

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

2018年5月1日号 (No.28)

2018年
5月1日号

1. 裁判例と労働法務

長時間労働の状態が継続していたのに、
店長代理の職に従事させたことが安全配慮
義務違反となるかどうか争点となりました。

2. Q & A

メンタルヘルス不調時の相談対応



1. 裁判例と労働法務

【太陽家具百貨店事件・広島地判平30.3.30 – 57歳男性の店長代理が長時間労働により急性大動脈解離を発症して死亡した事案】

本件は、管理職が、死亡前1～2か月目が80時間超、死亡前3～4か月が平均80時間前後の時間外労働に従事したことにより、マットレスを配達しに行った顧客宅で作業中に突然倒れたという事案です。

住宅の営業職として稼働していた男性(亡A)は、50代半ばで家具販売会社に中途採用され、自宅のある呉市の小規模な不採算店舗(呉店)に配属されたのですが、店長がくも膜下出血により休業して降職されたことから、採用から1年余りで店長代理に就任しました。本件は、この店長代理の職にとどめておいたことが安全配慮義務違反となるかどうか争われました。

亡Aが配属された呉店は営業店舗の中で売上高が最も少なく、売上目標が達成できない状況にあったので、これを達成すべく、亡Aは、顧客へのダイレクトメールを独自に作成するなどの営業努力をしていましたが、本社からは支援がなく、売上に繋がらないので、部下の目から見ても相当悩んでいました。一方、亡Aは、月次報告書など文書全般の作成効率が悪いので、早く出勤して文書を作成していましたが、タイムカード上の出勤時刻が早くなっても、本社総務部は、呉店は売上げが少ない＝仕事量が少ない＝業務負担は軽いと考え、亡Aを管理監督者扱いしていたこともあり、出勤時刻の記録を問題視せず、「こんなに早く来なくてもできるでしょう」と述べるにとどまり、具体的な改善指導や支援策を講ぜず、店長代理の適性につき問題視することはありませんでした。

広島地裁判決は、長時間を費やして顧客への宣伝活動に取り組んでも、「本社からも部下からも十分な理解が得られず、結果として売上にも結び付かない状態にあったのであり、経験の極めて乏しい亡Aをしてこのような呉店の店長代理の職に置き続けたことこそが、その過重な負担となっていた」とし、会社としては、タイムカード上の出勤時刻が早くなっているとの「端緒を得た以上は、亡Aや他の呉店従業員に対しより具体的な聞き取りを実施して、休日出勤を含むより実態に即した労働時間の状況を把握することも、亡Aが独自に行っている顧客への宣伝活動、亡Aの事務遂行上の非効率について把握することも十分可能であり、また、そうして得た情報を基に、業務の効率化や必要な支援に取り組むことはもちろんのこと、場合によっては店長代理の職を解くことを含めて検討し、その労働時間や勤務負荷を適切に管理すべきであった」と判断して、安全配慮義務違反を認めました。

安全配慮義務の内容として降職に言及する裁判例は珍しく、注目されます。ただ、本件では、会社が後任店長として他店従業員を異動させることを検討していたものの、亡Aが「頑張りますのでやらせてください」と申し立てたため、呉店の店長代理を命じたとの経緯があったことからすれば、安全配慮義務の内容として、店長代理を降職させることが含まれるかどうかは、ケースごとに慎重な検討をしなければなりません。特に減給を伴う場合は、適応障害・抑うつ状態により休職した50代男性が職場復帰をする際に降格・減給されたChubb損害保険事件・東京地判平29.5.31が判示するとおり、「就業規則等の明確な根拠規定もなく、労働者の個別の同意もないままに、使用者が一方的行為により従業員のグレードを引き下げること(降格)は、人事権を濫用する」と判断されることがあります。

とはいえ、降職・降格に限らず、安全配慮義務の内容として配置転換が含まれる場合があることも裁判例は認めているので、長時間労働に従事している労働者に対し、業務改善の指導や支援をするだけでなく、適切な人事対応をすることも視野に入れておくことが、労働法務においては求められるといえるでしょう。

2 Q & A メンタルヘルス不調時の相談対応

メンタルヘルス不調になると、仕事のパフォーマンスの低下、勤怠の悪化、職場の人間関係の悪化が見られるようになります。

管理監督者は、メンタルヘルス不調のサインとなる行動を早めに発見して対応することが重要ですが、そのために日頃から労働者とコミュニケーションを取り、相談しやすい人間関係を構築することが重要です。そして、不調のサインが認められた労働者と別室で面談をして話を聴き、不調の原因が業務に起因するのであれば就業上の配慮をします。精神疾患が疑われる場合は、産業保健スタッフへの相談や医療機関への受診を勧めることが必要です。

このとき留意すべきは、最初は人事労務管理スタッフが本人と接触することを避け、管理監督者の相談対応を支援することに徹することです。

ただし、人事労務管理スタッフは、本人のメンタルヘルス不調の原因が人事労務管理や管理監督者との人間関係に問題があるといった場合は、労働者に直接相談対応をするようにします。その際は、中立性を保ちながら話を聴き、相談内容を正確に把握することが重要です。場合によっては、上司や同僚からも話を聴いて客観的な情報を収集すべきです。

そして、人事労務管理スタッフは、労働者の健康状態を把握した上で、本人のキャリアを踏まえた仕事の適合性や指示方法、人員配置などについて管理監督者とコミュニケーションを取りながら解決策を検討します。管理監督者と本人との間に対立が生じているときは、仲裁に入ることもあります。

また、人事労務管理スタッフは、メンタルヘルス不調者が精神疾患を発病していることを早期に発見し、治療させることが重要です。そのため、問題行動の原因が病気によるものであると疑われるときは、本人の健康状態や問題事例を具体的に指摘し、治療の必要性があることを明確に伝え、治療を指示することを躊躇わない方がよいでしょう。労働者が受診を拒否する場合は、本人の同意を得た上で家族に事情を話し、家族から受診を説得してもらった方がよいです。

一方、無断欠勤をした場合は年次有給休暇で処理をするのではなく、問題解決のために必要な注意を与えつつ、就業規則に基づき賃金カット、さらには懲戒を含めた厳正な対処をします。

第三者である人事労務管理スタッフは、悩んでいる労働者には認識できていない事実を冷静に把握し、現実的な解決策を提供することが必要です。

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>