

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第95回 札幌地判令和元年6月19日（食品会社A社事件／労働判例1209号64頁）

うつ病を発症している労働者に対して上司が行った「〔採用理由は〕障害者の雇用率を達成するため」との発言は、上司の注意義務違反に当たるとした一方、当該労働者が業務量の増加を希望した際に業務量を増加させなかったことや、それが不可能であるならばその理由を説明しなかったことは注意義務違反に当たらないとした事例

労働法制特別委員会委員 板原 愛 (72期)



## 第1 事案の概要

1 本件は、被告A社に雇用されていた亡K（以下「K」という）が自殺した原因が、Kの上司による発言、及びA社がKの要望に応じて業務量を増加させなかったことなどにより、極度に強い心理的負荷を与えられたKがうつ病の程度を悪化させたことにあるとして、Kの遺族が、A社に対する損害賠償請求権（主位的には不法行為〔使用者責任〕に基づくもの、予備的には安全配慮義務違反を根拠とする債務不履行に基づくもの）を相続した等として、損害賠償の請求を行った事案である。

2 Kは前職勤務中にうつ病を発症し、障害等級3級の認定を受けた。前職に困難を感じたKは退職し、平成24年11月、A社に障害者雇用枠で採用された。

3 採用に先立ち、障害者の就労を支援する特定非営利活動法人の相談員Bは、事前にKの上司となるCに対し、うつ病の特性と配慮すべき事項を説明した。Kは、A社の工場の事務員として勤務を開始したが、事務員として勤務するのは初めてであった。

4 Kは勤務開始当初、Bに対し、勤務が充実している等と報告していたが、採用翌年である平成25年4月19日、Kは、Cに対し、仕事が少なくて辛い等と泣きながら相談した。その際、Cは、Kの雇用が「障害者の雇用率を達成するため」であるという発言（本件発言）をし、直後にKは早退・欠勤した。

K、B及びCは、同月23日、面談し、Cは、K及びBに対し、部署異動をして、業務量を増やし、積極的に会議にも参加してもらおう等と説明し、これを受けて、Kは大変喜んだ。

5 Kは同年4月末から他部署の業務も担当することとなり、医師に仕事が増えた旨報告していたが、同年5月23日から6月14日までの間、Bに対し、やる気がなかった、一日中暇な日もある、辛い等と報告した。

これを受けて、同年6月18日、BがCと面談したところ、Cは今すぐ急激に業務量を増やせないものの、現状を改善したいこと等を述べたが、その後Kが新たな業務を担当することはなかった。

6 Kは、同年7月30日から同年8月31日までの間、抑うつ状態にあるとの医師の診断に基づき欠勤し、同年9月2日、A社における勤務を再開したが、同月24日、縊首して死亡した。

## 第2 判決要旨

1 うつ病を発病している者は、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向があること、Cは、Kがうつ病に罹患していることを認識していたことからすれば、Cは、安全配慮義務の一内容として、Kに対して心理的負荷を与える言動をしないようにすべき注意義務を負っていた。本件発言はKがうつ病に罹患している障害者であることがその雇用理由である（少なくともその理由の一つである）と説明するに等しく、A社における自分の存在価値について思い悩んでいたKに対する配慮を欠き、Kに心理的負荷を与えるものであったといえ、Cには注意義務違反があったと認められる。

2 注意義務違反と死亡との因果関係の認定について、本件工場での勤務を開始した時点及び勤務開始後約3か月の時点におけるKのうつ病の程度は軽症

であったところ、Kのうつ病の程度は、平成25年6月下旬頃、中等症以上に悪化し、その後はその程度が改善しなかったと認められるが、Kは、本件発言によって心理的負荷を受けたものの、以降その状態が継続したと認めることはできない。

- 3 労働者に労務提供の意思及び能力があるにもかかわらず、使用者が業務を与えず、又はその地位、能力及び経験に照らして、これらとかけ離れた程度の低い業務にしか従事させない状態を継続させることは、業務上の合理性があるものでなければ許されない。使用者には、障害者基本法上、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理が求められていること、精神障害を有する者は、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向があることを踏まえると、Cは、安全配慮義務の一内容として、Kから業務量に関する申出があった場合には、現在の業務量による心理的負荷があるか、あるとしてどの程度のものかなどを検討し、業務上の合理性に基づく裁量判断を経て、対応可能な範囲で当該申出に対応し、対応が不可能であれば、そのことをKに説明すべき義務を負っていた。

一方、Cは、Kから業務量が少ないと申出を受け、これを放置することなく、速やかに、具体的な解決策を検討し、実際に実行していたといえ、Kは事務員としての職務を担当したことがなく、本件工場での勤務を開始してから5か月程度しか経過していなかったこと、ストレスを抱え込みやすく、多くのことを言われると動きが悪くなるという特質を有していたこと、うつ病に罹患している者には、活動性の減退による易疲労感が増大し、集中力及び注意力の減退という現象が見られることがあることからすると、Kの申出にそのまま応じなかったとしても、注意義務に違反したとは認められない。

- 4 また、同年6月18日の時点で新たな業務について検討はされており、Kに対して新たな業務を割り当てることが不可能であったということとはできないこと、Cとしても、これらの業務をKに担当してもらうことが不可能であることを認識し、又は認識し得たことを認めるに足る証拠もないことからすると、Cが、Kに対して業務量の増加が不可能であること及びその理由を説明しなかったことがCの注意義務違反となるものではない。

### 第3 検討

- 1 本件のほか、障害者の雇用に関する事例として、富士機工事件（静岡地浜松支判平30.6.18判例1200号69頁）、大阪府・府知事（障害者対象採用職員）事件（大阪地判平31.1.9判例1200号16頁）等があるが、本件は、労働者の申出によりその業務量を増加させる義務が生じうることを示した点で特徴がある。障害のある労働者の業務量については、その減少・増加の両方について配慮を要することから、使用者にとっては悩ましさがあるところ、本件の事例におけるKの業務量に関する事実及び評価は参考になると思われる。

- 2 また、労災保険の支給に関する国・厚木労基署長（ソニー）事件（東京高判平30.2.22判例1193号40頁）は、精神障害の既往症のある労働者について原則業務起因性を認めず、「特別な出来事」等の存在を要求している一方、いわゆる労災民訴である本件では、因果関係の検討に当たり、相当因果関係のみの検討を行っているように思われる点で特徴的である。