

働きやすい職場環境の形成について
～ハラスメント対策とメンタルヘルスケア～

森戸 英幸

（中央労働委員会公益委員、慶應義塾大学教授）

はじめに

I ハラスメントに関する現行法上の規制

1 刑法上の責任

2 民法上の責任——損害賠償請求

不法行為（民法 709 条）／債務不履行（民法 415 条）

（1）不法行為責任

加害者たる個人の責任／企業自身の責任

（2）使用者責任

（民法 715 条 1 項）

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

（3）債務不履行責任

労働契約上の付随義務としての「職場環境配慮義務」違反

安全配慮義務が「進化」

不法行為責任との異同

3 法令等による規制

（1）男女雇用機会均等法

（ア）セクハラ防止措置義務

対価型（quid-pro-quo）と（敵対的）環境（hostile environment）型

(均等法 11 条 1 項)

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

セクハラに関する事業主の方針の明確化、啓発研修の実施、相談体制の整備などの対応が必要——事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

11 条 1 項の法的意義

罰則はなし、指導や企業名公表など行政的な措置のみ

使用者責任や職場環境配慮義務違反の有無を判断するための重要な要素

(イ) マタハラ防止措置義務

2016 年改正 (2017 年 1 月施行) により導入

(均等法 11 条の 2 第 1 項)

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(2) 育児介護休業法

やはり 2016 年改正 (2017 年 1 月施行) による対処

(育介法 25 条)

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(3) パワハラ防止施策の動向

(ア) 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(2012 年 3 月)

職場のパワーハラスメント: 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える

又は職場環境を悪化させる行為

職場のパワーハラスメントの「6 類型」

- ①身体的な攻撃：暴行・傷害
- ②精神的な攻撃：脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- ③人間関係からの切り離し：隔離・仲間外し・無視
- ④過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤過小な要求：業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること

——これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてにつき網羅するものではない（＝これに当たらないからパワハラにならないというわけではない！）

「あかるい職場応援団」ウェブサイト（2012年10月～）

(イ)「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」

報告書（2018年3月）：

・現状よりも職場のパワーハラスメント防止対策を前に進めるべき、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものが必要である——ここまでは異論なし

・事業主に対する措置義務（事業主に対して職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定する）を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多かったが……

・一方で、パワーハラスメントか否かの基準についてなお不明確さが残っており、そのような中で措置義務を課すと、上司による部下への指示や指導が躊躇されたり、上司と部下とのパワーハラスメントに対する認識のずれにより必要以上の摩擦が生じたりなど、事業の円滑な運営が妨げられるおそれがあるとの意見も——「ガイドライン」にも至らず

(ウ) 労働政策審議会・雇用環境・均等分科会での議論（2018年秋）

4 ハラスメントの具体例——裁判例から

(1) セクハラ

〈判〉福岡セクシュアル・ハラスメント事件・福岡地判平成 4.4.16 労判 607 号 6 頁

【事案の概要】

原告 X は、雑誌の出版などを業とする被告 Y1 社において、取材、執筆、編集などの業務に従事していた。被告 Y2 は、Y1 社の編集長であったが、Y1 社内の関係者に X の異性関係について、異性関係者の個人名を具体的に挙げて乱脈であるかのようにその性向を非難する発言をし、また上司である A 専務に真実であるかのように報告するなどした。

その結果最終的に X は Y1 社を退職することになった。

【判旨】

「A らは、X と Y2 との間の確執の存在を十分に認識し、これが職場環境に悪影響を及ぼしていることを熟知しながら、これをあくまで個人間の問題として把握、同年 3 月に X について昇給措置を行った以外は、両者の話し合いによる解決を指示するに止まった。そして、Y1 社の役員らは、両者間の任意の調整が成立する見込みがないと判断すると、最終的には右両者のいずれかを退職させる方針で臨み、D の指示に従って、A が、同年 5 月 24 日、まず X と面談して Y2 との話し合いがつかなければ退職してもらおうしかない旨話したところ、X はこれを受けて退職する意思を表明したというのである。」

「A は、双方面談の予定をまず先に X から面談し、その話し合いの経緯から退職以外には Y2 との対立関係の解消方法がない状況となって X がやむなく退職を口にするや、これを引き止めるでもなく直ちに話し合いを打ち切り、次に面談する予定で待機させていた Y2 に対しては、解決策については特段の話し合いは何もせず、X が退職することを告げた上で 3 日間の自宅謹慎を命じたに止まったというのであり、このような A の処理の経過や結果から見ると、同専務らは、X の退職をもってよしとし、これによって問題の解決を図る心情を持ってこの処理に臨んだものと推察されてもやむを得ないものと思われる（このことは、右に前後して、A が X に対して「Y2 を一人前の男に仕立て上げねばならない。」「X が有能であることは分かっているが、男を立てることもしなければならない。」趣旨の発言をしていることから窺われる。）」

「以上のとおり、A らの行為についても、職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、また、憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である X の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為性が認められるから、Y1 社は、右不法行為についても、使用者責任を負う。」

(2) パワハラ

〈判〉日本土建事件・津地判平成 21.2.19 労判 982 号 66 頁

「(何ら太郎に対する上司の嫌がらせを解消するべき措置をとっていない) 被告の対応は、雇用契約の相手方である太郎との関係で、被告の社員が養成社員に……に対する優越的立場を利用して養成社員に対する職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）としての安全配慮義務に違反しているというほかない。したがって、この点に関し、被告には、雇用契約上の債務不履行責任がある。そして、同時に、このような被告の対応は、不法行為を構成するほどの違法な行為である」。

〈判〉川崎市水道局事件・東京高判平成 15.3.25 労判 849 号 87 頁、同事件第 1 審・横浜地川崎支判平成 14.6.27 労判 833 号 61 頁

「職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、市は、具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して

被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務（以下「安全配慮義務」という。）があると解される。」

〈判〉三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高松江支判平成 21.5.22 労判 987 号 29 頁

「被控訴人の……中傷発言があったことを前提としても、本件面談の際の控訴人乙山の発言態度や発言内容は……感情的になって大きな声を出し、被控訴人を叱責する場面が見られ、従業員に対する注意、指導としてはいささか行き過ぎであったことは否定し難い。すなわち、控訴人乙山が、大きな声を出し、被控訴人の人間性を否定するような不相当な表現を用いて被控訴人を叱責した点については、従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲を超えているものであり、被控訴人に対する不法行為を構成するというべきである。」

〈判〉岡山県貨物運送事件・仙台高判平成 26.6.27 判時 2234 号 53 頁

【事案の概要】

亡 A は第 1 審被告 Y1 社に平成 21 年 4 月に正社員として雇用され、Y1 社の B 営業所に事務職として勤務していたが、精神障害を発症し、同年 10 月 7 日に自殺した。亡 A の遺族である第 1 審原告 X らは、この精神障害の発症及びその後の自殺は、連日の長時間労働、及び上司であった第 1 審被告 Y2 からの暴行や執拗な叱責、暴言などのいわゆるパワーハラスメントを原因とするものであるとして、不法行為及び安全配慮義務違反に基づき Y1 及び Y2 に損害賠償を求めた。原審仙台地裁は、Y1 社に対する請求のみ認容し、Y2 については請求を棄却した。これに対し X らと Y1 社が控訴。

【判旨】

「Y2 は、亡 A を就労させるに当たり、亡 A が業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないよう、……亡 A に対する指導に際しては、新卒社会人である亡 A の心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、亡 A に過度の心理的負担をかけないよう配慮する義務を負っていた」。

「Y2 による叱責等は、恒常的な長時間の時間外労働及び肉体労働により肉体的疲労の蓄積していた亡 A に対し、相当頻回に、他の従業員らのいる前であっても、大声で怒鳴って一方的に叱責するというものであり、大きなミスがあったときには、「馬鹿」、「馬鹿野郎」、「何でできないんだ」、「そんなこともできないのか」、「帰れ」等の激しい言葉が用いられていたこと、Y2 は、本件業務日誌の記載が十分でないと感じられるときには、「日誌はメモ用紙ではない！業務報告。書いている内容がまったくわからない！」（同年 8 月 6 日ころ）、「内容の意味わからない わかるように具体的に書くこと。」（同月 7 日ころ）等と赤字でコメントを付して亡 A に返却していること……等が認められ、前記に認定した亡 A の置かれた就労環境を踏まえると、このような指導方法は、新卒社会人である亡 A の心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、亡 A に過度の心理的負担をかけないよう配慮されたものとはいえない。

また……B 営業所における亡 A に対する指導については、指揮命令系統が一本化ないし整理されておらず、複数の上司が亡 A にばらばらに指導ないし指示を行い、亡 A を混乱させたり、Y2 の叱責を招き亡 A に心労を与える原因となっていたところ、Y2 は、遅くとも平成 21 年 8 月ころには、亡 A に対する指導が奏功しておらず、亡 A に期待した成長が見られないと感じていたと認められるのであるから、そのころには、他の従業員らと亡 A に対する指導方法を協議したり、亡 A に対する指導に問題がないか具体的に検討する等、同営業所における亡 A の指導体制について、十分な見直しと検討を行うべきであったと指摘できる。しかしながら、Y2 は、そのような見直し等を行うことなく、引き続き、亡 A がミスをすれば一方的に叱責するということをも漫然と続けていたのであるから、この点にかんがみても、Y2 が、亡 A に対する指導について、前記のような観点から適正な配慮を行っていたものと認めることはできない。

そうすると、Y2 は……代理監督者としての注意義務に違反していたものと認められる。」

II メンタルヘルス問題への対応

1 法令上の規制

(1) 障害者雇用促進法

2013 年改正 (2016 年施行)

(ア) 差別禁止

(障害者雇用促進法 34 条)

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対し、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

(同 35 条)

事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

障害者：身体・知的・精神障害により、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者／手帳所持者に限定されない

(イ) 合理的配慮提供義務

(障害者雇用促進法 36 条の 2)

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

(同 36 条の 3)

事業主は、障害者である労働者について、障害者でない者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮：「合理的配慮指針」が例示／障害の種類や程度、障害者の意向、職務の内容により様々なものが考えられる／事業主と労働者との話し合いによって措置の中身が決まる

(募集及び採用時)

- ・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。

(採用後)

- ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
- ・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
- ・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。
- ・本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。
- ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

(ウ)「過重な負担」

事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担、企業の規模・財務状況、公的支援の状況などを考慮して判断

(2) 労働安全衛生法

ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査）の義務づけ（2014 年改正、2015 年施行）

労働者 50 人未満の事業場については当分の間努力義務

検査の結果一定の要件に該当する労働者から申出があれば医師による面接指導を実施する義務あり

(3) 指針・通達

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針（最終改正平成 27 年 11 月 30 日）
- ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について（最終改正平成 28 年 4 月 1 日）
- 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（最終改正平成 24 年 7 月 6 日）

不調を未然に防止（一次予防）／不調を早期に発見し、適切な措置を行う（二次予防）／不調となった労働者の職場復帰を支援（三次予防）

メンタルヘルス問題の特性：①そもそも客観的な測定方法はなく、個人差も大きい。誤解・偏見も多い／②個人情報保護への配慮が必要／③人事労務管理との連携が必要／④家庭・個人生活など職場外のストレス要因もありうる

2 メンタルヘルス問題の具体例——裁判例から

（1）解雇

（ア）業務上疾病の場合

（労働基準法 19 条 1 項）

使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間……及びその後 30 日間は、解雇してはならない。ただし……

〈判〉東芝（うつ病・解雇）事件・東京高判平成 23.2.23 労判 1022 号 5 頁

うつ病などのため私傷病として休職、休職期間満了後に解雇されたが、うつ病は業務上の災害であった——労基法 19 条 1 項違反

〈判〉アイフル（旧ライフ）事件・大阪高判平成 24.12.13 労判 1072 号 55 頁

休職期間満了による自動退職扱いのケース——19 条 1 項の類推適用

（イ）私傷病の場合

〈判〉日本ビューレット・パッカー事件・最判平成 24.4.27 労判 1055 号 5 頁

【事案の概要】

Y 社の労働者である X は、約 3 年にわたり、加害者集団らによる盗撮や盗聴等を通じて日常生活を監視され、その情報を職場の同僚らがほのめかす等の嫌がらせしていると感じていた。X はこれら嫌がらせに係る事実調査を Y 社に依頼したが、納得できる結果が得られなかった。

Y 社に休職を認めるよう求めたが叶わず、出勤を促された X は、当該問題が解決されない限り出勤しない旨を Y 社に伝えた上で、有給休暇を全て取得後約 40 日間欠勤した。Y 社は、X の欠勤を就業規則上の懲戒事由にあたるとして諭旨退職処分とする旨の通告をしたが、X が退職届の提出に応じなかったため解雇とした。これに対し X が提訴。

【判旨】

「X は、被害妄想など何らかの精神的な不調により、実際には事実として存在しないにもかかわらず、約 3 年間にわたり加害者集団からその依頼を受けた専門業者や協力者らによる盗撮や盗聴等を通じて日常生活を子細に監視され、これらにより蓄積された情報を共有する加害者集団から職場の同僚らを通じて自己に関する情報のほのめかし等の嫌が

らせを受けているとの認識を有しており、そのために、同僚らの嫌がらせにより自らの業務に支障が生じており自己に関する情報が外部に漏えいされる危険もあると考え、Y社に上記の被害に係る事実の調査を依頼したものの納得できる結果が得られず、Y社に休職を認めるよう求めたものの認められず出勤を促すなどされたことから、自分自身が上記の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨をあらかじめY社に伝えた上で、有給休暇を全て取得した後、約40日間にわたり欠勤を続けたものである。

このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想される場所であるから、使用者であるY社としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば、Y社の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、Xの出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない。

そうすると、以上のような事情の下においては、Xの上記欠勤は就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤に当たらないものと解さざるを得ず、上記欠勤が上記の懲戒事由に当たるとしてされた本件処分は、就業規則所定の懲戒事由を欠き、無効である。

(2) 休職からの復帰

〈判〉アメックス事件・東京地判平成26.11.26 労判1112号47頁

【事案の概要】

女性社員Xは育児休業取得後体調を崩してうつ病と診断され傷病休暇を取得、その後療養休職に入った。Y社はXの休業9か月目に就業規則を変更、復職には「従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる」ことを要するという規定を新設した。その3か月後、Xはうつ病の症状が改善したため、当初時間外勤務は避けるべきである、負担の軽い業務からステップアップするのが望ましい、との主治医の診断書を提出し復職をもとめたが、Y社は上記復職要件を満たさないとしてこれを拒否、Xを退職扱いとした。Xが労働契約上の地位確認請求。

【判旨】

「本件就業規則24条3項は、従来規定されていない「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを、療養休職した業務外傷病者の復職の条件として追加するものであって、労働条件の不利益変更にあたることは明らかである。」

「そして、業務外傷病のうち特に精神疾患は、一般に再発の危険性が高く、完治も容易なものではないことからすれば、「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを復職の条件とする本件変更は、業務外傷病者の復職を著しく困難にするものであって、その不利益

の程度は大きいものである一方で、本件変更の必要性及びその内容の相当性を認めるに足りる事情は見当たらないことからすれば、本件変更が合理的なものということとはできない。」

「業務外傷病により休職した労働者について、休職事由が消滅した（治癒した）というためには、原則として、休職期間満了時に、休職前の職務について労務の提供が十分にできる程度に回復することを要し、このことは、業務外傷病により休職した労働者が主張・立証すべきものと解される。」

「休職制度が、一般的に業務外の傷病により債務の本旨に従った労務の提供ができない労働者に対し、使用者が労働契約関係は存続させながら、労務への従事を禁止又は免除することにより、休職期間満了までの間、解雇を猶予するという性格を有していることからすれば、使用者が休職制度を設けるか否かやその制度設計については、基本的に使用者の合理的な裁量に委ねられているものであるとしても、厚生労働省が公表している「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」……から、本件内規中に掲げた本件判定基準 9 項目を全て満たした場合にのみ復職を可能であるとする運用を導くことは困難である。」

「Y 社としては、本件診断書及び本件情報提供書の内容について矛盾点や不自然な点があると考えるならば、本件療養休職期間満了前の X の復職可否の判断の際に A 医師に照会し、X の承諾を得て、同医師が作成した診療録の提供を受けて、Y 社の指定医の診断も踏まえて、本件診断書及び本件情報提供書の内容を吟味することが可能であったということが出来る。

「Y 社は、そのような措置を一切とることなく、何らの医学的知見を用いることなくして、A 医師の診断を排斥し、本件判定基準 9 項目のうち「⑦昼間の眠気がないこと」及び「⑨休職期間が満了するまでに問題なく職務が遂行できる健康状態に回復していること」を満たしていないと判断しているところ、そのような Y 社の判断は、X の復職を著しく困難にする不合理なものであり、その裁量の範囲を逸脱又は濫用したものである。」

「以上の検討によれば、X の病状は、本件療養休職期間満了時において、少なくとも、本件傷病休暇取得前に現実に従事していた、Y 社の経理部給与課のチームメンバー（バンド 25）の職務について労務の提供が十分にできる程度に回復したものと認めるのが相当である。」

〈判〉第一興商事件・東京地判平成 24.12.25 労判 1068 号 5 頁

【事案の概要】

X は上司からパワハラを受けたと主張、2 度の異動の対象となったが、その後抑うつと視覚障害の状態となり、Y 社は X を休職させた。休職期間満了時に、X は改善した視覚障害につき補助器具を使用して復職することを希望したが、Y 社は、休職事由は消滅しておらず、就業規則にいう「通常の勤務に従事できる」状態に至っていないとして X を退職扱いとした。裁判所はパワハラ的事实は認めなかったが、X の復職可能性を肯定し、退職扱いを無効と判断した。

【判旨】

「本件雇用契約が、総合職従業員としての雇用契約であって職務ないし業務内容の特定があるとはいえず、X が休職期間中から Y 社に対し復職の意思を示していたことは……明らかである……労働者が、職種や業務内容を特定することなく雇用契約を締結している場合においては、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全にはできないとしても、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、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のであれば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解する」——最高裁・片山組事件の引用

「X は、本件休職命令後、視覚障害者支援センターに通学して本件コースを修了し、かつ、A 医師によるロービジョンケアも受けて、その視力は、依然として矯正不能ではあるものの幾分かの回復をみせており、主治医である B 医師や A 医師は、いずれも視覚障害者補助具の活用により業務遂行が可能である旨の意見を述べているところ、上記各医師の意見を排斥するに足りる証拠を Y は提出していない。また、X は、現に交通機関を用いて 1 人で視覚障害者支援センターや病院まで通っていたのであって、この点からも、Y が主張するように、本件休職期間満了当時、X が日常生活を営むことすら困難な状態にあったなどということとはできない。以上に加えて、Y において勤務していた当時の X がパワーポイント等による企画書等の資料作成に長けていたことは……明らかである上、本件休職期間満了時点での事情ではないものの、X が視覚障害を負った状況下でもパワーポイント等のソフトを用いて企画書を作成できていたこと……なども併せ考慮するならば、X は、本件休職期間満了時点にあっても、事務職としての通常の業務を遂行することが可能であったと推認するのが相当である。」

片山組事件：①職種限定がなく、②本来の業務は疾病のためできないが、③しかし他の軽い業務ならできる可能性があり、④本人もやると言っているのであれば、「債務の本旨に従った履行の提供」である——配転権限など、企業の広い人事上の裁量の「裏返し」として、病気の労働者に対してはやれそうな業務を探してあげる義務がある、という考え方

(3) 問題を抱えた労働者への対応

〈判〉東芝（うつ病）事件・最判平成 26.3.24 労判 1094 号 22 頁

【事案の概要】

鬱病に罹患して休職し休職期間満了後に Y 社から解雇された X が、鬱病は過重な業務に起因するものであり解雇は無効であるとして、安全配慮義務違反あるいは不法行為に基づく休業損害や慰謝料等の損害賠償、及び（休業損害と選択的併合の関係にある）未払賃金の支払いなどを求めた。高裁は安全配慮義務違反等を認定したが、損害額算定に関し過失相殺を認めた。

【判旨・高裁】

「Y社は、Xにおいて・・・、平成12年12月13日及び平成13年4月1日にH神経科クリニックを受診し、上記12月の診療では神経症と診断されデパス錠の処方を受け、上記4月の診療では、受診、不眠、焦燥感、不安感、抑鬱気分を訴えるなどしていたのであるから、このことをY社の産業医や上司に申告しなかったことが、Y社において、本件鬱病の発病を回避する措置をとり、又は増悪の防止措置をとる機会を失わせる一因となったとして、過失相殺すべきことを主張する。Xが上記の現実に生じている体調不良を申告しなかったことは、診断に係る病名、処方された処方薬、主訴に係る症状から見て、Y社が申告を受ければXの業務量を軽減したものと考えられる。そうすると、Xの対応は、Y社において、本件鬱病の発病を回避したり、発病後の増悪を防止する措置をとる機会を失わせる一因となったといわざるを得ない。この点、確かに、労働者として、使用者による自らに対する考課に影響を与えかねない申告であることは否めないが、損害の公平な分担という見地から見れば、過失相殺をすべき事情であるといわざるを得ない」

【判旨・最高裁】破棄差戻し

Xの業務負担は相当過重であった。精神的健康（メンタルヘルス）関連の病歴等の情報はプライバシーにかかわるし、人事考課等にも影響するので職場では知られたくないもの。「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、・・・労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」。本件でも、Xの日頃の様子から、その状況を認識できる事情はあった。したがって、申告しなかったことでの過失相殺は妥当でない

Ⅲ まとめ——労使が心すべきこととは？

- 1 ハラスメントについて
- 2 メンタルヘルスケアについて