

## 「心の健康」に対する使用者の 配慮義務について

弁護士 茶木 真理子

### 第1 はじめに

厚生労働省による平成19年労働者健康状況調査によれば、仕事や職業生活について強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は約6割に上るとされている。近年の労働者の自殺者の増加、これに伴う労災認定等を巡る訴訟案件の増加といった事情も加わって、精神疾患を抱える労働者の存在が大きくクローズアップされている。このような流れを受けて、職場における労働者の安全と健康の確保をより一層推進するため、労働安全衛生法が改正されるなどの法整備がなされてきた。また、厚生労働省も「労働者の心の健康の保持増進のための指針」などを示して、事業場におけるメンタルヘルスケアの積極的な推進を勧めている。

労働者の「心の健康」に対する使用者の取組としては、大きく分けて、労働者が心の健康を害することがないようにどのような予防措置をとらなければならないかという問題と、労働者が実際に心の健康を害した場合にどのように配慮しなければならないかという問題とに整理できると思われる。この点、事前の予防措置については、上記厚生労働省の指針等を参考にすることにより、使用者としては明確な対応が可能となったといえる。

そこで、本稿では、実際に労働者が心の健康を害することとなった場合に、使用者には法的責任としてどのような配慮義務が課されるかを、近時の裁判例を参考にして検討することとしたい。なお、本稿では、精神疾患が私傷病である場合に限ることとする。

### 第2 安全配慮義務

使用者が、信義則上認められる付随義務として、労働者の生命・身体を危険から保護するように配慮すべき義務、すなわち「安全配慮義務」を負うことは、判例によって確立された法理であった(最高裁昭和59年4月10日判決、民集38巻6号557頁)。これを受けて、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、

身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と安全配慮義務を明文化したのが、労働契約法5条である。

この安全配慮義務の具体的な内容について、水島郁子「障害・傷病労働者への配慮義務」(ジュリスト1317号239頁)では、①作業環境整備義務、②安全衛生実施義務、③適正労働条件措置義務、④健康管理義務、⑤適正労働配置義務に分けることができると整理されている。

この整理に従った場合、主に労働者の心の健康に関連すると思われるのが③ないし⑤の義務である。また、③、④は事前の予防措置に関するもの、⑤が実際に労働者が心の健康を害することとなった場合の使用者の配慮義務に関するものといえる。⑤について、前掲水島論文では、具体的には「労働者の個別事情に応じて、適正な措置を講じる義務」とされており、使用者に対し労働者の健康状態に応じて個別具体的な対応を求めるものであるといえる。

労働者が精神疾患により労務の提供ができない場合、その不能の程度により、上記適正労働配置義務の具体化として、使用者は配置転換、休職命令といった措置をとることが想定される。以下、この配置転換、休職命令といった措置をとる場合に、使用者がどのような配慮をしなければならないのかを検討したい。

### 第3 配置転換について

- 1 労働者の精神疾患の内容やその程度によっては、休職前の業務に復職することは困難であっても、他の業務であれば復職することが可能という事情がある場合も少なくないと思われる。
- 2 最高裁平成10年4月9日判決(片山組事件、判時1639号130頁等)は、傷病により、従前の労務の提供ができない労働者に対して、使用者がどのような配慮をしなければならないかを考えるための判断枠組みを示したと指摘されている(前掲水島論文)。すなわち、上記最判は、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十分にできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出てい

るならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」とした。本事件においては、職種を特定しない労働契約であったことや、労働者から他の業務について労務提供の申し出があったといった個別事情が前提とされているが、労働者が傷病を負った場合に使用者に対し、積極的に配置転換を検討すべきであることを示していると解される。

3 これに対し、精神疾患を患った労働者に対して行った配置転換が違法とされた例があるので紹介する。

(1) 鳥取地裁平成16年3月30日判決(鳥取県・米子市中学校教諭事件、労判877号74頁)

(事案の概要)

市立中学校の教諭であり、精神疾患、精神障害を患っていた労働者が、それらの疾患が完治していないにもかかわらず配置転換を受け、これにより病状が悪化したとして、慰謝料の支払いを求めた事件である。

(判決内容)

本件配転は「当時の原告の病状や治療の必要性、原告本人の治療についての意向を十分に確認することなく、これらに対する配慮を欠いたままなされ、その結果、一時的に原告の病状を悪化させるなどしたもので違法といわざるを得ない」と認定し、慰謝料の支払いを命じた。

(2) 京都地裁平成12年4月18日判決(ミクロ情報サービス事件、労判790号39頁)

(事案の概要)

メニエール病に罹患していた労働者が、京都支社から大阪支社への転勤を命じられたところ、この転勤命令が命令権の濫用であり、原告がこの命令に違反して無断欠勤したことを理由とする解雇が無効であると主張した事件である。

(判決内容)

原告が勤務していた京都支社の他の従業員は原告がメニエール病であることを知らされており、メニエール病のために仕事等に支障が生じるかもしれないことは周知されていたこと、原告が自宅から大阪支社に通勤するには1時間40分以上を要するところ、メニエール病のためこのような長時間の通勤に耐えられるかどうかは疑問であることなどを勘案す

ると、被告の転勤命令は転勤命令権の濫用であって許されない、とした。

(3) 旭川地裁平成6年5月10日決定(損害保険リサーチ事件、判タ874号187頁等)

(事案の概要)

旭川市内で勤務する損害調査会社の調査員であった労働者が、神経症を理由として約1年3か月余り休職した後、東京地区への転勤を命じられたため、退職の意思表示をなしたところ、この退職の意思表示は、違法な配転命令を告知され、懲戒解雇を回避するためにやむなくしたものであるから、錯誤等により無効であると主張した事件である。

(決定内容)

労働者が治療の効果をあげるには旭川にとどまることが必要である反面、東京で勤務させる必要性は小さく、配転命令は債権者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであって、配転命令権の濫用であると判断した。

(4) 検討

以上の裁判例は、心の健康を害した労働者に対し配置転換を命令するにあたり、使用者は、労働者が配転先での労務提供が可能か否かの点だけではなく、配転によって労働者の健康、病状を悪化させることにならないかについても検討しなければならないことを示していると思われる。また、その際には、本人の意向や、主治医等の意見を十分に聴取したうえで結論を出すことが必要といえよう。

#### 第4 休職命令、復職の可否の判断について

- 1 労働者が精神疾患により労務の提供ができない場合、労働者が自ら休暇を取得したり、使用者が休職を命じる取扱が一般的である。また、休職期間を満了してもなお復職できない状態にあるときは、就業規則において解雇あるいは退職とする定める例も多い。
- 2 労働基準法において解雇が制限されているのは、業務上の傷病の場合(同法19条)のみである。よって、労務の提供ができない場合に労働者を解雇とすることは可能であるが、ただし、労働契約法16条が定めるとおり、当該解雇が合理性、社会的相当性を欠くときは解雇権の濫用として無効となる。

次に、休職後の解雇措置が争われた裁判例から、休職命令や復職の可否の判断にあたって、使用者はどのような配慮が求められるのかを検討する。

- 3 まず、使用者が休職を命ずることなく解雇した場合に、解雇の有効性が問題となった事例として、東京地裁平成17年2月18日判決(カンドー事件、労判892号80頁)がある。本事件は、躁うつ病を理由に解雇された原告が、当該解雇は解雇権を濫用したもので無効であると主張した事件である。裁判所は、就業規則では最大2年の休職期間を与えることが可能であるところ、原告に与えられたのは7か月余りに過ぎないこと、使用者側において専門家の意見を求めた形跡がないこと、医師の意見によれば適正な治療を受けさせることによって回復する可能性がなかったとはいえないこと、自律神経失調症を患っている他の労働者は雇用を継続しており平等取扱いに反することなどから、解雇は解雇権の濫用であるとした。

本事件のように、期間の経過により労働者の疾病の回復や好転がある程度予想できるような場合で、かつ休職期間が満了していない場合には、解雇ではなく、まず再度の休職命令や期間の延長といった措置を検討する必要があると思われる。

- 4 これに対し、休職期間の満了によって解雇あるいは退職とされた事例として、以下の裁判例がある。この場合は、復職の可否が主たる争点となる。

- (1) 東京地裁平成16年3月26日判決(独立行政法人N事件、労判876号56頁)

(事案の概要)

精神疾患による休職を命じられた労働者が通常勤務が可能な状態に回復したと主張したが、使用者が休職期間満了により労働者を解雇したため、解雇の有効性が争われた事件である。

(判決内容)

医師の見解によれば、原告が復職当初担当できる業務量は従前の半分程度であり、その期間として半年を要するとされているが、半年という期間はいかにも長く、半年後に十分に職務を行える保障がないこと、休職期間が2年6か月と長期間に及んでいることなどを考慮して、解雇は有効であるとした。

- (2) 大阪地裁平成20年1月25日判決(キャノンソフト情報システム事件、労判960号49頁)

(事案の概要)

自律神経失調症等を理由に休職中であった労働者が、復職可能であるとして復職の意思表示をしたのに対し、使用者が復職を拒否し休職期間満了により退職としたため、このような使用者の対応が理由のない就労拒絶であり違法であると主張した事件である。

(判決内容)

原告が復職を求めた後診断書を提出し、その診断書は被告の疑問に医学的見地から答える内容となっており、原告の病状が復職可能な程度に回復していたと判断できる資料として十分であったと認定し、原告を休職期間満了により退職したものとすることは無効であるとした。

- (3) 検討

上記(1)独立行政法人N事件は、リハビリ的復職の相当性が問題となった事案といわれている。リハビリ的復職を経ずになされた解雇が有効とされているものの、その判断にあたっては、休職期間が長期間に及んでいたことの影響が相当大きいように思われる。一般的には、解雇とする前にリハビリ的復職措置をとったような場合には、使用者側に有利な事情となることが考えられる。また、解雇の有効性の判断にあたっては、ほかに、休職中の労働者に対し情報提供等の職場復帰支援策を行っていたり、職場環境の改善や職場復帰支援への理解を高めるための教育研修を積極的に行っているといった事情が使用者側にあれば、当然考慮されることになると思われる。

次に、復職の可否の判断については、精神疾患の場合は特に容易ではない。前掲のカンドー事件では、解雇が無効とされた理由のひとつとして、復職の可否を判断するにあたって、使用者が医師の意見を聴取していなかったことが重視されている。よって、使用者としては、まず労働者に診断書等の資料提出を求め、提出された資料では不十分と判断した場合には、労働者の同意を得て医師等から直接意見を聞くといった対応も必要となる。上記(2)キャノンソフト情報システム事件でも、納得のいく説明を求めて医師との面談等を求めなかった使用者に対し、そのような手段を講ずるべきであったとの指摘がなされている。

この点、大阪地裁平成15年4月16日判決(大建工業事件、労判849号35頁)は、休職中の労働者が、復職を希望するにあたって、診断書等の資料の提出を拒否したというものであり、使用者が労働者に対し復職の根拠資料の提出を求めることができるかが問題となった事案である。

裁判所は「従前の職務を通常の数度行える健康状態に復したかどうかを使用者が労働者に確認することは当然必要なことであり、しかも、債権者の休職前の勤務状況及び満了日まで達している休職期間を考えると、債務者が、債権者の病状について、その就労の可否の判断の一要素に医師の診断を要求することは、労使間における信義ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な措置である。」とし、労働者に対し「医師の診断あるいは医師の意見を聴取することを指示することができるし、(労働者)としてもこれに応じる義務がある」とした。

復職の可否の判断に限らず、心の健康を害した労働者に対し使用者が適切な措置を講じるためには、労働者の健康状態について情報を収集することが不可欠である。前掲水島論文では、労働者が診断書を提出しないなど非協力的である場合には、それだけ使用者の配慮義務も減じるものといえるとの指摘もなされている。

## 第5 まとめ

以上より、心の健康を害した労働者に対しては、いかなる措置を行う場合であれ、使用者はまず必要な情報を収集し、本人の意向を十分踏まえたうえで、適正な具体的措置を行うことが望まれているといえる。

使用者としては、労働者の勤務態度や休職中の対応が良くなかったことが原因となるなどして労働者との間で感情的なもつれがある場合も少なくないと思われるが、労働者の病気の内容、程度、家庭環境といった個別的事情をよく理解したうえで、冷静な判断も必要となろう。

このような冷静な判断のもと適正な具体的措置を行うためには、前掲水島論文でも、労働者・使用者間のコミュニケーション(協議)の重要性が指摘されていることを最後に紹介しておく。

参考文献(本文中で紹介した以外のもの)

- ・東京弁護士会労働法制特別委員会編著「新労働事件実務マニュアル」ぎょうせい
- ・虎の門法律事務所編「労働契約法と労務管理の実務」三協法規出版
- ・荒木尚志ほか「詳説 労働契約法」弘文堂