

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策

弁護士 庄司俊哉

32



上司の指示によるうつ病 発症の予防に向けて

本年8月号で紹介済み
の事例(上司の指示によりうつ
病を発症して自殺に至った事
件)について、今回は「うつ
病予防の観点」から、もう少
し詳しく事例をご紹介します。

第一審判決(徳島地裁H

25・7・18判決)では、Aが
出向前から単身赴任に伴う家
庭生活上の不安をもらし、赴
任後もC常務がAの言動から
異様な印象を受けていたこと
等から、C常務は、Aがうつ
病を発症する危険があること
は予見可能であったとして、

【事例】

AはY₁社(本社徳島県)で機械設
計に携わって12年の中堅従業員
(妻・子2人と同居)。Y₁社はAに対
し、H11年4月、子会社のY₂社(本社
東京都)への出向を命じた。Aは単
身上京後の勤務初日(5月7日)と
その翌日(8日)、Y₂社のC常務から過
大な設計業務の指示を受けたところ、
5月19日、うつ病と診断され、同月
21日から年休取得し、入院すること
になった。そこでY₁社によりAの出
向命令が解かれて、Aは8月26日に
Y₁社に復職したが、その後も回復が
思わしくなく、11月24日に自殺し
た。Aの遺族が安全配慮義務違反を
理由に、Y₁社とY₂社を提訴した。
(四国化工機ほか1社事件・高松高
裁H27・10・30判決)



Y₂社についての安全配慮義務
違反を認めました(Y₁社の責
任は認めず)。設計業務が過
重な点も安全配慮義務違反と
されたのですが、具体的には、
「AがC常務から設計・改造
を指示された機械類は、Aも
初めて扱う機械であったこと
と」、「AがY₂社で使われて
いた設計用ソフトウェアに不
慣れであったこと」、「Aを
サポートする体制が事前に準
備されていなかったこと」、
「2つの設計指示について、
実現困難な納期を設定したこ
と」等の点でした。

これに対し高松高裁は、
「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、安全配慮義務違反を判断
すべき」としました。そして、
Aが業務開始3日目に「設計
用ソフトに慣れておらず、ま
たY₁社で作業することが効率
的なので、Y₁社で作業した
い」と申し出たところ、C常
務はすぐにこれに応じて許可
をしたこと、Y₁社ではAはサ
ポート要員Pら3名と共に作
業を行ったこと、C常務はP
からの申し入れを受けて納期
を5日間延長したこと等から、
高裁判決は「当初に示された
過重な業務指示を短期間のう
ちに修正し、適切な業務調整
を行った」として、C常務は、
Aがうつ病を発症することを
予見できなかった、よってY₂
社にも安全配慮義務違反はな
い、と判断しました。

結果として「使用者に安全
配慮義務違反はない」との結
論になったのですが、部下の
自殺を予防するという観点か
ら、この事例から学ぶべき教
訓は次のとおりだと考えます。
①部下が出向や単身赴任等を
原因とする不安を抱えている
中で、さらに過大な業務命令
を出してしまうと、必ずしも
過重な労働時間に至らなくとも、
1週間〜10日前後でうつ
病を発症することがありうる
こと、②C常務は、「Y₁社と
Y₂社では機械設計ソフトが別
物であること」を知らず、作
業の工程数や時間数も正確に
把握できておらず、自身が設
計業務に不慣れなところがあ
ったため、Aへの業務指示が
過重であることを認識できな
かったのですが、上司は、作
業工程・内容等や部下の経
験・能力をきちんと把握して、
合理的範囲の業務量の指示を
行うべきこと、③部下の作業
状況をできる限り把握し、業
務量がオーバー気味になって
いることに気づいた場合には、
適正な業務量とするべく人員
補充や作業軽減等を試みるべ
きこと、④部下に少しでも異
常な言動が見られたら、すぐ
に病院を受診させること(本
件では、病院受診前日の5月
18日、Aが報告の際に、広告
用紙のウラに、慌てたように
報告内容を書き入れ、1枚書
き上げるたびに手渡すことを
したため、C常務は異常を感
じ、翌日、受診を勧めた)。
人の上に立つ立場の方は、
メンタル面で強いところがあ
ると言われています。しかし、
予想さえできないメンタル面
の弱さをもつ部下も、一定数
存在することは間違いありま
せん。そこで上司は、部下の
メンタル状況把握に際して、
「弱者の視点」も併せ持つこ
とが、悲劇を予防する一方策
だと思えます。
(福岡宗也法律事務所所長、
元愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝