

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

29

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



出向先の業務指示と 精神疾患の発症

Aさんは、子会社への出向に前後してうつ病を発症し、休職後、元の職場である親会社（出向元）に復帰しましたが、うつ状態が悪化したため病氣療養中に自殺をいたしました。Aさんの妻は、

「Aは、健康状態に問題も無く、同僚にも好かれていたのに、出向先における業務指示さえなければ自殺することはなかったのに」との思いから、子会社である出向先に対して、安全配慮義務（労

働契約法5条）違反を根拠に、損害賠償請求をいたしました。

（高松高等裁判所平成27年10月30日判決参照）

1、特定の業務指示と精神疾患の発症

(1) 出向命令・転勤命令、新たな部署への異動など、程度の差はありますが、職場環境の変化・業務内容の変化を伴う業務命令は、労働者にとっては少

なからぬ精神的な負担がかかるものと考えられます。未経験の業務指示について、参照事例第1審（地方裁判所）は、出向先に安全配慮義務違反を認めただのに対し、控訴審（高等裁判所）は、以下のような判断をして出向

ると、特定の業務指示のみに着目するのではなく、その後の業務負担の軽減措置をも考慮して、予見可能性を含めた安全配慮義務違反の有無を判断すべきもの」と判断しました。

ることができたか否かを判断基準とするものです。(4) 具体的には、出向先は、業務指示の後に、Aさんからの申し入れに基づいて、業務支援体制を整え、業務締め切りを延長するなどして業務指示を修正したことなどから、Aさんが、うつ病などの精神疾患に罹患することを予見することが困難であったとして、安全配慮義務違反があったとは認められないとしました。



(3) この枠組みは、うつ病をはじめとする精神疾患は、瞬時に起こる骨折などの外傷とは異なり、時間経過の中で「じわりじわり」と悪化・発症する傷病の性質から、業務指示が精神症状悪化の契機とはなり得ても、それのみに着目するのではなく、

その後の業務負担の軽減措置等を含めて安全配慮義務違反の有無を判断すべきとし、そのような措置を総合的に判断して、問題となっている労働者がうつ病等の精神疾患に罹患することを具体的な業務指示の時点で予見す

先の安全配慮義務違反を否定しました。

(2) 安全配慮義務の判断枠組みについて、「過労等による精神状態の悪化は瞬時に起こるものではなく、ある程度の期間を通じて漸増的に生じるものと考えられる。そうす

その後の業務負担の軽減措置等を含めて安全配慮義務違反の有無を判断すべきとし、そのような措置を総合的に判断して、問題となっている労働者がうつ病等の精神疾患に罹患することを具体的な業務指示の時点で予見す

2、事例から学ぶ

(1) 特定の業務命令指示のみに着目するのではなく、

(2) その後の業務負担の軽減措置を考慮したきめ細かな対応こそが、リスク軽減となります。

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調停委員）

イラスト・源 安孝