

# 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10月13日号 (No.17)

2017年  
10月13日号

1. 労災実務の基礎知識・安全配慮義務と民法改正  
債務者の帰責事由
2. Q & A  
病気社員の業績評価・能力評価の  
公平性を担保するには



## 1. 労災実務の基礎知識・安全配慮義務と民法改正 – 債務者の帰責事由

2017年5月に債権に関する民法が改正され、3年後に施行される予定です。

安全配慮義務については、債務者(使用者)の帰責事由と債権(損害賠償請求権)の消滅時効が問題となります。本号では帰責事由について述べます。

安全配慮義務の立証責任について、債権者である労働者側は、損害に対する特定された具体的安全配慮義務の存在と、使用者が同義務に違反した事実を立証しなければならないというのが最高裁判例です。これに対し、現行民法上、使用者は、「債務者の責めに帰すべき事由」の不存在を基礎づける事実、すなわち債務者の故意・過失または信義則上これと同視すべき事由(例:管理職などの履行補助者の過失)の不存在を立証するというのが通説的な解釈です。

この点につき、改正民法は、「契約その他の債務の発生原因及び取引通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由」と定めています。いくつかの法解釈上の問題点を解消したことはさておき、法施行後は、安全配慮義務違反 = 使用者の過失が、①債務の発生原因と②取引通念から判断されることになるでしょう。前者については、就業規則、労働契約書、職務記述書、辞令などから安全配慮義務の内容が評価されることになり、後者については、法令、行政機関の指針・通達、裁判例、業界の動向などから安全配慮義務違反が評価されることになると推測されます。

就業規則を基本部分しか定められていない、労働契約書は定型的な書式で済ませているというのであれば、改正民法に対応できないおそれがあります。特に労働者個人との労働契約書については、採用時の事情や職務内容なども具体的に書き込むことが考えられます。売買契約書などの商取引では契約の背景から書き込む必要が出てきますので、労働契約が例外というわけにはいかないでしょう。

労働契約締結の場面に限らず、メンタルヘルス不調により就業上の措置をする、職場復帰支援プランを作成するといった場合、当該労働者の健康状態、就業上の措置を講じる必要性、今後の勤務形態、今後の処遇、就業上の措置解除の予定などを決定書に具体的に書き込んでおくことが肝要です。

## 2. Q & A・病気社員の業績評価・能力評価の公平性を担保するには

腎臓病に罹患し、人工透析や定期的な検査入院を要する労働者について、業績評価や能力評価を行う際には従前より低い評価になる場合、同僚との処遇の公平性を保つために何らかの配慮を行う必要があるのでしょうか。

近時、日本の企業は、年功的賃金制度の基本となる定額給や年齢給と併用あるいはこれに替えて職能資格制度に基づく職能給を導入しているところが多くなり、さらに能力・成績主義の強化がされ、定期的に設定した目標に向かって職務を遂行し、その結果得られた実績に対して労働価値(貢献度)を評価する目標管理制度、または成果主義賃金制度が採用されています。

職能給や成績給は上司の人事考課(査定)によって決定されるので、上司によって能力や成果が適正に評価されず、人事考課が恣意的に運用されると、昇格差別や昇給差別が生じるとの弊害が指摘されています。この点に関する裁判例の傾向は、人事考課について使用者の裁量を認めた上で、その裁量を逸脱した場合に損害賠償を命じることが多いです。

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者と使用者が合意することによって成立します。この労働をすることが労働者の使用者に対して負う義務であり、労働をしなければ使用者に対する賃金の支払を請求する権利は発生しません。したがって、労働者は、労働契約により定められた内容の「労働」をするために必要な健康を保持しなければなりません。このように健康な心身を保持して労働することが労働契約から求められていますので、健康な心身を保持できず、労働契約に定められた労働をすることができなければ、債務の本旨に従った履行の提供をしたことにはならず、業績評価や能力評価が低いことになる場合があります。

腎臓病に罹患した労働者が、例えば、総合的な判断を要する基幹的業務に従事する総合職として雇用され、総合職に求められる業務に従事してきたのであれば、あくまで労働義務の内容は総合職として与えられた業務です。人工透析や定期的な検査入院をしたり、病気の影響で疲れやすかったりするため、労働契約に基づいて与えられた業務を遂行するのに支障が出ているのであれば、当該労働者の労働契約に基づく労働義務を履行したことにはなりません。とすれば、従前より業績評価や能力評価が低い評価になってしまうのはやむを得ないともいえます。

しかし、病者であることを前提として就労継続をするときは、病者である、身体障害があるという前提で業績評価や能力評価を行う必要があります。当該労働者の目標が設定される時、上司から「あなたはこのくらいやれるのではないか」と同僚と同様の目標を言われて、病気を理由に「やれません」と答えれば、他の健康な労働者と比べて低い目標が設定されて人事考課が下がる、あるいは逆に「やります」と答えれば、自発的に目標を設定したことになり、人事考課が下がる、その結果、減給される、降格・降職される、場合によっては能力がないと判断されて解雇されるという取扱いは公正な査定を尽くしたとはいえません。やはり重度の腎臓病に罹患して人工透析や定期的な検査入院を要する、また病気の影響で非常に疲れやすいという労働者を基準にして人事考課するのが公正といえます。

他方、当該労働者が総合職であるとして、総合職として求められる業務に従事できないのに、業績評価や能力評価において配慮されて、むしろ他の健康な労働者よりも人事考課が高いということになれば、逆に同僚との関係で公正とはいえなくなりますので、留意してください。

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>