤ販売目標が大幅に引き上げられ、D店でも平成〇年には1,200本と達成困難な数値に引き上げられた。」「売上げノルマが達成できない店舗のマネージャーが見せしめとして降格や異動を受け退職した状況を見て自分もそうなるのではないかと精神的負担を強く感じた。」旨述べている。

(イ) G支店長及びHエリアチーフマネージャーは、「社内ではノルマではなく計画・目標と呼んでいるが、その計画・目標が達成できなかったことによるペナルティは課していない。」旨述べている。

(ウ) D店におけるタイヤ販売目標は、平成〇年度600本、平成〇年度1,300本、平成〇年度1,200本、平成〇年度前期660本で、その実績は、平成〇年度913本、平成〇年度933本、平成〇年度887本、平成〇年度前期323本となっており、その達成率をみると、それぞれ、152.2%、71.8%、73.9%、48.9%であって、販売目標が引き上げられたとされる平成〇年度以降はいずれも目標を達成していない。しかしながら、計画・目標が達成されないことによって、ペナルティが課されるわけではなく、実際に、請求人が何らかの不利益を受けたとする証拠はない。

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とは認められるものの、達成できなくても、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「強」に至るものとは認められず、「中」であると判断する。

なお、請求人は、売上げノルマが達成できない他店舗のマネージャーが降格や異動、更には退職した状況を見て自分もそうなるのではないかと思いき精神的負担を強く感じた旨述べているが、こうした事態は請求人の身に生じたというものではなく、あくまで危惧を感じたというにとどまるものであることから、認定基準別表1のいずれの項目にも該当せず、評価の対象とはならない。

ウ 販売目標達成に向けた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) 請求人らは、「平成〇年〇月に担当の上司がHエリアチーフマネージャーに替わったが、前任のKエリアチーフマネージャーに比べて、タイヤ販売などの追及が厳しく、売上げが良くても悪くても、遅い日には深夜0時頃に携帯電話にメールが入り追及された。」、「平成〇年〇月頃、電話で、Hエリアチーフマネージャーから、『テメー、コラー、バカヤロー』などの酷いことを言われた。」旨述べるほか、「マネージャー会議では、実績が出ない店舗のマネージャーが見世物、吊し上げとなってしまう。」旨述べている。

(イ) この点、G支店長は、「マネージャー会議では、締め付けや吊し上げはなかった。」旨述べ、Hエリアチーフマネージャーは、「マネージャー会議では、叱咤や激励はあったが、締め付けや吊し上げはなかったと思う。」、「平成〇年〇月以降は、日々の電話、メールは多くなったと思う。」、「請求人に対して、恫喝等の個人攻撃、マネージャーたちの前での晒し者、マネージャー会議での吊し上げをしたことはない。」、「平成〇年〇月下旬、請求人との電話のやり取りで少し揉め、言い過ぎたことは覚えている。」旨述べている。

一方、I社員及びJサブマネージャーは、「請求人が、Hエリアチーフマネージャーから電話でガツンといわれているところを見ていた。」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宛てたものではなく、複数のSS店長に発信されたものであり、また、その内容は同人を個人的に攻撃の対象としたものとは認められないものであることから、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、G支店長及びHエリアチーフマネージャーはこれを否定しており、また、一件記録を精査するも、同事実を確認することはできない。

なお、平成〇年〇月頃、請求人とHエリアチーフマネージャーとの間で電話による言い争いがあり、Hエリアチーフマネージャーは「少々熱くなってしまう、言い過ぎたことを覚えています。」と述べ、請求人に謝罪した事実が認められるが、請求人とHエリアチーフマネージャーとの当該トラブルは一過性のものであり、業務指導の範囲内であると判断する。

そうすると、これらの出来事は、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ず、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 長時間の時間外労働に従事していたこと

(ア) 請求人らは、「午後4時30分に一旦タイムカードを打刻し、その後サービス残業が始まるのが恒常的であった。午後10時頃まで就労することが多く、繁忙期には深夜0時を過ぎることもあった。所定休日も休める状況ではなかった。」旨述べ、「平成〇年〇月にKエリアチーフマネージャーから、『売上げが悪いのであれば、マネージャーは公休をとっている場合ではない。』、『休日出勤、残業の記録は残さないように』などと言われ、退勤時間の打刻後のサービス残業と公休日8日のうち4日程度は休日出勤する状況が続いた。その結果、残業、休出を合わせた時間外労働時間は優に100時間を超えていた。」旨述べている。

(イ) ところが、この点、G支店長は、「サービス残業・公休日の出勤は容認していなかった。もちろんタイムカードを打刻してから残業するというのも容認していなかった。」旨述べ、Hエリアチーフマネージャーも、「サ

ービス残業、サービス休日出勤はないものとする。きちんと残業した分を含め、タイムカードを打刻するよう社内的に指導されている。」旨述べている。

一方、I社員及びJサブマネージャーは、「会社では慣習的に余り残業をつけさせてもらえなかった。D店では、タイムカードを打刻してサービス残業を行うのが常態化していた。請求人は午後10時頃まで残業していることが多かった。」旨述べている。

(ウ) 当審査会としては、I社員及びJサブマネージャーの申述からみて、D支店では一定のサービス残業が行われていた可能性は否定されないものの、一件記録からは、その具体的な日時や内容は明らかではないと判断せざるを得ない。この点、請求人は、当初、監督署長あての労災申請申立書では、「月平均の休出、残業は合わせて60～80時間くらいになっていた。」旨述べているが、その後、平成〇年〇月〇日付けの審査請求の理由書では、「残業、休出を合わせた時間外労働は優に100時間を超えていた。」旨述べており、申述の変遷からみて、その内容には信頼性を置くことができない。以上の事実から、請求人が、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こと認めるに足りる証拠はなく、恒常的長時間労働に従事していたとは認められない。

なお、請求人は、審査請求理由として、「店舗には商品を誰が何時何分に販売したかが記録される『電子ジャーナル』があり、これを見れば、長時間労働の実態の一部が分かる。」旨述べていることから、当審査会においては、D店の平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの電子ジャーナルを精査した。すると、各営業日の業務終了時刻の多くは午後9時ないし午後10時頃と印字されているものの、同時刻に伝票を操作した者として請求人以外の氏名が印字されており、同ジャーナルの内容を根拠として、請求人が業務終了時点まで在店し、業務に従事していたものと認めることはできないものであり、その主張を採用することはできない。

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」とであると判断する。

(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の全体評価は「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。

よって主文のおり裁決する。