

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）による休業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、学習塾を展開する会社A（以下「会社」という。）に雇用され、同社が運営するB県C市所在のD教室（以下「教室」という。）において、教室長として就労していた。

請求人によると、入社当初から、時間外労働が毎日5時間半以上続き、土曜・日曜には入塾勧誘のビラ配りのノルマが課せられ、また、他の教室のコンピューター管理・指導まで行うこととなり、体調を崩したという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、E心療科に受診し「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業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業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、F医師は、平成〇年〇月〇日付け意見書において、平成〇年〇月上旬頃に、ICD-10診断ガイドラインの「F43.2 適応障害」（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、請求人の症状経過及び医学的意見等に照らして、同医師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関しては、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か月間における業務による心理的負荷を検討すると次のとおりである。

ア「特別な出来事」について

認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）の「特別な出来事」の類型に示されている「心理的負荷が極度のもの」又は「極度の長時間労働」は認められず、「特別な出来事」に該当する出来事は見受けられない。

イ「特別な出来事以外の出来事」について

(ア) 「達成困難なノルマが課された」に関する主張について

請求人は、平成〇年〇月下旬、G教室長から、①1週間以内に70万円

以上の月謝額を達成しなければならない、②休日も含め1週間で1万5千部のビラを配布するよう指示される等のノルマを課された旨主張しており、これらの主張を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「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。

まず、上記①の月謝額に関するノルマについてみると、請求人が主張する「1週間以内に70万円以上の月謝額を達成しなければならない」という指示は確認できないものの、平成〇年〇月〇日に、G教室長から請求人を含む職員に対して送信されたメールから、各教室が、「同年〇月末まで」に、70万円以上の月謝額を達成すべき旨の指示があったことは認められる。

この点、同僚Hは、「70万円という数字は、毎月本社から示される目標とは違いますし、その後Gさんから70万円という数字を強く言われることもなかったので、私は、本社から示される目標に向けて営業活動をしていました。」と述べており、G教室長は、目標が達成できなかった場合に、降格、減給されることはない旨述べている。これら申述を含む一件記録を改めて精査したが、当審査会としても、決定書理由第2の2（2）イ（ウ）①に説示するとおり、G教室長から請求人が受けた指示は、達成を強く求められるものではなく、ノルマではない業績目標が示されたものとみるのが相当であり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

次に、上記②のビラ配布に関するノルマについてみると、請求人が主張する1万5千部ものビラ配布の指示があったことは確認できないものの、平成〇年〇月〇日に、G教室長から請求人に対して送信されたメールから、ビラ配布に関する指示があったことは認められる。

この点、I顧問が請求人の教室のプリンターのカウント枚数（印刷枚数）は約1,000枚であった旨述べていること、同僚Jが「1日で100部から200部くらいを1時間くらいかけて配ります。」と述べていることに鑑みると、請求人と同種の経験等を有する労働者であれば、1,000枚程度のビラを1週間以内で配布することは十分に可能であったとみるのが相当であり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) 「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に関する主張について

請求人は、平成〇年〇月下旬、コンピューターの資格を持たないにもかかわらず、新たなコンピューターシステム研修（以下「システム研修」という。）の責任者となり、この研修の際は、午前1時以降に他校に出向き、午前3時か午前4時まで勤務した旨主張しており、この主張を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当する。

この点、G教室長の申述によれば、平成〇年〇月〇日（午後8時30分から午後10時頃）、同月〇日（午後10時から午後11時）及び同月〇日（午後8時30分から午後10時頃）の3日間について、請求人がシステム研修を担当したことが認められるものの、同僚H及び同僚Jが、システム研修は午後10時頃から1時間程度であった旨述べていること等からして、請求人が主張するほどの時間外労働の増加があったとは認められない。

同僚H及び同僚Jが、システム研修の内容は難しいものではない旨述べていることも併せ鑑みると、当審査会としても、システム研修は、客観的に容易に対応できるものと思料するところから、その総合評価は「弱」とあると判断する。

(ウ) 連続勤務について

勤怠管理表によれば、請求人が平成〇年〇月〇日から同月〇日にかけて休まず勤務していることが認められ、このことは、認定基準別表1「2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当する。

しかしながら、本件の一件記録を精査するも、連日深夜時間帯に及ぶ労働があったことは認められず、また、平日の労働だけではこなせない業務量があったことを裏付ける資料も見当たらないことに鑑みると、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(エ) 教室への監視カメラの設置に関する主張について

請求人は、G教室長から、「D教室にカメラを取り付けて監視することに。社長と話して決定した。お前を追い出すためのものだ、どこででも

見張ってやる。」と言われたと主張している。

この点について、K取締役は、請求人から教室にカメラを設置することについて相談を受ける前に、社長から、カメラを設置する目的は、非常勤講師だけで運営される教室でも、カメラによって教室を管理できるようにするためであると聞いた旨述べているところ、当審査会として、改めて一件記録を精査するも、確かに、教室にカメラを設置することは請求人にとって不快感を覚えるものであったとしても、教室を運営する観点からみると、業務上不適切であるとは言えないものである。

そうすると、上記請求人の主張は、認定基準別表1「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」）に当てはめて評価することが適当と思料するも、客観的にトラブルであったとは言えないことを考慮すると、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(オ) 人格否定発言に関する主張について

請求人は、G教室長から、「受け答えが悪いんじゃないかやろう」、「そんなんだから社会人としてだめなんじゃ」、「死んじまえ」等と言われた旨主張している。この主張を認定基準別表1の具体的出来事に当てはめると、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）に該当する。

しかしながら、同僚H及び同僚Jは、G教室長は、指示は細かいが、人格を否定するような発言はしない旨述べており、Lも、G教室長と請求人とのやりとりで印象に残るようなものはなく、G教室長が請求人に対して汚い言葉を発したということはない旨述べていることを考慮すると、G教室長が人格否定発言をしたとまでは認められず、あくまでも業務指導の範囲内におけるやりとりの範疇であったと認められることから、当審査会としても、この出来事は、「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」）に該当するとみるのが相当であると判断する。

そこで検討すると、K取締役は、「平成〇年〇月頃からは2人の関係が悪くなっていたように感じました。例えば、教材を買うとか買わないとかというようなささいなことでもお互いの主張が食い違うというようなことができました。」と述べ、「(G教室長は、)指導が細かく徹底している面が強く、Gさんの思いが請求人にうまく伝わっていない、請求人の気持ちの

部分が置き去りになってしまっているように感じました。」とも述べていることや、上記の同僚らの申述を併せて考慮すると、請求人とG教室長との間に対立とまでは言えない意見等の相違があったとしても、それは、G教室長が請求人に対して業務指導の範囲内で細かい指示をしたことによるものと推認され、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(カ) 以上を総合すると、当審査会としても、上記(ア)ないし(オ)のとおり、請求人の業務による心理的負荷は、いずれの出来事も総合評価が「弱」であり、その全体評価も「弱」と判断する。

3 以上のとおりであるので、請求人に発病した本件疾病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休業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。