

2 職場におけるハラスメントと法

1. はじめに

(1) ハラスメントとは

ハラスメントは、当事者間の視点や常識観念、認識や前提条件の違いが背景となることも多く、誰が加害者となり、被害者となっても不思議のない問題である。しかし、真に悪質なものは応分の対応・救済が求められる重要課題であり、その区分けに事件の筋読みや心理社会的知見の応用が必要な古くて新しい課題である¹⁾。また、現段階では、自然科学的知見より社会認識が基礎となる概念でもある²⁾。

現在、わが国では、ハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメント (SH) を筆頭に、パワー・ハラスメント (PH)、アカデミック・ハラスメント (AH) などの用語が一般化している。このうち職場で主に問題となるのはSHとPHだが、PHは、そもそも株式会社クオレ・シーキューブ (C3) が造り出した和製英語であり、欧州ではモラル・ハラスメント (MH) などと呼ばれている。

ハラスメントは一般に「いやがらせ」と訳されるが、EUやEU加盟諸国では暴力に近い趣旨で捉えられている。MHも、肉体的暴力と性的暴力と並ぶ精神的暴力であって、集団的ないじめ＝モビングや個別的ないじめ＝プリングの他、脅迫や差別等を含む概念と解されており (Euro-OSHA, European Picture, 2010; EUROFOUND, Dublin Report, 2003)、立法で規制を図っている国も多い。日本では立法上の規定はないが、司法上の法理として徐々に確立しつつある。

判例をみる限り、ハラスメントが問題化する局面として、対象者が長時間労働等で疲弊していたり、そもそも持っていたパーソナリティと組織風土の環境不応等の条件下で、いわば「合わせ技一本」的に過重負荷ないし不調をもたらしたとして違法認定される例が多い。その意味でも、採用、動機付け、教育訓練、配置・職務設計等の人事労務管理の基本に関わる場合が多いと解される。

MHについて、労働法学界では、水谷英夫弁護士が『職場のいじめ—「パワハラ」と法』(僞山社、2006年)を刊行して以後、山崎文夫教授、大和田敢太教授、内藤忍研究員らにより、体系的な比較法、実態調査等が実施されるようになった他、2009年頃からハラスメント判例研究会が開催され、「法律のひろば」誌で継続的に成果が公表されるなど、公表著作件数が増加する傾向にある。ただし、法学界では、この問題を産業精神保健 (法)の一環と捉える視点は希薄であり、おおむね雇用平等や労働者人格権、職場環境整備義務等、SH等に関連して蓄積された既存の法理論から法的救済を図る方途が模索されるにとどまっている。

(2) 本稿の取扱対象とその定義

イギリスの平等法 (Equality Act 2010) を典型として、欧州の多くの国では、SHもPHも人間の尊厳を侵し、職場環境を悪化させかねないハラスメントとして立法上の規制を受けているが、SHは性差別の一面を持つこと、概念形成の沿革と射程の違い、近年の問題状況の拡大傾向等から、ここではPHのみを取扱対象とする。

周知のように、PHについては、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(平成24年1月30日)(WG報告)が、下掲の定義を示した。

「職場のパワーハラスメントとは、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をいう」。

PH概念を最初に提唱したC3の定義との比較では、①職務上の地位に加え、「人間関係などの職場内の優位性」が前提となる旨明記したこと、②C3定義にあった「継続的に」との文言を採用していないこと、③同じく「人格と尊厳を侵害する言動」を「精神的・身体的苦痛を与える」に変えたこと、④同じく「雇用不安を与えること」との文言を採用していないこと等の違いがある。よって、人間関係等を利用した先輩→後輩間や同僚間、部下→上司間のハラスメントを重視したこと、必ずしも行為の継続性に囚われないこと、身体的苦痛をもたらす行為も射程に入ること、雇用不安の結果に囚われないこと等の趣旨を看取できる。

また、平成23年12月26日に公表された厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」(基発1226第1号別添)別表1「業務による心理的負荷評価表」(巻末資料1)で個別項目化された「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目29)の解説及び総合評価の視点との比較では、①(適正な)業務(指導)範囲の逸脱を要素としていること、②上司→部下関係のみならず同僚等による行為を含むこと、③身体的攻撃と精神的攻撃の両者を含むこと等で共通するが、別表では、④「人格や人間性」を否定する趣旨の発言について、「執拗」さが求められていること、⑤同僚等による場合、多人数の結託が求められていること等で異なる。よって、WG報告では、行為の継続性のほか、多人数の結託に囚われないこと等の趣旨を看取できる。

なお、ここでいう業務の適正範囲は、場所的・時間的概念とは限らない。WG報告では、下掲の身体的攻撃(①)の全て、精神的攻撃(②)、人間関係からの切り離し(③)の殆どは範囲外、同じく過大な要求(④)、過小な要求(⑤)、個の侵害(⑥)は、行為の状況や継続性等により判断すべきとされており、基本的には質的概念と解すべきであろう。

また、WG報告、C3の定義、認定基準別表の解説・総合評価の視点のいずれも、(おそらく派遣労働者や社外工等、組織と特別な接触関係にある者を別として)組織外の者からのハラスメントを想定していない点で、複数のEU加盟国(ベルギー、イタリア、オランダ等)のMH概念とは射程が異なる。

次に、上記報告書によるPHの定義の意義について述べる。

第1に、労使の日常的な行為規範への影響可能性、即ち紛争予防的な意義が考えられる。この意図は、報告書内でも述べられている。

第2に、司法による民事上の違法性判断への貢献が考えられる。たしかに、判例の中には、SHやPHの概念は、啓蒙、労使の自覚の促進のため有用だが、民事上の違法性を確定する概念ではないと述べるものもある(札幌地判平成23年4月7日)。しかし、従前の判例を参考にしつつ、専門家と労使の代表等が審議のうえ公的に定義が打ち出された以上、司法側がもとより不確定な面のある民事上の過失認定に際して参照する可能性は高く、そもそも公表者側にその意図がなかったとは言い切れない。その場合、司法の過失認定の予測可能性を高める意味では、使用者側にもメリットはある。

ただし、報告書も述べるように、精神的苦痛などの実体や解釈は、受け手の主観にも左右されるうえ、一律的な解決法もないため、司法での採用に際しては、事件の背景・脈絡等を十分に踏まえる必要があろう。

第3に、国による規制へ向けられた布石としての意義が考えられる。まずは公的な報告書によりこの定義を周知して現実の動向を観察し、データ等から必要性が確認されたところで「駒を進める」可能性はある。

もっとも、刑法典と労働法典の双方でMHを規制しているフランスでは、「ハラスメント概念の一人歩き」現象が問題視されるようになった経緯がある。その一因には、規定上、「人格」、「心身の健康の悪化」、「職業生活への影響」、「雇用条件の悪化」、「精神的な嫌がらせ」等の文学的とも言える抽象的概念を用いざるを得なかった事情があるが³⁾、(過度な)精神的苦痛の防止のためには抽象的概念が不可欠という事情もあり、この問題の難しさを物語る。

2. 既存の法規制との関係

WG報告には、上記の定義を具体化する趣旨で、以下のような行為類型が例示されているが、これらの中には、既存の法規制の対象となるものがある。大別して、①刑事責任を課されるもの、②民事責任を課されるもの、③その他の3種類に分かれる。

- ①暴行・傷害(身体的な攻撃)、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)、③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)、④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(過大な要求)、⑤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(過小な要求)、⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)。

一般に、刑事責任の認定には、罪刑法定主義の要請から条文に照らして構成要件該当性が厳格に問われ、かつ実際の運用上明文に定めのない制約が設けられることが多く、さらに可罰的違法性(*処罰に値する違法性)のフィルターがかかる。実務上は、司法警察職

員の「多忙さ」、送検後の起訴、公判維持の必要性（*被告人となる者を、その弁護を凌駕して確実に有罪にする必要性）等から、殊に精神犯罪については告訴の受理に消極姿勢を示されることも少なくない。とはいえ、非法律家には一般に認識されていない罪刑も多く、それらを的確に理解しておく必要がある。他方、民事責任は、既に生じた被害（：損害）の当事者・関係者間の（法の趣旨に照らした）公正な分担（：切り分け）を図る趣旨を持つため、通例、刑事責任よりは広く、法解釈論の範囲内で責任分担の論拠が立てば、より緩やかに認められ得る（*その分、当事者には予測可能性が立ち難い）。刑事裁判では原則として一般人を想定した客観基準が採られるが、民事裁判では、事前の長時間労働による疲弊や本人の病状など、本人事情を考慮した判断がなされる可能性があることにも留意する必要がある。

上述したように、PH概念の定立には、時代状況の変化の中で、特に民事の領域で、精神的嫌がらせを規制する方向に誘おうとする駆け引きという面もあるが、司法には刑事犯罪の構成要件の認識枠が根強く存在するため、先ずはその外延や周辺に違法評価を加える可能性が高い。上記のPHの行為類型にも刑事犯罪的要素が多いことには、充分留意する必要がある。

（1）刑事責任

①名誉毀損罪（刑法第230条：親告罪）

公然と行う「具体的な事実の指摘（：特定の人物の名誉が毀損されたと分かる程度の具体性）」により、人の社会的評価を低下させる行為を処罰の対象とする（*民法上の名誉毀損（民法第710条、723条）では、「具体的な事実の指摘」は不要）。例えば、「〇〇は社内の△△と不倫した（との噂がある）」、「〇〇の成績は、ずっと最低ラインだ」などの発言を不特定または多数の者に行う場合などが該当し得る。原則として、事実であるか否かは問われないが、第230条の2の定めにより、公益性がある場合、真実性（真実と信じるに足る相当な理由がある場合も含む）があれば、処罰されない。

なお、たとえ少数者を対象とした発言でも、その情報が不特定多数の者に伝わることを意図していれば、公然性の要件は充たされる。

名誉毀損には、本質的にほんらい合法的な人物「評価」等との区別が困難な面があり、たとえば社内ネットワーク等での「〇△の人格・素行には□等の面で問題がある」旨の発言、人事に関わる複数名への事実等を挙示した悪評の伝達などが問題となり得るが、実務上は、発言者の従前の言動等、害意を示す間接的な証拠から区別が図られることが多い。

保護法益は、客観的な内部的名誉、同じく外部的名誉、本人の主観的な名誉感情の三種である。

本罪は親告罪なので、被害者本人等特定の者からの告訴がなければ公訴提起（狭義には、検察官による国家刑罰権の発動を求める訴え）はできない。

②侮辱罪（刑法第231条）

名誉毀損とは異なり、事実の指摘なしに、公然と他人の人格を蔑視するような価値判断を示すことで成立する。多人数の前で「ばかやろう」、「お前なんか生きてる価値がない」と発言する等の行為が該当する。態度・動作による場合も含む。保護法益は、客観的な内部的名誉、同じく外部的名誉、本人の主観的な名誉感情の三種である。

③暴行罪（刑法第208条）

暴行を加えた相手方が傷害を負うに至らなかった場合に成立し、事実上の傷害未遂罪とも言える。暴行の意思をもって人の身体に障害を負わせた時は傷害罪となる。狭義には、殴る、蹴るなど、人の身体に向けた有形力の行使、広義には、人ないし物に向けられた有形力の行使が該当する。

もっとも、過去の判例では、ア)毛髪を根元から切る（大判明治45年6月20日刑録18輯896頁）、イ)お清めと称して食塩をふりかける（福岡高判昭和46年10月11日刑月3巻10号1311頁）、ウ)拡声器を使って耳元で大声を発する（大阪地判昭和42年5月13日下刑集9巻5号681頁）等に本罪が適用されており、傷害罪との制裁の軽重を意識しつつ、有形力の行使は、人の身体・精神に対する攻撃という質的観点で評価され、結果も「法的な意味での」傷害の有無で判断される場合があることが分かる。

④傷害罪（狭義：刑法第204条、広義：同第204～208条の2）

暴行または傷害の故意で傷害の結果が発生した場合に成立する。

暴行罪と同様に、要件としての有形力の行使は質的に評価され、嫌がらせ電話による精神衰弱の場合のように、実質的に無形的な手段による場合も含まれ得る（最2小判昭和27年6月6日）。また、暴行・脅迫に併せて「指を歯でかめ」と命じて傷害を負わせる場合も含まれ得る（鹿児島地判昭和59年5月31日判タ531号251頁）。

最も重要な要件は傷害であり、代表的判例は、「あまねく健康状態を不良に変更する場合」とあるとするが（最1小決昭和32年4月23日刑集11巻4号1393頁）、通例、処罰に値する程度が求められる（名古屋高金沢支判昭和40年10月14日高刑集18巻6号691頁）。具体的な判例として、以下のようなものがある。

ア)毛髪を抜く（大阪高判昭和29年5月31日高刑集7巻5号752頁）。暴行について掲げた毛髪を根本から切る行為との比較では、身体的損傷と痛みの有無が問われていると解される。

イ)湖に突き落として失神させる（大判昭和8年9月6日刑集12巻1593頁）。

ウ)暴行によりめまい・吐き気を引き起こさせる（大判昭和8年6月5日刑集12巻648頁）。

なお、PTSDについては、最2小決平成24年7月24日最高裁WEBページ登載が、監禁による罹患について本罪の成立を認めている。

⑤脅迫罪（刑法第222条）

人の生命・身体・名誉又は財産に対して害を加える旨の告知により成立する。保護法益は人の意思決定の自由であり、その告知によって恐怖心を抱かせ、意思決定を制約することが、この罪の本質である。貞操は自由に含まれ、信用は名誉・財産に含まれる。対象人物には、被害者本人（第1項）と親族（第2項）が含まれ、方法には、口頭・書面に限らず、態度も含まれる。従って、「殺す」、「しばく」等のほか、「何をするかかわからない」等の告知や、暴力団員を同席させる等の行為も含まれる。「ダイナマイトを仕掛けておまえを殺すと言っている者がある」等、第三者が加える害悪を告知する場合でも、第三者に影響を与え得る立場にあることを相手に知らせたと評価できる場合には、本罪を成立させ得る（最2小判昭和27年7月25日刑集6巻7号941頁）。

相手に恐怖心を与え、意思決定を制約することを本質とするため、「告訴する」等の告知も、真実の追究ではなく、単に相手を畏怖させることを目的としていれば、本罪を成立させ得る。

本罪は（抽象的）危険犯であるため、一般人基準で畏怖させるに足る言動があれば成立するが、特に臆病な者に本人基準で畏怖をもたらした場合、加害者がその条件（：当該本人基準）を認識していても成立しない。ただし、被害者の年齢、性別等の客観的条件は考慮される（東京高判昭和33年6月28日東高刑報9巻6号169頁）。

⑥強要罪（刑法第223条）

本罪の核心は、義務なき行為の強制又は権利行使の妨害にあり、その手段として本人又はその親族への脅迫又は本人への暴行が用いられると成立する。財物の提供や財産上の利益を得る目的で強要し（*特にそうした目的を示した場合が該当する）、現に対象者の財産的処分行為に至った場合、恐喝罪（刑法第249条）が成立する。

典型的には、解雇の客観的合理性・社会的相当性を充たさない労働者への退職強制や、労基法違反の労基署への申告（労基法第104条参照）を妨害する行為などが該当するが、本条にいう権利義務に具体的な法令の裏付けが必要か否かには、学説上の争いがある。たとえば、就業規則規定に基づく懲罰に相当する行為（反省文の執筆等）の強制も、当該規定が不合理ないし適用が不公正な場合、手法が不相当な場合等には成立する可能性がある（参考になる例として、大阪高判昭和63年3月29日判時1309号43頁など）。

脅迫罪又は暴行罪の側からは、それらの加重犯の側面もあるが、暴行の故意による傷害罪の成立のような結果的加重犯ではなく、住居不法侵入による窃盗のように、個々に独立した別個の犯罪同士が手段と結果の関係に立つ場合等に法定刑の重い方のみで処罰する牽連犯（刑法第54条）とも異なる。

このことは、第3項に規定された未遂犯の処罰の際、特に問題となる。強要目的で脅迫又は暴行を行ったが義務なき行為の強制又は権利行使の妨害に至らなかった場合の未遂犯の成立は明らかだが、強要目的ながら脅迫又は暴行自体が未遂に終わった場合について、代表的判例は成立とするものの（大判昭和7年3月17日刑集11巻437）、脅迫罪・暴行

罪自体に未遂犯が規定されていないこと等から異論もある。

(2) 民事責任

①不法行為（民法第709条、第710条、第715条、第719条、第722条、第723条等）

不法行為に関する基本規定は民法第709条にあり、ア)故意又は過失、イ)他人の権利利益の侵害、ウ)ア)イ)間の相当因果関係、エ)有責性が充たされた場合に、損害賠償責任を負わせる旨を定めている（エ)は明文上明らかではないが、そう解釈されている）。

このうち過失は、通説判例では注意義務違反と解されており、雑ばくに言えば、「その折々にその立場でなすべきことをなさなかった」という「法的評価」によって判断される。他人の権利利益も法的に「解釈」される概念であり、いずれも操作的ではあるが、司法に一定の裁量や価値判断が委ねられる概念である。よって、上記のような刑事犯罪に該当する場合はもちろん、その周辺等に位置する言動も違法評価を受ける可能性がある。

こうした前提がある中で、判例は、女性労働者へのSHにかかる事案で以下のように述べ、注意義務の一環として職場環境整備義務との概念を造り出した（福岡Q企画出版社SH事件（福岡地判平成4年4月16日労判607号6頁））。

「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解されるところ、被用者を選任監督する立場にある者が右注意義務を怠った場合には、右の立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがあり、使用者も民法715条により不法行為責任を負うことがあると解すべきである」。

ここでは、上司に限らず、同僚・部下を含め、会社従業員によるハラスメントに対して使用者が実効的対策を講じない場合、使用者自身の過失責任が認められるほか、民法第715条により、使用者責任が認められることが看取される。

この法理をPH事案に応用し、かつ詳細に展開した例として、川崎市水道局いじめ自殺事件東京高判平成12年3月25日労判849号87頁（原審：横浜市川崎支判平成14年6月27日労判833号61頁を支持したもの）が挙げられる。本判決が支持した原判決は、市職員が上司らの集団的ないじめにより自殺した事案について、いじめの制止、謝罪、いじめの事実に関する迅速かつ積極的な調査、調査結果に基づく速やかな善後策（防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、本人の配転など）を講じるべき安全配慮義務があったと述べている（*判決は安全配慮義務違反を述べたが、結論的に国家賠償法上の救済を認めており、実質的には不法行為法上の注意義務違反と変わらない）。

まさに、いじめ事案にかかるPDCAサイクルの必要性を示唆した例といえる。

また、関西電力事件最3小判平成7年9月5日労判680号28頁は、会社が、共産党員やその同調者に対して、企業秩序紊乱のおそれがないにもかかわらず、①職制等を通じた

継続的な監視、②同じく経営方針に非協力である等の思想批難による他の従業員との接触・交際の妨害や孤立化、③一部の者(A)の尾行やロッカー内の私物の無断での写真撮影等を実施したとの事実認定を踏まえ、以下のように述べた。

「これらの行為は、被上告人らの職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものであり、また、被上告人Aらに対する行為はそのプライバシーを侵害するものでもあって、同人らの人格的利益を侵害するものというべく、これら一連の行為が上告人の会社としての方針に基づいて行われたというのであるから、それらは、それぞれ上告人の各被上告人らに対する不法行為を構成する」。

ここでは、一連の行為が一体として捉えられていること、「自由な人間関係を形成する自由」を、名誉・プライバシー等と同様に保護すべき法的利益と捉えられていることが看取される。

他に留意すべき点として、不法行為構成の場合、次に述べる安全配慮義務違反構成の場合とは異なり、加害者個人の責任が認められ得ることが挙げられる(最近では、会社法第429条に基づき、職務遂行上の悪意又は重過失を前提に、取締役個人の過失責任が認められるケースも出て来ている)。会社の業務上の方針に従ってなされた、いわゆる組織的過失に当たるような場合でも、原則として(：会社から脅迫され、自由意思を失っていた等の特別な事情がない限り)免責されない。使用者自身に独自の過失責任又は使用者責任が認められる場合には、概ね連帯責任を負うことになる(民法第719条、三洋電機サービス事件東京高判平成14年7月23日労判852号73頁などを参照されたい)。また、たとえ会社に使用者責任が認められた場合にも、当該加害者への求償がなされ得る。

通例、当該加害者の在職中は、懲戒を含めた人事上の不利益措置等で対応されるであろうし、法的にも、信義則(民法第1条第2項)や衡平の見地などから、賠償すべき損害額について、一定の調整が働くことになるが(K興業事件大阪高判平成13年4月11日労判825号79頁など。民法第715条第3項に基づく求償の制限については、茨城石炭商事事件最1小判昭和51年7月8日民集30巻7号689頁など)、退職時に時効にかかっていなかったり、会社側が人事上の不利益措置では対応できない場合等にはそのリスクが残ることになる。

なお、ハラスメント事案では、その性質上、被害者側から人格権侵害との主張がなされることがある。これも民事上は不法行為法に根拠を置く立論だが、原則として、名誉侵害など法定されているもの以外は、通常の不法行為よりも不法性が大きい場合でなければ認められない。いったん認められれば、差し止め請求が認められる場合があるほか、人格権侵害⇒故意又は過失⇒違法性⇒損害と解されるため、実務一般では、損害事実の立証ができなくても慰謝料の支払いにより法的救済を受けられる方法と解されている。ただし、支払が認められる金額はさほど大きくならないのが通例である。

②安全配慮義務違反(民法第1条、第415条、労働契約法第5条)

基本的には、雇用契約等、特別な接触関係を伴う契約に信義則上付随する義務であり、

その違反は債務不履行に問われることになる。

この義務については、一般に労働契約法第5条の定めに近い理解が定着しているが、実際には、「①対象者の安全衛生を左右できる立場にある者(：指揮命令権、労働条件設定権限など安全衛生管理の権限と可能性を持つ者=直接的な契約関係はなくても良い)が、②予見可能、回避可能な災害疾病について、③その防止のために可能な物的・人的手段を尽くす義務」と、より広く理解する方が判例の解釈に合う。よって、産業(精神)保健にいう1次予防から3次予防の全てが内容となり得るし、ポピュレーション・アプローチも個別的なハイリスク・アプローチも内容となり得る(なお、産業医等の法定産業保健体制の不備を即座に同義務違反と認定した例もある(真備学園事件岡山地判平成6年12月20日労判672号42頁))。また、労働安全衛生マネジメントシステムが採用するPDCAサイクルは、その構造上、同義務の履行を大いに支援する⁴⁾。

メンタルヘルス事案については、著名な電通事件最2小判平成12年3月24日労判779号13頁が、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、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労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである」と述べて以後、その内容が、(同判決が述べた不法行為法上の注意義務のみならず)契約法上の安全配慮義務の内容としても捉えられるようになった。過重ストレス対策が安全配慮義務の射程に収められた結果、ハラスメント対策の懈怠、特に現に行われているハラスメントの放置は、使用者の安全配慮義務違反と解されるようになってきている(ハラスメントに関する最近の例として、神戸地判平成25年3月13日掲載誌不明(原告請求認容)、静岡地浜松支判平成23年7月11日判時2123号70頁(安全配慮義務違反については原告請求棄却)など)。

もっとも、最新の労働法学説の中には、拡張し過ぎた安全配慮義務の概念を妥当な範囲に収めようとする見解もある。たとえば水島郁子教授は、全労働者向けに適正な労働条件を確保する一律的安全配慮義務(A)と、個々の労働者の年齢、健康状態などに応じて従事する作業時間や内容の軽減、就労場所の変更など適切な措置を講ずる個別的安全配慮義務(B)を区分し、さらにABとは別個に、その違反に際して直ちに損害賠償責任が導かれるわけではないが、労働者が休職や解雇処分を受けるに至った場合、事後的に業務軽減や配置転換等の措置を尽くしたかが問われる努力義務としての健康配慮義務(C)があるとす。ここでABを区分する意味は、Aでは原則として使用者の予見可能性が擬制される(：半自動的に認められる)が、Bでは原則として労働者からの情報提供があって初めてその予見可能性が認められるという点に求められ、メンタルヘルス関連事案には、このような考え方がそが妥当すると述べられている⁵⁾。

Bの予見可能性を狭く捉えすぎていること、ABC間、特にBC間の実質的相違を見出しにくいこと等には問題を感じるが、方向性としては妥当と解される。

(3) その他

①指揮命令・業務命令の違法評価

たとえば、実質的には会社の新たな生産計画、形式的には就業規則上の包括的な根拠規定に基づき、通算20年前後の長きにわたって機械工として勤務してきた労働者を機械職場以外に配置転換した措置の法的効力を審査した日産自動車村山工場事件東京高判昭和62年12月24日労判554号6頁（上告審（最2小判平成元年12月7日労判554号6頁）により支持された）は、以下のように述べている。

「もとより、労働者にとって、職種の如何は就業場所等とともに重要な労働条件をなすものであり、殊に本件のように長年従事してきた職種を変更するときは労働者の利益に重大な影響を与えることになるから、職種変更の命令権」の濫用は許されないが、「雇用契約において職種変更命令権が留保された趣旨に照らせば、職種変更を行うことが企業の合理的運営に寄与するなど当該職種変更命令を発するについて業務上の必要性が存在し、かつ、その命令が他の不当な動機、目的をもってなされたとか、又は労働者に対して通常受忍すべき程度を著しく超える不利益を負わせることになるなどの特段の事情がない限りは、当該職種変更命令は権利の濫用に」はならない。

また、勤務地限定の合意はなく、就業規則上の包括的な根拠規定に基づいてなされた、転居を伴い、高齢の母親、妻及び長女との別居を余儀なくされる配転命令の法的効力を審査した東亜ペイント事件最2小判昭和61年7月14日労判477号6頁は、以下のように述べている。

「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができる……が、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与え」るから、使用者の転勤命令権の濫用は許されないが、「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」。

よって、ほんらい合法的な配転・転勤命令等指揮命令ないし業務命令といえども、「不当な（≠違法な）」動機・目的による場合には権利濫用として違法評価を受け、当該命令が無効となるほか、慰謝料等の損害賠償請求の対象となることがある。それらがPH等の一環としてなされた場合には、まさにその可能性が高まることとなる（最近の例として、温泉旅館業を営む会社及びその代表取締役が、その長男を後継者にすること等を理由として、同社の常務執行役員兼総調理部長であった者を執行役員から解任し、調理部顧問として一介の調理人と同等の補助業務に従事させて影響力の行使を封じるなどした行為を不法行為と認め、慰謝料の支払を命じると共に、その後になされた解雇措置を無効として（降格後の顧問としての）労働契約上の地位を確認し、不法行為として慰謝料の支払を命じた萬世閣事件札幌地判平成23年4月25日労判1032号52頁、会社の事業部長らが同社の行動規範に反して取引先企業の従業員の引き抜き行為を図っている旨の内部通報をきっか

けに、同部長らにより行われた3回にわたる報復的な配転、低査定・低処遇等の行為を不法行為と認め、全配転措置の無効を確認すると共に、同部長らと会社に損害賠償の支払を命じたオリンパス事件東京高判平成23年8月31日労判1035号42頁などが挙げられる）。

②企業秩序違反

PH、SH等のハラスメントは、いわゆる従業員の志気、就労意欲など精神面の企業利益＝企業秩序の紊乱を招くため、就業規則などに懲戒・解雇事由として定められていることが多い。

もっとも、ハラスメント概念の抽象性・多義性や立証の困難さ、加害者・被害者間の認識の乖離等から、そうした処分の正当性が争われる例も多い（肯定例：P大学（SH）事件大阪高判平成24年2月28日労判1048号63頁、日本HP本社セクハラ解雇事件東京地判平成17年1月31日判時1891号156頁など、否定例：東京地判平成23年10月28日掲載誌不明など）。

加害者が加害認識を欠く場合も、企業側が「坊主憎けりゃ袈裟まで」的にハラスメントの烙印を押して懲戒・解雇事由に加える場合もあるが、予防の観点からは、何より事実確認のための手続的理性（：合理的な手続の策定と公正な運用）が求められる。

3. 関連する判例

現在までに下されたPHに関する判例は相当数にのぼるが、ここではその後の判例に大きな影響を与えた従前の代表的な民事裁判例3例と最近の特徴的な裁判例7例を示し、PHに関する裁判所の基本姿勢と法理形成の水準を明らかにする。

(1) 従前の代表的判例

①名古屋南労基署長（中部電力）事件名古屋高判平成19年10月31日労判954号31頁（控訴棄却・X請求認容【確定】）

【認定事実】

被災者（Z）は死亡時点で36歳の男性であり、中部電力環境設備課燃料グループの主任を務めていた。工業高校を卒業し、入社後15年強は火力発電所等で技術職として勤務していたが、燃料グループに配属後2年で主任に昇格し、部下の管理、予算・計画関係業務等、責任の重い職務を任されるようになった。また、経験の浅い業務に配属されたこともあって、自身の仕事で手一杯で、部下の指導などを十分に行い得ず、昇格直後の人事評価は最低ランクとなり、元気を失っていった。

担当業務のうちの一部には時間を要し、難易度が高いものがあり、深夜まで検討して上司（C副長、J副長）の了解を得てとりまとめたにもかかわらず、別の上司（F課長）から何度もやり直しを指示され、予想外の業務量の増大を招いたり、別途、一時期4回の残業や泊まり込み、祝日出勤などを要する業務もあった。その結果、昇格以後の法定時間外労

働時間数は、月30～100時間程度にのぼったが、直属の上司は（*うち1名はF課長との軋轢から軽いうつ病に罹患していたため）Zを支援できる状況になかった。

そうした条件下、F課長より、幾度も呼び出しを受け、他の課員にも聞こえるように厳しい指導が行われた。時には、「主任失格だ」、「お前なんか、いてもいなくても同じだ」等の発言もあったほか、職場で結婚指輪をはめていることを捉え、Zのみに対し、「目障りだから、そんなちゃらちゃらした物は着けるな、指輪は外せ」等の発言が、少なくとも2回行われた。また、「主任としての心構え」に関する反省文を提出させられ、さらに書き直しを命じられた結果、経験不足を殊更に強調する記載、自身が担当業務につき全責任を負う旨の記載が加筆された。

以上の経過の後、Zはうつ病に罹患し、自家用車車内で焼身自殺した。本件は、行政が遺族補償年金等の不支給決定をしたために提起された取消訴訟である。

【判 旨】

判断指針（労働省労働基準局長通達「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断指針」（平成11年9月14日付け基発第544号））「は、上級行政庁が下部行政機関に対してその運用基準を示した通達に過ぎず、裁判所を拘束するものでないことは言うまでもないし、その内容についても批判があり……、現在においては未だ必ずしも十全なものとは言い難い」。

「そこで、業務起因性の判断に当たっては、判断指針を参考にしつつ、なお個別の事案に即して相当因果関係を判断して、業務起因性の有無を検討するのが相当である」。

本件認定事実「によれば、前記……の業務等による心理的負荷は、一般的平均的労働者に対し、社会通念上、うつ病を発生させるに足りる危険性を有するものであったと認められるから、Zのうつ病の発症は、業務に内在する危険性が現実化したものということができ、業務とAのうつ病の発症との間には相当因果関係が認められる」。

「そして、前記認定のZの自殺前の言動に照らし、Zの自殺と業務とは条件関係があることが明らかであり、うつ病の典型的な抑うつエピソードに、自傷あるいは自殺の観念や行為が含まれていることからすると、Zは、うつ病によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は、自殺行為を思い止まる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺に及んだものと推定でき……、Zのうつ病発症と自殺との間にも相当因果関係を認めることができる」。

「したがって、Zの自殺と業務との間にも相当因果関係があり、Zの死亡は、業務起因性があるものと認められる」。

【くみ取り得る示唆】

本判決からくみ取り得る示唆は以下の通り。

ア) 裁判所は、行政が発出した当時の判断指針を相対視し、それを参考にしつつも独自に「業務の内在危険が現実化したか否か」の観点から判断を行うことを宣言している⁶¹

（この姿勢は、認定基準（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号別添））が公表された現段階でも基本的には変わっていない⁶²）。よって、現在の認定基準についても、司法では、PHを含めたストレス要因について、それより広く・重く業務上と認められる可能性を踏まえ、事前及び事後の対応を図る必要がある。

イ) 現在の認定基準とは異なり、当時の判断指針では、業務上の過重負荷の認定に際し、個々の出来事の強度が「Ⅱ（中程度）」と評価される場合、それが複数存在しても、原則として総合評価は「中」と判断される仕組み・運用であった。また、長時間労働については、勤務・拘束時間の長時間「化」（変数）は出来事に含まれていたが、絶対的基準は設けられていなかった（現在の認定基準でも、本件の労働時間数は評価対象となる出来事には該当しない）。しかし本判決は、複数のストレス要因を合算して（：いわば「合わせ技一本」方式で）評価している（他の関連判例も、従前から同様の判断を行う傾向にある⁶³）。

ウ) 他の従業員の前での人格否定的な発言のほか、不条理な指示（直属の上司の承認を受けた作業のやり直しの指示）の繰り返しや、差別的な取扱い（Zのみに結婚指輪の取り外しを指示したこと等）を過重負荷の要素と捉えている。

エ) 司法により業務上の過重負荷がうつ病等の精神疾患をもたらしたと認められれば、自殺との相当因果関係は半自動的に認められる。業務上の過重負荷、及び当該負荷と精神疾患の相当因果関係は、社会通念に基づく法的評価となる。

②静岡労基署長（日研化学）事件東京地判平成19年10月15日労判950号5頁（X請求認容【確定】）

【認定事実】

被災者（Z）は、大学卒業後、訴外A社に入社し、MR（医薬情報担当者）として大阪支店京都営業所で勤務した後、入社7年目から静岡県東部の営業を担当する静岡2係に配属された。配属3年後にF係長が赴任し、その半年ほど後から、Zに対し営業成績や仕事の仕方について、しばしば厳しい言葉を浴びせるようになった。その2年ほど後には心身に不調が現れるようになると共に仕事上のトラブルが重なり、その3か月ほど後に縊死した。

そこで、X（Zの妻）が労災保険法に基づき遺族補償年金・葬祭料の申請をしたが、不支給決定を受け、審査請求、再審査請求も棄却されたため、Y（国）を相手方として提訴した。

本件で、F係長がZに対して述べた言葉は、概ね以下の通り（ただし、各発言には応分の脈絡がある）。

〈1〉存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。

- 〈2〉車のガソリン代がもったいない。
- 〈3〉何処へ飛ばされようと俺はZは仕事しない奴だと言い触らしたる。
- 〈4〉お前は会社を食いものにしている、給料泥棒。
- 〈5〉お前は対人恐怖症やろ。
- 〈6〉Zは誰かがやってくれるだろうと思っているから、何にも堀（こた）えてないし、顔色ひとつ変わってない。
- 〈7〉病院の廻り方がわからないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの。
- 〈8〉肩にフケがベターと付いている。お前病氣と違うか。

また、F係長の発言の背景として、以下のような事情があったと認定されている。

- 〈1〉そもそも業績が低迷している静岡2係の体質改善を行うことを指示されて、Zを含む同僚のMRの上司となったところ、Zの業績や営業手法に疑問を抱き、同僚の営業活動のてこ入れをすることを目指し、同僚に同行して営業先に赴くこととなった。
- 〈2〉Zについて、部下として指導しなければならぬという任務を自覚していた。
- 〈3〉部下との間では、ものの言い方から口論になる等、衝突することが多かった。言い返すような性格の部下でない者にとっては、きつく感じ、傷つく可能性があった。また、前後を考えないで決めつけたようなものの言い方をし、個人攻撃にわたることもあった。自分の仕事はよくできるものの、部下に対する指導の面において、どうすれば解決できるかという建設的な方向性ではなく、直截なものの言い方で単に状況だけをとらえて否定的な発言をすとも受け取られる面があるため、相談を持ちかけにくく、部下や若い人からは人気がなかった。

【判 旨】

「一般に、企業等の労働者が、上司との間で意見の相違等により軋轢を生じる場合があることは、組織体である企業等において避け難い……。……しかしながら、そのトラブルの内容が、上記の通常予定されるような範疇を超えるものである場合には、従業員に精神障害を発症させる程度に過重であると評価される」。

「以下の点に照らしていえば、Zが業務上接したF係長との関係の心理的負荷は、被告の主張する平均的強度を大きく上回るものである」。

「第1に、F係長がZに対して発したことは自体の内容が、過度に厳しいことである。……F係長のことは、……そもそもMRとして本件会社で稼働することを否定する内容であるばかりか、中には、Zの人格、存在自体を否定するものもある。このようなことばが、企業の組織体の中で、上位で強い立場にある者から発せられることによる部下の心理的負

荷は、通常の『上司とのトラブル』から想定されるものよりもさらに過重なものである。

第2に、F係長のZに対する態度に、Zに対する嫌悪の感情の側面があることである。……上記のようなZのMRとしてのキャリアや人格までも否定するような発言が、仮に主観的には上司としての指導的な意図に基づいたものであるとしても、上司としての優位性を前提としたその発言を受ける側から見れば、上記の意図から出た発言であるからといって心理的負荷が軽減されるか、はなはだ疑問であるし、……F係長の性格やものの言い方も相まって考えるならば、その悪感情の側面は、Zの心理的負荷を加重させる要因であるといえる。

第3に、F係長が、Zに対し、極めて直截なものの言い方をしていたと認められることである。……上司の側から、表現の厳しさに一定の悪感情を混じえた発言を、何らの遠慮、配慮なく受けるのであるから、そこには、通常想定されるような『上司とのトラブル』を大きく超える心理的負荷があるといえる。

第4に、静岡2係の勤務形態が、上記のような上司とのトラブルを円滑に解決することが困難な環境にあることを挙げることができる。……本件の証拠関係を見ても、F係長のZに対する言動を本件会社の職制として探知、察知して、何らかの対処をした形跡を認めることはできない。このような勤務形態と本件会社の管理態勢の問題も相まって、本件会社は、F係長によるZの心理的負荷を阻止、軽減することができなかつたと認められる。

……Zの自殺後、Zの同僚らが原告方を訪問して弔意を表した際に、同僚が、ZとF係長の関係に言及し、このままではまたZのような犠牲者が出る旨述べたという事実は、本件会社の従業員の中にも、F係長の言動は部下の自殺を引き起こし得る程度の過重な心理的負荷をもたらすと感じる者が少なからず存在したことを意味する。このことは、……Zの受けた心理的負荷を客観的に評価すれば、同種労働者にとって、判断指針が想定している『上司とのトラブル』を大きく超えていることを根拠付けている」。

よって、「F係長のZに対する態度によるZの心理的負荷は、人生においてまれに経験することもある程度に強度のものといえることができ、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価するのが相当である」。

【くみ取り得る示唆】

本判決からくみ取り得る示唆は以下の通り。

- ア) 当時の判断指針を参照しつつ、行政とは出来事や証拠の評価等で異なった判断を行っている。
- イ) ストレス要因の過重性評価に際して一般人基準を採用しているが、本人の置かれた諸条件（職務上の地位、心理状況など）を積極的に勘案している。また、本人の職務遂行能力を考慮の対象から外している。
- ウ) PHIにかかる過重負荷認定の判断要素として、4つの要素（i）組織において上位の立場にある者からのキャリアや人格・存在を否定する言動、ii）嫌悪の感情の側面のある言動、iii）過度に直截な表現、iv）勤務形態や管理体制に関わる社会的支援の

欠如や問題解決の困難さ)を示している。また、これらの要素の中心はi)であり、他はその補完的要素であることも示されている。

③前田道路事件高松高判平成21年4月23日労判990号134頁(原判決取消・Xら請求棄却【上告】)

【認定事実】

亡Aは、25才頃にY(1審被告)に入社し、概ね土木関係業務を担当して転勤と昇進を重ね、43才頃(Yの会計年度では第80期)に東予営業所の所長職に就任した。しかし、同職就任の1か月ほど後から、毎月、ア)架空受注、イ)架空出来高、ウ)原価未計上、エ)原価移動などの不正経理を行うようになり、その1か月ほど後に、当時四国支店工務部長であったGの確認によりイ)が発覚したが、3か月ほど後の中間決算期までに数値を是正するよう指示されるにとどまった。実際には是正できていなかったが、その3か月ほど後に是正したと報告したため、それ以上の調査は行われなかった。

翌年の第81期の開始後、当時四国支店工務部長だったFと同支店総務部長だったTが不正経理の有無について事実確認したところ、Aらから約1800万円のイ)を計上していると報告されたため、既に四国支店長に昇任していたGは、「去年もやっていて注意したのに、何やっているんだ」と注意した。しかしFは、解消計画の策定・運用による解消は可能と考え、次会計年度(第82期)までの解消を自処として、工事着工後の実発生原価と変更管理の迅速・正確な実施に不可欠な工事日報の作成と原価計算、業績検討会での工事内容の精査と大型工事の利益のイ)への充当などについて指導した。この際、他の不正経理等の有無についてもAに確認したところ、他にはないとの虚偽の回答がなされた。また、その翌月にFが確認したところ、Aは工事日報を作成していなかったため、日報を毎朝FAXで送らせることとした。これに応じてAが報告をした際、電話で叱責を受けることがあり、他の従業員から立ち上げられないような雰囲気でも落ち込んで考えている姿が目撃された。

この頃、Aは、「怒られるのも、言い訳するのも、つかれました」と記載した遺書を残している。また、X1(1審原告:Aの妻)が電話連絡しても電話に出なくなったり、携帯電話を持ち歩かなくなる等の異常が見られるようになった。

その翌月、東予営業所を訪れた四国支店長から業務遂行に関する改善指導を受けた。そして、その翌日に開催された四国支店の幹部らが参加する業績検討会では、不正経理の責任をとるのは所長である等の叱責や注意を受けたほか、Aが部下のBに命じて改ざんした資料を提出したことで生じた日報との内容の相違に気付いたFから、「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならない」等の叱責を受け、その3日後に東予営業所周辺で自殺した。なお、Aの死亡前6か月間の所定時間外労働時間数は、50~100時間程度であった。

以上の経緯を踏まえ、Aの相続人であるX1とX2(1審原告:AとX1の子)が、Aの自殺は、上司から社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限界を著しく超えた過剰なノルマ達成の強要や執拗な叱責を受けたこと等により心理的負荷を受けてうつ病を発

症し又は増悪させたからであるなどとして、主位的に不法行為に基づき、予備的に債務不履行(安全配慮義務違反)に基づき、Yに対して損害賠償金等を請求した。

原審(松山地判平成20年7月1日労判968号37頁)は、第81期については、営業所を取り巻く営業環境に照らして達成困難な目標が設定され、工事日報を毎朝報告することを義務づけられ、他の職員から見ても明らかに落ち込んだ様子を見せるに至るまで叱責を受けた以上、改善指導自体が正当な業務の範囲内に入ることを考慮しても、社会通念上許される業務上の指導の範囲を超えるものと評価せざるを得ず、Aはその結果自殺の直前にうつ病に罹患し、自殺したものであり、Yに不法行為及び安全配慮義務違反があったとした。他方で、上司による叱責等がAの不正経理に端を発するものであること、不正経理自体がうつ病の発症又は拡大に寄与したと認められること、叱責の内容、不正経理金額等を考慮し、6割の過失相殺を認めた。

【判旨】

ア) 上司らの行為の不法行為該当性

たしかに、第81期にAが上司らから受けた業務改善の指導は、当時の「東予営業所を取り巻く営業環境に照らすと、必ずしも達成が容易な目標であったとはいえない」。

また、その時期、FからAに対して、「毎朝工事日報を報告させ、工事日報の確認に関する指導を行っていたが、その際にAが落ち込んだ様子を見せるほどの強い叱責をしたことがあったことが認められる」。

しかし、「上司からAに対して架空出来高の計上等の是正を図るように指示がされたにもかかわらず、それから1年以上が経過した時点においてもその是正がされていなかったことや、東予営業所においては、工事着工後の実発生原価の管理等を正確かつ迅速に行うために必要な工事日報が作成されていなかったことなどを考慮に入れると、Aの上司らがAに対して不正経理の解消や工事日報の作成についてある程度の厳しい改善指導をすることは、Aの上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできないから、上記のようなAに対する上司らの叱責等が違法なものということとはできない」。

イ) Yの安全配慮義務違反の有無

Aの死亡直前の直近6か月の所定外労働時間の推計からすると、「Aが恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していたとまでは認められない」。

また、死亡直前3か月間「のAの様子について、東予営業所のAの部下らには、Aに元気がないあるいはAが疲れていると感じていた者はいたものの、Aが精神的疾患に罹っているかもしれないとか、Aに自殺の可能性があると感じていた者」はいなかった。さらに、Aの上司らによる上記の「業務改善の指導は、……東予営業所の業績環境にかんがみると、不可能を強いるものということとはできないのであり、架空出来高の計上の解消を求めることによりAが強度の心理的負荷を受け、精神的疾患を発症す

るなどして自殺に至るということについては、Aの上司らに予見可能性はなかったというほかない。

「以上のとおり、……Yに安全配慮義務違反があったと認めることはできない」。

【くみ取り得る示唆】

本判決からくみ取り得る示唆は、以下の通り。

ア) PH及びそれによる負荷のレベルの判定には、社会通念に照らした価値判断が大いに介入する。すなわち、本判決と原判決の結論の違いのポイントは、ほぼ同様の認定事実についての「評価」の違いにあり、その評価には司法が意識する社会通念（このケースでは、Aの不正経理による自縄自縛、自業自得という考え方）が少なからず作用していると解される。なぜならば、人間の心理的反応を客観視すれば、厳しい叱責がもたらすストレス反応の強さは、背景事情としての不正経理の有無には左右されないはずだからである。能力不足に起因するPHでは救済に積極的な司法も、法規制や秩序違反行動（*本質的にはこれらにも能力不足は寄与するだろうが）に起因する「叱責（*この文言を用いること自体が価値判断といえる）」には寛容な面があるとも言えよう。

イ) この種の事件については特に、裁判所による「事件の筋読み」が結論を大きく左右し得る。本件では、まさにAによる不正経理による自業自得という観念が、安全配慮義務違反の重要な要件である予見可能性など、他の法理論的論点の審査やその前提となる事実の認定・評価に作用したとも解し得る。

ウ) 原審は、安全配慮義務違反と不法行為（法上の注意義務違反）をほぼ同一視し、けっきょく不法行為法に基づいて処理しているが、2審は、上司らのPHの有無を不法行為法上の問題、会社（Y）による人事労務管理面での職場環境整備の「出来（でき）・不出来（ふでき）」を安全配慮義務にかかる問題に区別して取り扱っている。しかし、そもそも安全配慮義務自体、不法行為法上の注意義務と重複する面があり、特に本件のようなケースでは、各々の問題をどちらに位置づけることも可能な場合が多く、被告とし得る者（被告適格）、細かな要件事実論や請求権の消滅時効（不法行為：3年、債務不履行：10年）などを除き、結論自体を大きく左右するわけではない。

（2）最近の特徴的裁判例

①地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件名古屋高判平成22年5月21日労判1013号102頁【上告】

市職員（Z）が、その当時複数の重要課題があり、厳しい上司がいて、かつ従前経験したことのない部署（健康福祉部児童課）に課長として配置された後、うつ病を発症し自殺した出来事の公務災害該当性が認められた例。

判決からくみ取り得る示唆は以下の通り。

ア) 当時の配置部署の業務自体にかかる心理的負荷に加え、仕事に詳しく、部下に厳し

かった上司（B部長）によるPHが過重な心理的負荷をもたらしたとされており、やはり「合わせ技一本」的な判断傾向がうかがわれる。

イ) 上司自身は担当部署の業務に詳しく、部下への注意・指導の内容もおおむね正当だったが、人前で大声を出して高圧的、攻撃的に叱責・叱責する、部下の個性や能力に配慮しない等の点で、PHに当たると明言されている。PHが法的概念として司法上採用され得ること、その態様等とともに「部下の個性や能力への配慮」の欠如が判断要素となり得ることなどがうかがわれる。

ウ) 本件では、上司による厳しい指導はZ自身にもなされたが、Zの部下に対する叱責や叱責もなされ、それこそがPHに該当し、Zに責任を感じさせ、同僚の心理的負荷をもたらしたと評価されている。ここから、本人の部下など本人が管理責任を負う本人以外の者へのPHが本人の過重な心理的負荷となり得ることがうかがわれる。

エ) 本件でZは、事情を熟知しない条件下で、外部の団体（H青年会議所）からの苦情対応を迫られた事情があったが、裁判所は、「客観的には脅迫に及ぶものではなかったが、既にうつ病に罹患し、事情を知らずに対応したZにとってはうつ病の増悪をもたらす出来事であった」としており、外部からの苦情への対応も重大な心理的負荷と評価され得ることがうかがわれる。

②監潭證券事件東京高判平成22年5月27日労判1011号20頁【確定】

うつ病により精神障害3級（その後2級）の認定を受け、会社（Y）に障害者雇用枠で有期雇用されていた労働者（X）が、作業上のミスを重ね、指導を受けて一度契約更新されたにもかかわらず改善されず、その失敗を隠蔽するなどしたためになされた雇止め適法性が認められると共に、雇用期間中にハラスメントがなされたとの主張について、そのように評価できる事実がないか立証されていないとされた例。

判決からくみ取り得る示唆は以下の通り。

ア) 判決は、障害者雇用促進法第5条が障害を持つ労働者に障害の実情に応じた指導等の配慮を求めている一方、同法第4条は、同労働者自身の職業人としての自立へ向けた自助努力を求めていること、YはXに対して、郵便物の仕分け等の簡易な事務に従事させ、担当者を定めて指導に当たらせ、本人希望に沿って定時に帰宅させるなど相応の配慮をしていたこと、具体的な指導がなされたにもかかわらずミスが改善せず、それを隠蔽したこと等を指摘したうえ、本件雇止めは合理的であったとした。よって、たとえ障害者雇用枠で採用された労働者でも、使用者側が本人事情に見合った適正な雇用管理や手続的理性を履践する限り、労働者側の職業的自立へ向けた努力が欠けていれば、雇止めが合理化され得ることがうかがわれる。

イ) 判決は、Xからのハラスメントの主張については、そのように評価できる事実がないとした原審（東京地判平成21年9月28日労判1011号27頁）の判断を支持した。実際に、Xの主張には事実認識の偏り、曲解がうかがわれ、裁判所もこうした主張内容に本症例の事例性（職務遂行能力や職場秩序への悪影響）をみたように察せられる。

なお、本件原審も、ハラスメントの用語を使用してその適合性審査を行っており、法的概念としての定着性がうかがわれる。

③日本ファンド（PH）事件東京地判平成22年7月27日労判1016号35頁【確定】

消費者金融会社（Y1）の部長（Y2）が、3名の労働者（X1、X2、X3）に対して個別に行った、(i)喫煙者であるという理由で頻繁に扇風機の風を当てた行為（対X1、X2）及び過度に叱責した行為、(ii)「給料泥棒」等の叱責及び「給料をもらっていないがら仕事をしていませんでした」との念書を提出させた行為（対X2）、(iii)正当な理由もなく暴力をふるった行為（対X3）、(iv)昼食の際、他の従業員1名がいる前でその配偶者に言及し、「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだ」との発言をした行為（対X3）につき、いずれもY2の不法行為に当たり、それらの行為はY1の事業の執行中ないしその延長線上で行われた以上、Y1も使用者責任を負うとされた例。損害としては、抑うつ状態により退職したX1に対しては休業損害・治療費・慰謝料、X2、X3に対しては慰謝料が認められた。

判決からくみ取り得る示唆は以下の通り。

- ア) 上記の「よくこんな奴と…」との発言が、本人と配偶者の双方を侮辱する趣旨と解されている。公然性などの点で刑事法上の侮辱罪に該当するかには疑問が残るが、民事上は明らかに違法とされることがうかがわれる。
- イ) 昼休み中の言動も、事業執行中の延長線上の行為として、使用者責任が認められ得ることがうかがわれる。

④池袋労基署長（光通信）事件東京地判平成22年8月25日労経速2086号14頁【帰趨不明】

大学院文学研究科を修了後にH社に雇用され、はじめ社に出向して電話での保険加入勧誘業務に従事し、次にJ社に出向（本件出向）してコールセンター業務（顧客からの問い合わせ、故障等の対応、消耗品の受注等）に従事していた女性労働者（X）が、上司（C）から約4時間にわたり指導・注意を受けたほか、本件出向に伴う業務内容の変化（不慣れな業務の担当）、長時間労働（発症前6か月の平均所定時間外労働数は約86時間。ただし、所定労働時間は1日7時間）等の業務上の心理的負荷によりうつ病等の精神障害（本件精神障害）に罹患し、休業を余儀なくされたとして、労災保険法上の休業補償給付の請求を行ったが不支給決定を受け、その後の取消訴訟でも請求が棄却された例。

主な争点は、約4時間にわたる指導・注意による心理的負荷の過重性にあったが、判決は、CはXの電話対応上の問題や、電話受信を停止して作業を行うワークタイムの長さを具体的に指摘して改善努力を促し、その中で「1分が60秒なのを知っていますか?」、「小学校でどう教わったの?」等の発言したこと、30分ほど後には返事がなくなり、その理由を尋ねると、「黙秘権を行使している」などと回答したため、やりとりが聞こえる位置にいた隣のグループのサブマネージャー（D）が間に入り、それでも謝罪・反省等がなかったこと等の経緯を認めたとはいえないが、指導

の主要部分は不合理ではなく、Xの頑なな態度が長時間に及んだ原因である、その他、長時間労働にかかる主張についても、「生理的に必要な最小限度の睡眠時間」は確保できるなどとした。

判決からくみ取り得る示唆は、まさに指導・注意の時間的長さはPHの絶対的基準ではなく、その成否はその背景脈絡等から「質的に価値判断」されるという点にある。

⑤新明和工業事件神戸地判平成23年4月8日労判1033号56頁【確定】

主にPHの違法性が問われた事件ではないが、上司のPH的な発言による心理的負荷も業務の過重性の1要素として考慮されたほか、PH事案にも応用可能な重要な示唆を含んでいるため、特に採り上げる。

血管病変等の基礎疾患を有していた労働者（X）が、会社（Y）での過重な労働等によりその基礎疾患を自然経過を超えて増悪させ、急性心筋梗塞を発症して心臓機能障害（陳旧性心筋梗塞）を残したがそのまま従前の職場で稼働し、6年ほど後に精神障害（恐怖症性不安障害）を発症してやはり後遺障害を残したとして、Yに対して安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求を行ったところ、Xが元より有していた高脂血症にかかる素因減額等を除いた請求の一部が認められた例である。

判決は、先ず業務の過重性を質量の両面（15日以上にわたる連続労働と平均60時間程度の時間外労働、自動車の運転による広範囲の移動など）から認めたとえ、急性心筋梗塞の発症及び上記後遺障害との間の相当因果関係を認めた。また、その後遺障害が身体障害者等級4級と認められて以後の業務の過重性を、以下のような基準に基づいて、やはり質量の両面（2か月間30～40時間程度の時間外労働があったこと、ずっと立ち仕事となる現場研修の引率業務があったこと、長時間の通勤時間、上司（A）からの「心臓が悪いので身障者には見えにくく、腕の一本でもなかったら身障者に見えるのに」との発言など）から認め、上記精神障害との相当因果関係を認めた。

相当因果関係は、原則として平均的労働者を基準に判断すべきものだが、あらゆる場合に当該基準を用いるのは妥当でない。「企業が、身体障害者等の障害者を…（それと（*筆者注））知りながら雇用し、又は障害を負ったことを知りながら雇用を継続した場合には、当該障害を有する労働者を基準として、業務と災害の発生の間の相当因果関係を判断す」べきである。

判決からくみ取るべき最大の示唆もこの点にある。

⑥航空自衛隊（パワハラ）事件静岡地浜松支判平成23年7月11日判時2123号70頁【確定】

自衛隊の三等空曹（Z）が先遣隊員の暴行や暴言を伴う行き過ぎた指導の繰り返し（：「死ぬ」、「馬鹿」等の発言、平手で殴る、工具で頭部を殴る、蹴る等の行為、権限のない飲酒禁止の指示、身分証明書の手強制的なとりあげ、100枚もの反省文を書くか辞表を作成

するかを命じ、現に作成された文書を本人の面前で後輩の女性自衛官に読み上げさせる行為等を含む)により受けた苦痛は相当強度なものであり、当該公務上の負荷と適応障害の発症には相当因果関係が認められ、同人の自殺(本件死亡)は、当該適応障害を発症したうえでやむにやまれず行われたもので、それとの間にも相当因果関係が認められるが、公務員に対する損害賠償の直接請求を認める場合、公務員に应诉の負担を強い、ひいては公務の萎縮又は停滞を招くし、故意又は重過失がある場合には求償され得るため、違法な職務遂行の抑制は図られているとして、X5(Zの相続人)による先輩隊員への賠償請求が否定され、国の安全配慮義務違反(：履行補助者である先輩隊員の安全配慮義務違反)による国賠法上の請求のみが認められた例。なお、本件死亡については、先に公務災害認定がなされていた。

判決からくみ取るべき示唆は、公務員によるPHの第一次責任は原則として任用の主体(国又は地方公共団体)が負うという点にある。

①ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル(自然退職)事件東京地判平成24年3月9日労判1050号68頁【控訴】

被告会社(Y1)営業本部営業係長としてホテルの結婚式等の営業業務を担当していた労働者(X)が、精神疾患等を発症(本件発症)して休職し、その期間満了により自然退職扱いされたところ、本件発症は元上司であったY2からPHを受けたことによる業務上疾病であるとして、Y1、Y2に対して損害賠償、Y1に対して雇用契約上の地位確認等を求めた事案につき、Y2がXの夏季休暇中の深夜、その留守番電話に、「(電話に(*筆者注))でろよ!ちえっ、ちえっ、ぶっ殺すぞ、お前!……お前何やってるんだ!お前。辞めていいよ。辞めろ!辞表を出せ!ぶっ殺すぞ、お前!」と録音し、怒りを露わにした行為(本件留守録)を除いて不法行為性は認められず、それも本件発症との間に相当因果関係は認められないとして、本件留守録にかかる慰謝料以外の請求をいずれも棄却した例。

判決は、XがPHと主張した複数の出来事の実事認定及び法的評価に際し、以下のように述べている。

「世一般にいわれるPHは極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確ではない。そうだとするとPHといわれるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。したがって、PHを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、『企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為』をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法709条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である」。

そして、本件留守録のPH性の認定に際し、Xの夏季休暇中の深夜に行われたこと、暴力団紛いの脅し文句を2度も使用したこと(：害悪の告知を行ったこと)、口汚く罵りな

がら辞職を強要したことから「社会的相当性を逸脱する脅迫行為に該当する」とした。

判決からくみ取るべき直接的な示唆は、まさに判決が示した「不法行為法上のPH概念」の定義に尽きるが、不法行為法と直接関わらないWG報告の定義より狭いことは当然としても、本稿で挙示した複数の判例が、「過重な心理的負荷」の観点から多面的に不法行為性を評価してきたこと等に照らし、この定義のみをもってPHの法的定義が確定したと考えるのはやや早計と思われる。

4. おわりに

繰り返しになるが、本稿が解説ないし考察の対象としたPHは多分に心理的、社会認識的な事象であり、状況次第では誰でも加害者・被害者になり得る問題である。特に昨今は、職場での価値観や就業形態の多様化等により、問題が発生・顕在化し易くなっていると解される。かように動的な面の大きい課題だけに、刑事犯罪としての取扱い、立法上の構成要件と実際の運用の両面からかなり制限され(てい)るが、責任の公正な切り分けを本旨の1つとする民事裁判例は、電通判決やメンタルヘルス問題への社会的意識の高まり等を背景に、司法の衡平観(狭義の法適合性のみならず、その上位にある均衡の観念)を活用し、目に見えにくい被害を吸収しようとしてきた一方で、その無制限な拡大に歯止めをかけようとしてきたものと解される。

現在はまだ、労災認定や民事損害賠償請求等に関わる民事裁判例で言及ないし活用され始めた段階であり、今後、法理形成面での発展は、行政の取り組みや法学的検討の支援も得つつ進められていくと思われるが、産業精神保健の領域では、予防の観点が何より重要である。

その際、多くの裁判例が実質的に冒頭でも述べた人事労務管理の基本の懈怠や組織の縦横にわたるミス・コミュニケーションを重視していることを再確認すること、すなわち産業ストレス面からHRM(人的資源管理)、経営の質的改善を支援する視点や、加害者臨床の視点を含め、人間観・組織観を深め、個人と組織の成長や環境条件への適応を図ることの重要性が指摘されるべきであろう。

その一環として、心理的創傷は、小さな一言や、粘り強く時機を捉えたコミュニケーションによって治癒や改善、悪化の防止がもたらされ得ることも、より強く意識されて良いように思われる。

〈文 献〉

1) 日本労働政策研究・研修機構(内藤忍担当)「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査結果」(平成24年4月27日)は、ハラスメント発生背景に関する労使の推測として、以下のような要素を列挙している。

①人員削減・人材不足による過重労働とストレス、②①により惹起され易い職場のコミュニケーション不足、③企業間競争の激化を背景とする職場・個人への業績向上

圧力、④管理職のプレーイングマネージャー化、⑤業界特有の徒弟制度的関係（映画・演劇業界）、⑥就労形態の多様化、⑦事業構造の変化に伴う人事異動、職場環境の変化、⑧業界特有の低賃金構造（介護業界）、⑨行為者の資質（上司の場合、マネジメント能力・コミュニケーション能力・部下の育成能力等）の低下、⑩人権意識や個人尊重意識の低下等。

私見では、これらの要素は相関連し、概ね①②に集約され、それらによって、(伝統的な)業界特有事情の負の側面がデフォルメされ、顕在化しているようにも思われる。となれば、実効的対策の鍵は、市場競争力の維持向上による経営改善、人事労務管理の基本の立て直し、組織に居場所を無くした労働者の再生と彼らへの居場所の提供の3点になるであろう。

- 2) たとえば、前田道路事件高松高判平成21・4・23労判990号134頁は、部下に命じて不正経理（出来高の架空計上）を行っていた労働者に対して、1会計年度内の解消や日報報告を指示したり、「この成績は何か。これだけしかやっていないのか」、「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない」等の叱責をしたことにつき、その経緯を重視して、「正当な業務の範囲内にあり合法と判断している。
- 3) 諸外国のハラスメント法制は、モラル・ハラスメントを雇用平等関係法で規制する国（イギリス、ドイツ、デンマーク、アイルランド等）と、労働安全衛生関係法で規制する国（ノルウェー、スウェーデン等）、労働条件一般の問題として労働法典等で規制する国（フランス等）に大別されるが、いずれも概ね本文で掲げた要素を規定に盛り込んでいる。
- 4) 三柴丈典「安全配慮義務」産業ストレス研究19,185-187(2012)。
- 5) 水島郁子「使用者の健康配慮義務と労働者のメンタルヘルス情報」労働法学会誌122(近刊)所収予定。
- 6) 行政は、この判決を踏まえ、平成20年2月6日付けで、厚生労働省労働基準局労災補償課長名の通達（基労補発0206001号）を発出した。この通達には、平成11年の判断指針が、職場のいじめ（いわゆるハラスメント）に関わるストレス要因について、「必ずしも統一的な取り扱いができていなかった」ことから、その基本的枠組みを維持しつつ、その位置づけ、整合性を明らかにするために発出されたものと記載されていた。
- 7) 認定基準の合理性を積極的に認める最近の例として、平塚労基署長（財団法人A県甲協会）事件東京地判平成24年4月25日労経速2146号3頁など、同基準を業務起因性判断に際しての参考資料に過ぎないとする最近の例として、鳥取労基署長（富国生命保険）事件鳥取地判平成24年7月6日労判1058号39頁などが挙げられる。
- 8) 三柴丈典『裁判所は産業ストレスをどう考えたか』（労働調査会、2011年）。

（三柴 丈典：近畿大学法学部）

[231]

精神的不調をうかがわせる労働者への 諭旨退職処分を違法とした例

日本ヒューレット・パカード事件

最高裁第二小法廷平成24年4月27日判決
平成23年徳第983号 地位確認等請求事件 発時1555号 8頁他
第一審：東京地判平22年6月11日労判1025号14頁、第二審：東京高判平23年1月26日
労判1025号5頁【確定】

現在、多くの組織において、業務上外の様々な事由に基づく不調者への対応が問題となっている。従来
の判例は、パーソナリティ障害等に起因する事例性（：労働能力や職場秩序への影響等）が大きい非違行為への
法的救済には消極的だったが、本最高裁判決は、Yの就業規則規定の解釈適用上、妄想により欠勤を続ける
者には、①専門医による診断、②診断結果に基づく事後措置等を講じるべきであり、これらの対応を怠って
無断欠勤による諭旨退職の懲戒処分を下すことは不適法とした。そこで本稿では、事例性と使用者に求めら
れる手続的理性の關係に焦点を当て、本判決の意義を考察した。

●——事実の概要

X（原告、控訴人、被上告人）は、平成12年10月に電子計算機やソフトウェアの製造等を営むY（被告、被控訴人、上告人）に雇用され、システムエンジニアとして勤務していた。同人は、被害妄想など何らかの精神的な不調により、約3年間にわたり、特定の加害者集団が依頼した専門業者や協力者らによる盗撮や盗聴、つけまわし等により私生活を子細に監視すると共に、その情報を共有した加害者集団が職場の上司、同僚らを脅迫、欺罔したり、職場外の者を使うなどして自己に関する情報のほめかし等の嫌がらせをさせたと誤認し、自身の業務に支障が生じると共に、自身に関する情報が外部に漏えいされる危険があると考えた。そこで、同20年4月上旬頃、Yに関係事実の調査を依頼し、Y側もXの周囲の従業員6名からの聞き取り、Xから送付されたICレコーダーのデータ等の検討を行ったが被害事実はないと結論づけたため納得できず、4月8日以降有給休暇を取得し、その残りが少なくなった4月後半から5月中旬にかけて、休職を認めるよう求めた。しかし、Xが述べるような理由では休職を認められないとして、出勤を促すなどの対応にとどまった。そこで、上記問題が解決したと確信できない限り出勤しない旨をYに伝えたうえで、有給休暇を全て取得し終えた6月3日以降約40日間にわたり欠勤

を続けた。すると、出勤命令を受けて出社した日から約2か月後の8月後半になって、就業規則第51条第3号所定の正当な理由のない14日以上の無断欠勤があったとの理由で翌月末日付けで諭旨退職の懲戒処分（「本件処分」）を受けた。そこで、本件処分は無効であるとして、雇用契約上の地位確認及び賃金（月例給与、賞与）等の支払を求めて提訴した。

1審は、Xの妄想とYの対応上の負担を慮り、概ねYよりの事件の筋立てを図った。事実認定段階で、Y側の発言のブレや間接言語の趣旨を積極的に汲み取り、YはXの欠勤が無断欠勤と扱われる旨を予め明示し、X側がそれを承知で欠勤したと解したり、Yの就業報告システムで欠勤承認手続を履践しなかったことを重視する等した。その上で、Xが求めた調査の結果についてYから充分な説明があったこと、有休期間の終了後、業務命令権の行使として出勤を指示していたこと等から、Y就業規則所定の無断欠勤、職場放棄に当たり、「債務不履行の態様として悪質」であること、Y側が対応に要した負担等から、「職場秩序を著しく乱した」こと、Xの欠勤の主因はXの妄想への固執にあったこと等から、処分の相当性も認められるとして、Xの請求を棄却した。

他方、原審は、Xの申告内容に根拠がないことを認めつつ、Yの解雇に至る手続的理性の不備を重視した。即ち、①Xの従前の言動から「被害妄想など何らかの精神的な不調」の存在と同人の病識の欠如を

認識できた、また、②Yが休職を認めない状態で欠勤の継続がもたらす不利益や回避のための手続（Y就業規則第63条所定の就業報告書による届出等）についての回答拒否等の事情から、Y就業規則第63条所定の「やむを得ない理由により事前の届出ができない場合」に該当する他、「適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡」にも該当する。また、精神的不調が疑われる場合に求められる職場復帰支援や休職の促進を怠ったこと等から無断欠勤には該当せず、本件処分は無効であるとして、Xの請求を認容した。

●——判旨

上告棄却

「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ことであるから、使用者であるY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、無効であるというべきである。

以上の次第で、原審の判断は、是認することができる。」

●——研究

結論賛成・判旨の一部に反対

評者は、本判決がXの不調にかかる事例性を軽視した点には賛成できないが、本判決及び本判決が支

持した原審と同様、精神的な不調が疑われる者に尽くすべき手続、Yが休職手続をXに説示する等の作業を怠った点、即ちやや拙速に諭旨退職措置を講じた点は軽視できず、その結論には賛成する。

1 本判決の特徴

本判決の特徴は、原審の判断を支持しつつも、精神的不調が疑われる者への手続的理性の履践の必要性を強調した点にある。すなわち、Yの就業規則規定の解釈適用上、妄想により欠勤を続ける者には、①専門医による診断、②診断結果に基づく事後措置（：必要な場合の治療の勧奨、休職処分、その後の経過観察等）等を講じるべきであり、これらの対応を怠って無断欠勤による諭旨退職の懲戒処分を下すことは不適法とした点にその特徴がある。そこで以下、この点に絞って検討を加える。なお、本件では、懲戒としての諭旨退職処分の効力が争われたが、普通解雇とこの性質的な連続性にかんがみて、普通解雇事件も検討対象に加える。

2 症状と求められる手続的理性

(1) 従来判例傾向

従来判例は、労働者の疾患症状としての債務不履行や職場秩序紊乱については、(a)当該疾病の発症・悪悪事由の業務上外、(b)治療の難易と見込まれる治療期間³¹⁾、(c)職務遂行能力³²⁾・職場秩序・治療への影響可能性等を主な基準として、解雇・懲戒処分等の不利益措置の適法性を審査してきた。

本件では、Xの不調の内容は特定されていないが、おそらく業務外疾病であり、事例性は明らかである。精神疾患では、精神医学的な診断（に基づく疾病性の軽重）に相対性があり、人事措置の合法性との関係では特に事例性が重視されざるを得ないが、本件では、特に本人の長期間の妄想への固執、それらによる企業側の負担、ある種周到とも言える記録の収集等の行動がその重さを示しており、1審はまさにこの点を重視したものと解される。

たしかに、従前の判例は、事例性が重い業務外疾病患者についても、概ね専門医等の診断を前提になされた人事措置の適否を判断しており、一般的には、解雇回避努力義務や安全配慮義務、場合によっては障害者雇用促進を図るべき公序や信義則等の要請から、かかる診断が措置の前提として求められる。しかし、判例の中には、身体疾患（脳梗塞）の事例についてさえ、就業規則所定の休職措置を採らずに実施された解雇を合法としたものがある³³⁾。

いわく、被告の就業規則上の私傷病休職制度の趣

旨は解雇の猶予にあるため、「かかる休職制度があるからといって、直ちに休職を命じるまでの欠勤期間中解雇されない利益を従業員に保障したもとはいえず、使用者には休職までの欠勤期間中解雇するか否か、休職に付するか否かについてそれぞれ裁量があり、この裁量を逸脱したと認められる場合にのみ解雇権濫用として解雇が無効となる」。

本件で原告は、医師の診断書から、仮に就業規則所定の欠勤期間及び休職期間「を経過したとしても就労は不能であったのであるから、被告が原告を解雇するに際し、所定の「欠勤期間を待たず、かつ、休職を命じなかったからといって、本件解雇が労使間の信義則に違反し、……解雇権の濫用になるとはいえない」。

また、精神障害にかかる事件でも、休職制度の利用可能性を考慮せずに採られた普通解雇措置を合法とした例として、①東京芝浦電気事件・東京地判昭58・12・26労経速1181号13頁、②東京合同自動車事件・東京地判平9・2・7労経速1655号16頁が挙げられる。

前者は、原告が、はじめ神経症、その後肺結核で欠勤し、職場復帰後に上司から精神科再診を勧められたが拒否し、原子力事業本部の耐震設計グループでの勤務軽減期間中、雇用主の関係先企業が開発したプログラムに欠陥があると思込み、その開発担当者に直接電話をして、そのせいで左遷されたのではないか、との趣旨の発言をする、その他の関係先や顧客相手に非常識な言動を繰り返す等して業務遂行に支障を来したり、上司との業務上のやりとりで怒鳴り散らす等したため、就業規則所定の解雇事由（能力・成績不良、勤務怠慢、業務阻害等）に該当するとして普通解雇された事案である。

後者は、妄想性状態や躁状態などと診断され、医療保護入院、任意入院の後、職場復帰したタクシー運転手が、会社が本人の家族を騙して無理矢理入院させたとする手紙を会社に郵送したり、上司へ罵詈雑言を浴びせたり、自身が起こした交通事故について一切反省の態度を示さない等の非違行為を繰り返して、就業規則規定に従って普通解雇された事案である。

さらに、事案の性格的に本件と共通項の多い例として、③豊田通商事件・名古屋地判平9・7・16労判737号70頁、④三菱電機エンジニアリング事件・神戸地判平21・1・30労判984号74頁が挙げられる。

③では、原告（男性）が、入社10年目位から、同僚女性への執拗な好意の伝達（その後精神科受診）、業務命令（配転に伴う勤務場所の変更命令）違背、

関連会社社員複数名への傷害や上司への暴行、妄想性人格障害や単極型分裂病等の診断名による精神科保護入院、他社女性社員への執拗な好意の伝達（その後妄想性人格障害等の診断名による精神科保護入院）、ナイトホスピタルの利用を前提とした復職、復職後一定の作業自体は無事にならなっていた中で無銭飲食、業務不履行、上司への暴言・傷害、業務妨害（業務用データの破壊等）、自宅謹慎命令の拒否等の経過を経て、就業規則上の懲戒及び普通解雇事由（非違行為と心身の障害による業務上の支障）に基づき普通解雇された事案につき、当該労働者の精神疾患への罹患を認めつつ、(i)主に人格障害であり事理弁識能力があったこと、(ii)被告が複数の専門医の診断書により本人の疾患を確認していたこと、(iii)当時の時点では、被告に対応する精神保健体制整備と対策を期待し得なかったこと、(iv)被告がナイトホスピタルの活用や本人の専門医受診にかかる親族への働きかけ等相応の努力をなしたこと等を理由に、その効力を認めている。

④では、原告（男性）が、根拠のない配転要求、遅刻や業務命令違背、納期の不遵守、1日3～4時間には十分な必要な離席、著しく精度の低い業務、上司を侮辱するメール、朝礼時の安全唱和で「頑張っって働いて体を壊そう」と述べるなどの非違行為を繰り返して、降職の他、注意・警告、始末書提出の指示等を受けても行状が改善しなかったことを踏まえ懲戒処分（出勤停止処分）を受けた後、就業規則所定の解雇事由（甚だしい能力不備、職務怠慢、著しい勤務成績不良、業務阻害等）に該当するとして普通解雇された。原告は、非違行為が目立ち始めて後、自律神経失調症、うつ病などの診断を受けていたが、判決は、以上の経過を通じ、「自らの行為によって被告との信頼関係を破壊した」以上、「被告にこれ以上の……労働契約関係の維持を強いるのは相当でな」としたうえで、原告が「処分を受けても勤務態度を改めないことが精神疾患に由来するものとは認められ」ず、当該疾患に業務起因性も認められない以上、精神疾患への罹患は本件解雇の有効性を左右しない、とした。

他方、⑤カントリー事件・東京地判平17・2・18労判892号80頁では、躁うつ病により、長期間にわたり休職や欠勤を繰り返して、労働能力低下、職場秩序紊乱を来した労働者の解雇が権利濫用とされた。

原告（男性）は、入社約10年位に目黒営業所に異動して以後（業務は従前から資材担当）、業務上の指示違反、協力会社作業員への高圧的言動、大声での私用電話、上司（所長）への暴言（「お前の上司は

誰だ」等）、勤務時間中倉庫内での睡眠等の問題行動が続き、異動後4年目は、月毎の欠勤が無断欠勤を含め2～13日に至って約8か月休職し、復職後は、パソコン入力、雑務等の軽作業（その半年ほど後、電話料金口座振替通知書の整理、持株会会員名簿の作成等の業務が加わった）に就いた。一時期一定の業務を遂行できた時期もあったが、電話に出ない、頻繁な欠勤（復職の翌月は12日の欠勤）、低い業務効率（通常2時間程度で終了する配布作業を2～3日かけて行う等）、特定の女性従業員への言い寄り、上司の指示違反、自身に責任のある問題での他者批判や謝罪拒否、同僚や他社社員への奇異な発言（「仕事ができないから飛ばされたのか」等）等の問題行動が取まらなかつたため、異動後計6年目に解雇された。被告は、異動の1年後には、原告の躁うつ病罹患を認識し、本人もその数か月後に主治医から躁うつ病の診断を受けていた。判決は、(i)列举された非違行為の性格、程度、(ii)解雇に際して被告が主治医の所見を求めなかったこと、(iii)解雇後の主治医による、一部の事務的な作業なら支障なしとの診断結果、(iv)残余の休職期間内での治療の可能性、(v)その他の疾病（肝臓・自律神経失調症）罹患者への対応との不平等を根拠に、本件解雇を違法とした。

(2) 「何らかの精神的な不調」の実体

確かに本件では、医師の診断自体がなされておらず、疾病休職制度の有無、期間、当事者の訴訟上の主張内容等も異なる（可能性がある）ため、上記判例と全く同列には論じられない。しかし、裁判所自身が、Xの言動等から同人の「何らかの精神的な不調」への罹患を認め（原告は、Yはその「疑いを抱くことができた」と述べていた）⁴¹、かつ事例性もある。一般に、妄想を伴い、ある種の自己防衛術に長けた不調者への対応は、専門医でも一定の困難を伴う。1番の指摘通り、Y側（特に人事統括本部勤務担当のB部長）がXのために費やした作業量（人日）も相当に上る。被害申告を受けた当初は、専門部署のHマネージャーがXの家族と話して種々のアドバイスをするなど親身な対応もしていた。

また、原告でY側が主張した、妄想＝精神疾患とは限らない、との論理も一考に値する。Xは妄想性パーソナリティ障害（PD）であった可能性も否定できず、その場合、上記③の示す通り法的救済には値しない。国の職員の高齢・免職事由について定める国公法第78条も、心身の故障に拠らない適格性の欠如に人事院規則第11の4第7条第2項の定める指定医の診断等の手続は求めない⁴²。また、同条第1

号～第3号は競合関係にあるとして、妄想性障害の症例にさえ、そうした手続を不要とした例もある⁴³。

PDは、DSM-IV⁴⁴では寛解や増悪を前提としない第2軸に位置づけられ、「その人の置かれた社会・文化のなかで、一個人格として期待される適切な人間関係が持続的に保てず、社会的機能ないし職業への従事に顕著な制約が長期間続いている社会的不適応な行動パターン」を指し、「正常と明らかな精神障害の間の中間的位置を占め、……基本的には慢性的に続く」。病因として先天性と後天性の両者が想定される⁴⁵。通常人も持つ個性の量的偏りと捉える見解からは、「不安などの心理的な負荷がかかる」と、スイッチが入った状態になり、歪みの強い部分で外界を見てしまい、……極端な行動に「至る、との指摘もなされている⁴⁶」。本症例について疑われる妄想性PD⁴⁷は、統合失調症との遺伝的親和性があり、合理的根拠なく自分への敵意を感じたり、危害を加えられる等の疑念を抱く。自己不確定感を基底に、高い自尊心、名誉心のほか、執着性等の強力性を持つ。一般的には、良心的で秩序を重んじる傾向もあるという⁴⁸。

もっとも、事例性の原因がPDか精神障害（の周辺症状）かの見分けには、精神科主治医でも一定の時間を要し、PD→精神障害→事例性の経路もあり得る。その意味でも、判示が専門医の受診指示を求めた点には賛同できる。問題は、かかる手続と事例性の「兼ね合い」である。

3 まとめと本判決の射程

従来判例は、業務外の事由による精神的な不調（が疑われる）者への重い不利益措置の適法性につき、①事例性の重さ・期間と、②使用者に求められる手続的理性（専門医所見の獲得・回復可能性の確認、休職措置、教育指導・軽い懲戒処分、業務軽減・配転等の就業上の配慮等）を反比例関係で捉えて来たことと解される。本判決も、基本的にはその延長線上にあり、民事上の厳しい解雇規制、従前の類似事件に照らし、①がさほど重くないと認めため、②を述べたに過ぎないとも解し得る。ただし、③の一環として、就業規則上の根拠規定、妄想等何らかの不調をうかがわせる事情があることを前提に、精神科医への受診の指示を「積極的に」示唆した点は、特徴的である。従来、頸肩腕症候群にかかる法定外検診の受診命令を間接的に根拠付ける就業規則規定の合理性を認め、当該受診命令を違法とした例⁴⁹や、労働者に異常な言動がみられない場合には使用者に

最高裁新判例紹介

● 刑事事件

- 1 家庭裁判所から選任された成年後見人が成年被後見人所有の財物を横領した場合と刑法 244 条 1 項の準用の有無
- 2 家庭裁判所から選任された成年後見人が成年被後見人所有の財物を横領した場合に成年後見人と成年被後見人との間の親族関係を量刑上酌むべき事情として考慮することの当否

平 24 (あ) 878 号、業務上横領被告事件
平 24・10・9 第二小法廷決定、兼却
第一審：さいたま地方裁判所 平 24・1・26 判決
第二審：東京高等裁判所 平 24・5・15 判決

〔決定要旨〕 1 家庭裁判所から選任された成年後見人が業務上占有する成年被後見人所有の財物を横領した場合、成年後見人と成年被後見人との間に刑法 244 条 1 項所定の親族関係があっても、同条項は準用されない。
2 家庭裁判所から選任された成年後見人が業務上占有する成年被後見人所有の財物を横領した場合、成年後見人と成年被後見人との間に刑法 244 条 1 項所定の親族関係があることを量刑上酌むべき事情として考慮することは相当ではない。
〔参考条文〕 (1、2につき) 刑法 244 条 1 項、253 条、255 条

〔事件の概要〕 本件は、交通事故により植物状態となった養子を成年被後見人とする成年後見人に家庭裁判所から選任された被告人が、後見の事務として業務上預かり保管中の被後見人の預貯金を払い戻し、うち合計 930 万円余りを競馬等の自己の用途に消費して横領したという事実である。事実関係に争いはなく、1 審判決は、公訴事実とおりの罪となるべき事実を認定して被告人を懲役 3 年に処した。〔量刑の理由〕において、被告人のために酌むべき事情を説示するに当たり、被告人が被後見人との間で養親子関係にあることについては一切言及しなかった。

被告人が控訴し、控訴趣意は量刑不当の主張であったが、原判決は、控訴趣意を排斥すると共に、「家庭裁判所から選任された成年後見人は、被後見人と親族関係にあるか否かの区別なく、等しく被後見人のためにその財産を誠実に管理すべき法律上の義務を負っており、後見の事務は公的性質を有するものであるから、本件の場合に刑法 244 条 1 項が準用されるべきでないのはもとより、被後見人と親子関係にあることをもって、その量刑を酌量すべき事情として重視することは相当でない」と判示し、控訴棄却した。

被告人が上告し、上告趣意は量刑不当の主張であったが、その中で、「刑法 244 条 1 項の規定は、法は家庭に立

ち入らないという趣旨から定められたものであり、成年後見人である被告人への準用は困難としても、被告人が被後見人の養父であることは、同条項の趣旨に鑑み、量刑判断に当たり酌むべき事情である」と旨主張した。

〔本判決〕 本決定は、弁護人の上告趣意は、刑訴法 405 条の上告理由に当たらないとした上、なお書きで、「家庭裁判所から選任された成年後見人の後見の事務は公的性質を有するものであって、成年被後見人のためにその財産を誠実に管理すべき法律上の義務を負っているのであるから、成年後見人が業務上占有する成年被後見人所有の財物を横領した場合、成年後見人と成年被後見人との間に刑法 244 条 1 項所定の親族関係があっても、同条項を準用して刑法上の処罰を免除することができないことはもとより、その量刑に当たりこの関係を酌むべき事情として考慮するもの相当ではない」というべきである」と判示した。

〔説明〕 1 刑法 244 条 1 項は、配偶者、直系血族又は同居の親族との間で窃盗罪、不動産侵奪罪又はこれらの罪の未遂罪を犯した者の刑を免除する旨規定し、刑法 255 条により、これが横領罪、業務上横領罪、遺失物等横領罪に準用されている。本件では、前論に鑑み、家庭裁判所から選任された成年後見人が業務上占有する被後見人所有の財産を横領した場合、成年後見人と被後見人との間に刑法 244 条 1 項所定の親族関係があるときに、親族相盗例の準用により刑を免除することの可否(判示事項 1)、及び刑法 244 条 1 項所定の親族関係があることを量刑上酌むべき事情として考慮することの可否(判示事項 2) について職権判示が加えられたものである。

2 判示事項 1 について
家庭裁判所から選任された成年後見人が業務上占有する被後見人所有の財物を横領した場合、成年後見人と被後見人との間に刑法 244 条 1 項所定の親族関係があるときの親族相盗例の準用の可否について、これまで最高裁判例はなかったが、未成年後見人による横領事案については、平成 20 年 2 月 18 日第一小法廷決定・刑集 62 卷 2 号 37 頁(以下「平成 20 年決定」という。)が、刑法 244 条 1 項は、親族間の一定の財産犯罪については、国家が刑罰権の行使を差し控え、親族間の自律にゆだねる方が望ましいという政策的な考慮に基づき、その犯人の処罰につき特例を設けたものである旨を確認した上、未成年後見人は、被後見人のためにその財産を誠実に管理すべき法律上の義務を負い、その後見の事務は公的性質を有するものであって、上記の趣旨の同条項は準用されないとの判断を示していた。平成 20 年決定については、学説上、これに反対する見解が見られるもの(林幹人判例刑法 265 頁以下など)、同決定の射程については、同決定の論旨からすればその趣旨が成年後見人の場合に及ぶとほぼ異論なく理解されていた(同旨の理解を明示する見解に、担当調査官の判例解説である実法典・最高裁判所判例解説別集平成 20 年度 28 頁以下のほか、山

精神的疾患の調査義務を課し得ないとした(反対解釈が可能)例¹⁾もあったが、逆に、被告会社の負う安全配慮義務について検討を加える中で、精神的疾患への社会的偏見を考慮し、その診断の受診の義務づけはプライバシー侵害のおそれが大きかった例²⁾もあり、精神科受診命令やその就業規則上の根拠規定の適法性ないし射程は不明確であった³⁾。

他方、本判決による PD が疑われる精神的不調者の特性の理解には疑問が残る。本症例は、その症状から、私傷病の可能性が高いことを前提として、治療・寛解は困難で、事例性は軽くない。また、妄想性障害、妄想性 PD のいずれであっても、妄想的疑念自体で自ら受診に応じる場合は少ない⁴⁾。うえ、仮に応じて、客観的な確定診断の可否は定かなく、それまでに相当の期間を要する可能性が高い。

とはいえ、専門医による診断へ向けた努力は手続的に求められるし、精神的不調と身体・知的不調との平等確保も必要なので、本件程度の事例性であれば、「通常の疾病」の治療に必要な期間(=会社所定の私傷病による休職期間)の雇用保障は図られるべきであり(その間に受診命令違反等があれば、秩序違反性が高まる⁵⁾)、Y による解雇処分は拙速さは認められてもやむを得ない。

- 7) アメリカ精神医学会編『精神障害の診断・統計マニュアル』(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) 第 4 版。
- 8) 前掲・注 4) 野村他編著 243・245 頁(加藤敏敏執筆)。
- 9) 白濱潤太郎「パーソナリティ障害」日本産業精神保健学会編『ここが知りたい職場のメンタルヘルスマスク』(南山堂、2011 年) 139 頁。
- 10) PD は、A 群(奇異な行動、引きこもり傾向)、B 群(情動面の激しさと不安定傾向)、C 群(臆病、内向的傾向)に大別され、妄想性 PD は B 群に属するが、B 群全体、PD 全体を通じた共通要素があり、各群内外での合併もよく生じる。
- 11) 前掲・注 4) 野村他編著 246 頁。
- 12) 電電公社帯広電報電話局事件・最一小判 61・3・13 労働 470 号 6 頁。
- 13) ガーダフォン(ジェイフォン)事件・東京地判 平 19・1・24 労働 939 号 61 頁。
- 14) 富士電機 R & C 事件・名古屋地判 平 18・1・18 日判 918 号 65 頁。
- 15) 評者の見解は、労働基準広報 1760 号(2012 年) 11・13 頁に記した。
- 16) 前掲・注 4) 野村他編著 247 頁。ひろん、受診を拒否されれば、そのこと自体が雇用の強固性や事例性をうかがわせる。
- 17) 判決は、この点を間接的に示唆していたと解し得る。

(みしば・たけのり 近畿大学教授)

- 1) 公務員の休職制度適用後の期間満了等による分限免職処分の有効性が争われた芦屋郵便局職員分限免職事件・最一小判 12・10・19 判例集未登載(1 審：神戸地判 平 11・2・25 公判選 284 号 32 頁、原審：大阪高判 平 12・3・22 判タ 1045 号 148 頁)を筆頭に、特に休職期間満了による自然退職や解雇措置の合法性の判断に際し、この点を重要な判断要素とする例は多い。
- 2) 障害者雇用促進法第 2 条における障害者の定義も、行為障害を基本としつつ(同法第 2 条第 1 号)、医学的な病態を参照する(同法施行規則第 1 条の 4) 方途に拠っている。
- 3) 岡田選送事件・東京地判 平 12・4・24 労働 828 号 22 頁。
- 4) 吉野聡医師(精神科医・産業医。吉野聡産業医事務所所長・元筑波大学人間総合科学研究科助教)によれば、本症例は、おそらく男性であること、体系的な妄想構築、症状の持続期間の長さ等の事情から、発症年齢が若い場合には妄想性障害(精神疾患)、発症年齢が早い場合には妄想性パーソナリティ障害(パーソナリティ障害)、妄想の症状に着目すれば統合失調症(精神疾患)の順に疑われるという。うち妄想性障害は、種々の妄想の長期継続がほぼ唯一の症状とし、社会適応は比較的良好とされている(野村他編著 243 頁)。『標準精神医学(第 5 版)』(医学書院、2012 年) 300 頁(鈴木道徳執筆)。
- 5) 詳細は、春田吉備彦「職場における精神疾患患者をめぐる判例分析と労働法上の課題」水野勝生先生古稀記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』(信山社、2005 年) 463、465 頁。
- 6) 小松郵便局職員分限処分事件・金沢地判 平 6・4・22 公判選 236 号 46 頁。

◆◆労働と法—私の論点◆◆
廃案になった改正労安法から見えてきた
メンタルヘルスケアの問題点

林 弘子 富嶽公立大学学長

1 増える精神疾患

二〇一二年に自殺者の数が二万七千八百八十八人になり、一五年ぶりに三万人を割った。自殺者の二六・六%が「被雇用者・勤め人」となっており、勤務問題（仕事疲れ、職場の人間関係、仕事の失敗、職場環境の変化）を自殺の原因とする人は約二五〇〇人に達している。厚生省の調査によれば、うつ病等の気分障害、不安障害、統合失調症、認知症、発達障害などの精神疾患で医療機関を受診する患者数は年間三三〇万人（二〇〇八年）を超えている。うつ病、統合失調症、依存症等の精神疾患は、アルコール中毒、薬物乱用、自殺などの背景にもなっており、社会経済的に大きな損失（二・七兆円（二〇〇九年））となっている。現実には、受診していない人もかなりいると推測され、精神疾患は国民的な問題となっている。

二〇〇六年の労安法改正により、衛生委員会等の調査審議事項に労働者の精神的健康の増進（メンタルヘルスケア）を図るための対策の樹立が追加され、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が策定された。しかし、メンタル

ヘルスケアに取り組む事業所は五〇%（二〇一〇年）にとどまっている。

2 改正労安法とメンタルヘルス検査

精神的不調が疑われる従業員を抱えている職場や事業場は少なくない。現行法上は、労安法の一般定期健康診断（六六条一項）にもとづく「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」（労安則四四条一項第二号）の対象には、精神的不調の検査が含まれると解されているが、その具体的な手続は医師の判断に委ねられている。不調等の確認は、法定検診の一環ではないので、受検の強制はできない。

自殺やうつ病の増加に対して二〇一〇年五月に厚生省内に設置された「自殺・うつ病対策プロジェクトチーム」の報告を受けて設置された「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」の報告書（二〇一〇年九月）にもとづいて、メンタルヘルス検査を行なうことを事業主に義務づけることなどを骨子とした「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」が二〇一一年末に通常国会に出されたが、廃案となった。

改正労安法案には、医師または保健師による

には、認定要件としてICD10が採用されており、認定基準の対象となる精神障害（対象疾病）は、その第五章「精神および行動の障害」の分類コードF0からF9の「一〇種類の疾病であるが、認知症や頭部外傷などによる障害F0やアルコールや薬物に起因する障害F1は除かれてある。業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なもの、うつ病F3や急性ストレス反応F4である。

4 精神的な不調者の処遇をめぐる新たな問題

精神的な不調（被害妄想）のために年休取得後、約四〇日にわたる欠勤を続けた労働者に対する懲戒処分としての諭旨退職処分の無効が争われた日本ヒューレット・パッカーD事件（最一小判平二四・四・二七）において最高裁は、精神的な不調のために欠勤を続けている労働者に対して懲戒処分をする際に、精神科医による健康診断を実施するなどをし、診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めたうえで休職などの処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであったとして諭旨退職処分は無効であると判示した。

労働者の健康情報を精神科医や家族から収集する際には、あらかじめ、利用目的とともに必要性を明らかにし、本人の承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出をうけることが望ましい。しかし、受診の強制はできない。使用者が復職の前提として医師の診断を勧めても本人がすべて拒否した場合の解雇を認めた裁判例がある（大連工業事件（大改地決平一五・

労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行なうことを事業者が義務づける規定が置かれているが、検査の結果は、医師または保健師から労働者に通知されることになっている（改正法案六六条の一〇第一項関係）。医師または保健師は労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者に提供することは禁止されている（改正法案六六条の一〇第三項関係）。不調等確認による結果が要面談であれば、使用者には伝達されず、労働者本人のみ伝達される。面談を行なう医師が必要性を認めない場合、その内容を事前に労働者に示し、話し合いを行ない、労働者の同意を得たうえで、事業者に対する就業上の措置に対する意見を述べることになっている（同三項）。

事業者が従業員のメンタルヘルス検査を義務づける改正労安法案に対しては、日本産業衛生学会を始め、各方面からの強い反対があった。厚生省が標準例とするメンタルヘルス検査の九項目（最近一カ月の健康状態について、①ひどく疲れた、②へたとへたと、③だるい、④気がはりつめている、⑤不安だ、⑥落ち着かない、⑦ゆうゆうだ、⑧何をやる気にもならない、⑨気分が暗れない）については、ストレスの高い人がうつ病のリスクが高いとは言えないことから妥当性が疑問視された。九項目の検査がうつ病や自殺の予防に有効であることを示す科学的根拠が示されておらず、検査の結果精神科の受診が急増すれば、医療現場が混乱するという懸念もあった。

3 精神障害とストレス脆弱性理論

メンタルヘルス不調とは「精神及び行動の障害（一六）」が、就業規則の解雇事由に「精神又は身体の障害については適正な雇用管理を行ない、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に耐えられないとき」という規定を置く必要がある。

精神の不調に関する裁判例では、精神疾患が原因なのか、本人のパーソナリティ等の問題なのか、判断しないものもある。パーソナリティに障害がある場合、日常生活場面において柔軟性を欠き、不適応な行動パターンを保持、あるいは反復するために対人関係や就業において問題が発生するが、パーソナリティ障害者の多くは、過食症、拒食症、アルコール依存症、薬物乱用、不安症候群、抑うつ症候群などを併発している。一九八〇年にDSMIIIが、「パーソナリティ障害か？ 病気が？」という伝統的な鑑別診断の判断から訣別して、精神疾患の基底にもパーソナリティ障害があること、つまり、精神疾患とパーソナリティ障害の共存、精神障害のアウトサイダーのような存在として潜伏してきたパーソナリティ障害が注目されるようになった。DSMIII-R（改訂版）で正常な人との境界づけが難しいものや、他方で明らかな精神障害との区別が鮮明ではない境界性パーソナリティ障害（Borderline personality disorder）が提唱された。アメリカの境界性パーソナリティ障害者は、一〇〇〇万人を超えており、企業の多くは、従業員支援プログラム（EPA）で対応している。日本でも増えており、メンタルヘルスケアの新たな対策が求められている。（はやし ひろこ）

害に部類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう（「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」）と広く定義されている。メンタルヘルス不調の定義をなす精神障害のこれまでの診断法は、①内因性、②外因性、③心因性という分類法であり、原因によって事前に分類されているという問題があった。近年、精神科における診断法として、WHOによる分類であるICD10（国際疾病分類基準第一〇調修正）第五章「アメリカ精神医学会による「精神障害の診断と統計の手引き 第四版」（DSMIV）が診断のガイドラインとして採用される傾向にある。

精神障害発病の原因としては、医学上、これまで様々な議論がされてきたが、現在は、精神分業（統合失調症）の研究において発展しているストレス脆弱性理論がもっとも有力とされている。環境由来のストレスと個体側の反応性、脆弱性との関係で、精神的破壊が生じるかどうか決まるという考えであり、ストレスが非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神障害が起これば、逆に脆弱性が大きければ、ストレスが小さくても破壊が生ずるとする考えである。労働法にも援用され、精神障害の労災認定基準もストレス脆弱性理論に依拠することが適当とされ、裁判においても認められている。精神障害による労災認定に関する「心理的負荷による精神障害の認定基準」（二〇一一年）

デンマークにおける産業精神保健対策に関する法制度の研究 —労働環境法と疾病手当法を中心として—

井 村 真 己

はじめに

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------|
| I. デンマークにおけるメンタルヘルス対策の展開 | 1. 疾病手当法の概要 |
| 1. メンタルヘルスに関する問題状況 | 2. 職場復帰に関する調査研究 |
| 2. 政府による行動計画の展開 | V. その他の関連する枠組 |
| II. 心理社会的労働環境の改善による企業のメンタルヘルス対策—1次予防面 | 1. コペンハーゲン心理社会調査 (COPSOQ) |
| 1. 労働環境法の概要 | 2. 労働市場における医療情報等の利用に関する法律 |
| 2. 職場リスク評価の方法 | むすびにかえて |
| 3. 労働環境監督署による査察のプロセス | |
| III. 話し合いによる職場環境の改善—2次予防面 | |
| IV. 疾病手当法に基づく復職手続—3次予防面 | |

はじめに

現在、わが国では長時間労働による過労や職場の人間関係などを理由として、労働者が鬱病をはじめとする精神障害を罹患して休職に追い込まれ、最悪の場合には自殺するなどの事例の増加が指摘されており、これに伴って精神障害を理由とする労災補償申請が増加の一途をたどっている¹⁾。

こうした状況に対して、厚生労働省は、メンタルヘルス対策への取組として、厚生労働省は、2000年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりの指針」を、またこれを改訂する形で2006年3月には「労働者の心の健康の保持増進のための指針」をそれぞれ策定し、2010年9月には、厚生労働省労働基準局による「職場におけるメンタルヘルス対

¹⁾厚生労働省が発表した2012年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況まとめ」によれば、2012年度の精神障害を理由とする労災申請件数は1,257件、支給決定件数が475件(39%)となっており、支給決定件数は過去最多を記録している。また、不支給決定に対する処分取消により新たに支給決定した件数も34件のぼっている。また、これらの申請のうち自殺(未遂も含む)については、申請件数が169件、支給決定件数が93件(45.8%)となっており、ここでも支給決定件数が過去最多を記録している。

策検討会報告書²⁾」を公表している。この報告書では、メンタルヘルス不調者の把握とその後の適切な対応のために、労働安全衛生法により義務づけられている年1回の一般定期健康診断に併せて、ストレスに関連する労働者の症状などについて医師が確認した上で、必要に応じて産業医と面談を行い、産業医が使用者に対して時間外労働の制限や作業転換などについて意見を述べることとし、使用者はこれに対応して労働時間の短縮を行う場合には産業医の意見を労働者に示して了解を得るための話し合いを行うべきであると提言しており、これに対応したパンフレットを作成・改訂³⁾するなど、メンタルヘルス不調者のスムーズな復職に向けて労使双方のメンタルヘルス問題への認識の浸透を図っている。

また、各企業においてもメンタルヘルス対策への取り組みが進められてきているが⁴⁾、産業医の関わり方や上司(管理職)による部下への対応など、まだまだ手探りでやっている部分が多く、確固とした方法論が確立されているとはいえない状況であるといえ⁵⁾、労働者が健全な職場環境の下で働くことを可能とするために被用者へのメンタルヘルス対策への取り組みが急務となっている。

一般にメンタルヘルスの問題については、被用者がメンタル不調に陥ることを予防するための職場環境の構築(1次予防)、メンタル不調者の早期発見(2次予防)、メンタル不調者の復職と再発予防(3次予防)という3つの側面から検討する必要がある、それぞれの側面において、

²⁾ 報告書の本文については、<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q72m-img/2r9852000000q7tk.pdf>>を参照。

³⁾ 厚生労働省・中央労働災害防止協会「改訂心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援への手引き」(2010年9月)<<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-1.pdf>>を参照。

⁴⁾ 先進的な取り組みを行っている企業の実例については、「職場のメンタルヘルス対策—その最新動向と取り組み」ビジネス・レイバー・トレンド2011年7月号(2011年)22頁以下を参照。

⁵⁾ 前掲註4)18頁以下において、高尾総司医師による「業務遂行レベルに着目した新しいメンタルヘルス対応」が紹介されているが、そこでは「メンタルが悪いか否か」と「仕事ができているか否か」の2つの問題を混同してきたことがメンタルヘルス問題への対応を難しくしてきていると指摘しており、問題解決型のアプローチが提唱されている。

どの程度の法的介入を行うべきかについては、慎重な検討を必要とする。この点について、デンマークにおけるメンタルヘルス対策は、基本的にはわが国と同様に労働における安全衛生確保という枠組の中で、いわゆるPDCAサイクルに準じた形で心理社会的労働環境(psychosocial working environment)⁶⁾について職場のリスク評価を行うことを使用者に義務づけるという1次予防を中心とした仕組みを採用している。これは、使用者が労働者との協力の下で職場に内在する問題を把握してその改善を図ることを目的としており、その実施状況について行政機関である労働環境監督署による査察を通じて、法の履行を確保していこうとすることでその特徴をみることができるといえる。また、メンタル不調となった被用者の職場復帰についても立法・行政が積極的な役割を担っており、この点についても先進的な取り組みを行っているといえよう。

本稿の著者は、厚生労働省科学研究費による共同研究に参画し、その補助を受けて2013年1月にデンマークを訪問し、デンマークのメンタルヘルス対策の現状について労働組合、使用者団体、政府関係者などの関係当事者へインタビューを行う機会を得た。本稿は、上記研究費による研究成果として、デンマークにおけるメンタルヘルス対策に関する法的枠組について検討を行うことをその目的とするものである。

⁶⁾ 心理社会的労働環境とは、WHOによれば、被用者の精神的肉体的健康に影響を及ぼすような企業内で日常的に明示されている労働組織、企業文化(態度、価値観、信条、慣行)を含むものと定義されている。See WORLD HEALTH ORGANIZATION, HEALTHY WORKPLACE FRAMEWORK AND MODEL: BACKGROUND AND SUPPORTING LITERATURE AND PRACTICES, (Library Cataloguing-in-Publication Data 2010) at 91 available at <http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_background_documentfinal.pdf>.

I. デンマークにおけるメンタルヘルス対策の展開

デンマークは、人口約 554 万人ほどの小国であるが、労働政策、社会保障政策の領域においては先進的な取り組みを行っている国として知られている。特に(1)柔軟な労働市場、(2)充実した失業保障、(3)積極的労働市場策のゴールデン・トライアングルを基礎とするフレキシキュリティ・モデルについては、近年わが国でも検討すべき制度として多くの文献で論じられるようになってきている⁷⁾。こうした取り組みを可能としている法文化的背景として、小国であるがゆえに国力を維持していくには限りある人的資源を最大限に活用していかなければならないため、それに対応した労働市場を構築・維持していくのに必要な投資を労働政策および社会保障政策として行うべきであるとの認識が政府・労働者・使用者間で一定程度共有されていること、実際の政策制定過程においては、常に政労使間での話し合いにより、その合意に基づいて政策が展開されていること、などの点が挙げられよう⁸⁾。

こうした社会状況を踏まえて、デンマークにおけるメンタルヘルスに関する問題状況と、政府による施策の展開について見ていくことにする。

⁷⁾ デンマークの雇用政策に関する邦語文献として、根本到「デンマークにおける求職者の生活保障と就労支援制度」季労 232 号 54 頁 (2011 年)、菅沼隆「デンマークの労使関係と労働市場」社会政策 3 巻 2 号 5 頁 (2011 年)、嶋内健「デンマークの積極的雇用政策」社会政策 3 巻 2 号 22 頁 (2011 年)、山田久「北欧労働市場の特徴と日本へのインプリケーション」翁百合・西沢和彦・山田久・湯元健治『北欧モデル：何が政策イノベーションを生み出すのか』(日本経済新聞出版社・2012 年) 54 頁以下などを参照。

⁸⁾ もっとも、2008 年のリーマン・ショック後は、デンマークにおいても社会保障政策の切り下げが主張されるようになっており、こうした法文化にも変化が生じているようである。このようなデンマーク社会の「影」について論じたものとして、鈴木優美『デンマークの光と影：福祉社会とネオリベラリズム』(リベルタ出版・2010 年) がある。

1. メンタルヘルスに関する問題状況

デンマークにおいては、一般的にメンタルヘルスに問題を抱えている国民の比率が比較的高いことが指摘されている。たとえば、デンマーク国立労働環境研究センター (National Research Centre for Working Environment, デンマーク語: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 以下では NRCWE と略す)⁹⁾ 内の研究グループが 2010 年 4 月に発表した「メンタルヘルス、病気休暇および職場復帰に関する調査報告および勧告 (Mental Health, Sickness Absence and Return to Work, デンマーク語: Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde)」¹⁰⁾ によれば、デンマークにおける成人人口のうち、メンタルヘルス問題を抱える人の比率は、他のヨーロッパ諸国と比較して 12% から 27% ほど高いとされている¹¹⁾。

また、この報告書によれば、被用者がメンタル不調となる要因として、いじめ、脅迫、トラウマ、勤務時間の長さ、仕事量、感情的負荷などが挙げられているが、メンタル不調の結果として生じる疾病手当や障害年金の受給者数の増加などにかかる費用は、年間 55 億デンマーク

⁹⁾ NRWCE は、それまで設置されていた国立安全衛生機構 (National Institute of Occupational Health, デンマーク語: Arbejdsmiljøinstituttet) を 2006 年に改組して設立されたものであり、健康および安全に関する学術的なハブとして、雇用担当大臣やソーシャル・パートナー、企業や労働安全衛生コンサルタントなどが健康や労働状態に関する専門的知見を提供する機関として設置されており、所属する研究者が、Scandinavia Journal of Public Health, Scandinavia Journal of Work, Environment & Health といった北欧系の学術雑誌に最新の研究成果を発表している。

¹⁰⁾ VILHELM BORG, METTE ANDERSEN NEX, IDA VIKTORIA KOLTE AND MALENE FRIIS ANDERSEN, HVIDBOG OM MENTALT HELBRED, SYGEFRAVÆR OG TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDE (April 2010), at 5, <<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2010/~media/Boeger-og-rapporter/hvidbog-mentalt-helbred.pdf>>. また、本報告書は、英語による要約がまとめられている。NATIONAL RESEARCH CENTRE FOR THE WORKING ENVIRONMENT, MENTAL HEALTH, SICKNESS ABSENCE AND RETURN TO WORK - SUMMARY, MAIN CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS (April 2010), <<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Boeger-og-rapporter/summary---mental-health-sickness-absence-and-return-to-work.pdf>>.

¹¹⁾ *Id.*