

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、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、平成〇年〇月〇日からはB所在の会社C支店（以下「事業場」という。）に配属され、顧客管理及び新規開拓業務に従事していた。

請求人によれば、事業場に配属されて以来、毎日朝8時5分頃から午後10時までの長時間労働を強制され、その間、昼食を取る時間も与えられず、ノルマ達成のため土曜日の出勤を命じられたことに加え、支店長、支店次長、上席課長からのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が続き、精神疾患となったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、Dクリニックに受診し、「混合性不安抑うつ障害」（以下「本件疾病」という。）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、E医師作成の平成〇年〇月〇日付け意見書を踏まえた上で、請求人は、平成〇年〇月下旬頃に本件疾病を発病していた旨述べている。

当審査会としても、請求人の症状の経過等に照らすと、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。その要旨については、決定書別紙の記載を引用する。）を策定しており、当審査会としても、その取扱いは妥当と判断することから、以下、認定基準に基づき検討する。

(3) 請求人の精神障害発病前おおむね6か月間（以下「評価期間」という。）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」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) 請求人及び再審査請求代理人（請求人及び再審査請求代理人を併せて、以下「請求人ら」という。）は、請求人が平成〇年〇月に事業場に異動した後、同年〇月頃から支店長のFから、見せしめとしかいえないような叱責、暴言を始めとして、挨拶をしても無視されたこと、1日休んだだけで診断書の提出を求められたこと及び粗品管理という初歩的な業務を命ぜられたこと等のパワハラを受けていた旨主張する。

この点、改めて、本件における各関係者の申述を始め一件記録を精査するも、請求人らの主張するFからのいじめ、嫌がらせがあったという事実は確認できず、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、認定基準別表1の具体的出来事「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」）に当てはめて検討することが適当であると判断する。

その上で、請求人がFから受けたとする言動について、その内容と経緯についてみたところ、Fの部下への指導態度は、請求人のみならず一貫して厳しい面があることは否めず、いささか言葉遣いにも配慮に欠ける面がなかったとは言い難い。

もともと、管理職としての職責上、部下に対して厳しい指導方針で臨むことはやむを得ない面もあると思料するところ、各関係者の申述からは、Fの言動は、あくまで業務指導の範囲内であり、他の部下に対しても同様の指導態度であって、殊更に請求人のみに厳しい姿勢であったとは認められないこと等の事情に鑑みると、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価を「中」とする審査官の決定は妥当なものであると判断する。

なお、請求人らは、Fに加えて、G及びHも加わり、請求人にいじめ、嫌がらせを行った旨も主張しているが、改めて一件記録を精査するも、請求人らが主張する認定基準別表1の具体的出来事「（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「Ⅱ」）に該当する出来事があったことは確認されず、「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」）に当てはめて検討するものの、上記の判断を左右する事情は認められなかった。

(イ) 請求人らは、請求人が「達成困難なノルマを課され」たが、その「ノル

マも達成できなかった」旨主張する。

請求人らが主張するノルマとは、請求人所属の得意先課において各担当者に設けられる「月間獲得目標」のことであるものと認められるところ、会社I人事部長名の平成〇年〇月〇日付け書面(以下「本件書面」という。)によれば、当該目標の設定に当たっては、会社の年度事業計画に基づき各支店ごとに年間獲得目標数値を決定し、これを月単位に細分化したものを前提にして、各支店において、得意先会議を開催し、各担当地区の特性や顧客層等を考慮の上、各担当者の自主目標の申告に基づき、協議した上で決定することとされている。そうすると、当該目標は、必ずしも会社から一方的に課されたものではなく、その過程において請求人も関与し協議を経た上で決定されたものとみるのが妥当である。

この点、請求人らは、請求人が当該目標を達成することができず、会社から①「業務改善レポート」の提出及び②賞与の減額処分のペナルティを受けたと主張するが、本件書面によれば、要旨、①「業務改善レポートなる書面は存在せず、考えられるのは、毎日の進捗状況を報告することを目的とした『得意先活動日報』という書面中に5行程度の『獲得実績の反省及び次週対策』という記載欄があり、記載しきれない場合に別紙を使用することがあるので、これを指していると考えられるが、その程度の記載内容である」、②「賞与は、会社の業績に応じて支給総額を決定し、これを各職員の資格及び人事考課に基づく計算式によって配分するものであり、また、業績評価は人事考課における20項目に及ぶ各項目の評価点数250点の内、20点の配点にすぎず、得意先の目標が未達だからといって、直ちに減額される仕組みになってはいない」とされているところ、Jは、要旨、「目標達成できない場合、反省事項や翌月の達成方法の記載を求められたことがあるが、手間ではあってもプレッシャーという程のことはなく、むしろ自らの励みにしていた。給与面でのペナルティは無かった。」と述べている。

上記のことを踏まえると、当審査会としても、請求人らの主張は、認定基準別表1の具体的出来事「ノルマが達成できなかった」(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、請求人の「月間獲得目標」は、ペナルティを課されたという状況には至らな

い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」であると判断する。

(ウ) 評価期間における請求人の労働時間についてみると、監督署長の認定は、決定書理由に説示のとおりであるところ、同認定は、請求人が本来申請すべきであったとして、後日、改めて提出した「勤務時間個人記録表」及び「超過勤務・休日勤務個人表」を基とし、請求人にとって有利な算定方法を採用していると認められるものであり、当審査会としても、監督署長の認定は妥当であると判断する。

これによれば、評価期間における請求人の時間外労働時間数は、発病前3か月目の63時間58分が最長であり、評価期間中に恒常的長時間労働は認められず、請求人の時間外労働時間数は心理的負荷の評価に影響を与える程度には至っていない。

この点、請求人らは、請求人は昼休憩も取れず、自宅への持ち帰り残業も強いられており、実際の請求人の時間外労働時間数は監督署長が算定した労働時間数を上回るものである旨主張するが、監督署長の認定は上記のとおり妥当であり、改めて一件記録を精査するも、請求人らが主張する事実は確認できない。

ウ 以上からすると、業務による心理的負荷の総合評価が「弱」となる出来事及び「中」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、その心理的負荷の全体評価は「中」とであると判断する。

エ 請求人らのそのほかの主張についても、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すことはできなかった。

3 以上のとおりであるから、請求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。