



従業員の体調不良に対する適切な対応
 社員の体調が十分でないことを認識したら、どのような問い合わせが必要か？
 「調子はどうか」という抽象的な問い合わせでは足りない！

ビルメンテナンス工事に従事していた派遣社員のAさんが自殺をしました。Aさんは、採用前から精神科に通院していましたが、採用時その後も派遣元及び派遣先会社に知らせていませんでした。採用から2年半経過したところ、Aさんには休暇取得や早退が頻繁にみられるようになったので、派遣先代表者はAさんの健康状態に不安を抱き、派遣元にAさんの健康状態を確認するよう依頼しました。派遣先の責任者はAさんと面談をして「調子はどうか」と問いかけをしましたが、Aさんは不眠の薬を飲んでいますが、その後おむね体調は悪くなく以前よりも改善し

ているなどと回答していました。Aさんにはどのような対応をすべきだったのでしょうか。
 (参照・東京高等裁判所平成27年2月26判決)。

1、体調不良者へ具体的な問い合わせ
 参照裁判例では、派遣社員遺族から派遣元及び派遣先会社に対して損害賠償請求がなされました。これに対して裁判所は、派遣社員の自殺については派遣会社及び派遣先会社に責任はないとしましたが、派遣元及び派遣先会社には、派遣社員の体調不良を把握した以上、安全配慮義務の一環として、



具体的に不良原因や程度などを把握し、必要に応じて産業医の診察や指導を受けさせるべきであったのにこれを怠った限度で派遣社員に対する感謝料の支払い義務があるとし、事業者にとっては大変厳しい判断がなされています。
 (1)事業者が求められる不調者に対する安全配慮義務
 労働安全衛生法では、事業者は労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければなりません(69条1項)。その措置の適切・有効な実施を図るために定められた「労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成18年3月31日付基発第0331001号)」では、「メンタルヘルズ不調への気づきと対応」として、労働者からの相談に必ず

る体制を整備し、特に個別の配慮が必要と思われる労働者から管理監督者が話を聞いたり、労働者の家族に対してストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識を提供することが望ましいとされています。
 (2)事業者が求められる具体的な対応

①体調不良の把握
 実際にAさんが就労していた派遣先の責任者がAさんの休暇取得や早退の頻度からAさんの健康状態に不安を抱き、派遣元会社にAさんの健康状態を確認するよう依頼しており、その依頼を受けた派遣元責任者はAさんと電話で話をしており、派遣先責任者もAさんと面談をしているので、Aさんの体調が十分でないことを認識できていたことが前提になります。
 ②求められる対応・具体的な問い合わせ
 派遣社員の健康管理に関し、派遣元及び派遣先会社は、従業員であるAさんの体調不良を把握した以上、安全配慮義務の一環として、抽象的に「調子はどうか」などと問うただけでは足りず、より具体的に、どの病院に通院している、どのような診断を受け、何か薬等を処方されて服用しているのか、その薬品名は何かなどを尋ねるな

どして、体調不良の原因や程度などをより詳細に把握し、必要があれば産業医の診察を受けさせるなどすべきであったにもかかわらずその義務を怠ったとしてAさんに対しての感謝料として200万円の支払い義務があると結論づけています。(東京高等裁判所平成27年2月26日判決)

2、裁判例から学ぶ求められる対応
 ア、従業員の体調不良を認識した場合
 イ、「調子はどう」ではなく、**体調不良の原因や程度を把握するために具体的に通院先や病名、処方薬**などを尋ねることが求められます。
 ただし、**プライバシー**に関する情報の中でも健康情報は特にセンシティブな情報ですので、回答をしない場合も十分に考えられます。日ごろから回答が得られるような環境を形成しておくことは重要ですが、**ウ、回答を得られるかどうかに関わらず、回答を強制しないことに留意してください。**
 (成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)
 イラスト・源 安孝