

うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2017年11月15日号 (No.19)

2017年
11月15日号

1. 裁判例と労働法務

【新卒の20代男性が1回の夜勤日に上司より暴言等を連続的に受けた直後にうつ病を発症して死亡した事案】

2. Q & A・雇入れ時の健康診断結果により採用内定取消しはできるか



1. 裁判例と労働法務

【高速道路交通管理会社事件・大阪高判平29.9.29 – 新卒の20代男性が1回の夜勤日に上司より暴言等を連続的に受けた直後にうつ病を発症して死亡した事案】

本件は、大学在学中に契約社員となり、大学卒業後の4月に正社員となった20代男性が、5月25日から翌26日まで苦手意識を抱いていた上司の主任と一緒に夜勤(本件夜勤)に入った際、主任より次の言動を受けたことを苦にして、夜勤明けに精神病症状を伴わない重症うつ病エピソードを発病し、その2日後に自室で縊死したという事案です。

夜勤における主任の言動は次のとおりです。

- ① 本件夜勤時に第2回巡回へ出発する間際(25日午後10時前)に、主任が被災者の個人目標作成の進捗状況を尋ねてきたので、被災者が「もう班長に出しました」と答えたところ、主任は立腹し、「それやったら、俺と仕事の話は一切せんでええ」と怒鳴りつけた。その後、肩を揺すって歩いていた被災者に対し、「歩き方が気に入らない」、「(主任が習得している極真空手の)道場へ来い。道場やったら殴りやすいから」と大声で言った。
- ② 第2回巡回(25日午後10時～12時)へ出発する際、パトロールカーの助手席に座った被災者がタコメーターをセットしようとしたところ、主任は「何もするな。全て俺がやる」と怒鳴りつけ、その後も助手席の乗務員がすべき業務を自ら行った。
- ③ 第2回巡回後に被災者が書類整理をしていたところ、主任は激怒し、「何もするな言うたやろ。殺すぞ」と大声で怒鳴りつけた。
- ④ 第3回巡回(26日午前3時30分～6時)中に、被災者がパーキングエリアの隅に駐車している審車の周囲を回って状況を確認してパトロールカーに戻ってきたところ、主任は確認の仕方が不十分であると注意し指導するとともに、班長に主任の注意指導が間違っていないかを確認するよう電話を架けさせた。
- ⑤ 第3回巡回中、被災者が高速道路上の落下物を回収しようと急ブレーキを掛けたところ、主任は「こんなところでこんなもん拾う必要はないだろう」と大声で注意した。
- ⑥ 第3回巡回後、主任は、巡回中に起こった出来事について、被災者の背後に立ち指示を出しながら文書を訂正させ、周りに他の同僚がいる前で「小学生の文書みたいやな」と大声で言った。

大阪高判は、本件夜勤に入る前の出来事として、極真空手を習得していた主任が、伝統空手を習っていた被災者を「いっぺん締めたらなあかん」と周囲に話しており、この噂を聞いた被災者にも「お前の空手は、なんちゃって空手だ」と発言し、さらに「道場へ来い」と誘ったことを重視しています。これらの発言は私的領域に属するものですが、業務に関連する機会になされたものであり、これを背景にして本件夜勤時の主任の発言が心理的負荷を強める方向に作用したと評価しました。その上で、大阪高判は、▽①により「業務による相当程度の心理的負荷が掛かった」、▽②は「労働者としての職業上の人格を踏みにじり、否定する行為」であり、①と連続しているため、単発よりも心理的負荷が強い、▽③は「極めて理不尽な言動」であり、「業務による強い心理的負荷が掛かった」、▽④⑤の注意指導や⑥の文書作成指示は業務指導の範囲を超えないが、①～③後に連続で行われたものであるから、単発よりも心理的負荷が強い、▽⑥の「小学生の文書みたいやな」との発言は「人格の否定につながるような侮辱的な言辞」であるとし、①～⑥の言動を一体のものとして評価して、業務起因性を肯定しました。

この判決から導かれることはパワーハラスメント防止の教育研修を徹底することですが、これとともに労働法務として重要なのが上司の相談対応です。本件夜勤明けに、落ち込んでいる様子の被災者が「きついです。何をやっても否定されて何をやっていいかわからない」と言い、しばらく休みたいと申し出たのに、班長は「休むと、出てきにくくなるんじゃないか。できれば出勤してほしい」と、また、班長から報告を受けた課長代理は「主任を指導する」、「それでも主任が何か言ってきたら自分に言ってほしい」、「主任とペアにすることはない」と言っただけでした。しかし、被災者は、第3回巡回中にトイレで過呼吸になっており、夜勤明けには班長に「駄目です。もう無理です」と発言し、精神的に追い込まれた状態であったことからすれば、夜勤明けにそのまま帰宅させるのではなく、班長が付き添って精神科を受診させるとか、課長代理が即時に配置転換を検討するといった緊急の配慮が必要であったと考えられます。

2. Q & A・雇入れ時の健康診断結果により採用内定取消しはできるか

海外赴任をさせるために採用を内定した者が雇入れ時の健康診断を受けたところ、病気により渡航不可との診断を受けた場合、採用内定を取り消すことはできるのでしょうか。

まず、雇入れ時の健康診断の目的は、労働者の適正配置や健康管理に役立てることにあります。あくまで雇用継続が前提となりますから、健康診断で疾病が見つかったからといって、採用内定の取消しや解雇が直ちに許されるわけではありません。

採用内定の取消しが原則として認められないのは、採用内定により労働契約が成立しているからです。ただし、その労働契約には解約権が留保されていると解されています。労働契約に定められた労務提供ができなければ、契約の解除、すなわち採用内定の取消しが認められることになります。とはいえ、解雇には合理的な理由が必要とされており、これは採用内定の取消しも同様です。

内定者の病気が重症で通常の業務に従事できないのであれば、合理的な理由があり、採用内定の取消しが認められます。しかし、期間の定めのない労働契約(正社員)であり、病気が1～2か月程度で治る可能性があるのであれば、まずは勤務開始の延期、就業場所の変更や休職等の措置を講じないと、合理的な理由がないと判断されることがあります。

以上のことは、海外赴任者の健康診断についても同様です。この目的は、定期健康診断のほか、海外での健康障害の予防や疾病の早期発見・早期治療をすることにあるので、健康診断結果による採用内定の取消しが直ちに認められるわけではありません。

しかし、労働契約における職務が海外赴任に限定されており、病気が重症で海外赴任ができないのであれば、合理的な理由があり、採用内定の取消しが認められます。ただ、期間の定めのない労働契約で、病気が治る可能性があり、海外赴任の延期が可能であれば、勤務開始の延期等の措置を講じることが必要となります。また、労働契約が国内勤務も含むものであれば、まずは就業場所の変更や健康障害が寛解するまでの一時的な国内勤務等の措置を講じないと、採用内定の取消しに合理的な理由がないと判断されるでしょう。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>