

業務に起因しない精神疾患等に関し、
労働者の体調管理に配慮する義務を認めた事案

ティー・エム・イーほか事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』（共著・日本法令）など。

第1審 静岡地裁 平成26年3月24日判決（労働判例1117号12頁）

第2審 東京高裁 平成27年2月26日判決（労働判例1117号5頁）（本判決）

本件は、就業前からうつ病に罹患していた派遣労働者（以下「A」という。）の自殺について、遺族が、派遣元会社等に損害賠償を請求した事案である。本判決は、Aの自殺にかかる派遣元会社等の法的責任は否定したが、Aの体調不良を把握した以上、安全配慮義務の一環として、A自身の体調管理が適切に行われるよう配慮すべきであったとして、慰謝料支払い義務の限度で責任を認めた。業務に起因しない疾患等に関して、労働者の体調管理に配慮する義務を認めた点に本判決の特徴がある。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(原告)

訴えたのは、Aの遺族である配偶者(X1)と子(X2、以下総じて「Xら」という。)である。

(2) 訴えられた側(被告ら)

訴えられたのはAの雇用主であった派遣元会社（以下「Y1」という。）、同社の代表取締役（以下「Y2」という。）、派遣先会社（以下「Y3」という。）及び派遣先会社のB出張所の所長（以下「Y4」という。）である。

2) Xの請求の根拠

Xらは、Yらが、Aのうつ病罹患を認識し、または認識することができたのに、Aの精神状況に何らの配慮もせず、Aを自殺に至らしめたとして、Y2及びY4に対しては不法行為に基づき、Y1に対しては債務不履行及び会社法350条¹⁾に基づき、Y3に対しては、債務不履行及び使用者責任に基づき、損害賠償(X1に対しては約4,000万円、X2に対しては約2,000万円²⁾)を請求した。

3) 事実関係の概要

(1) Aは、遅くとも平成19年2月5日、内科・精神科・心療内科を受診し、それ以降死亡するまでの間、継続的に同クリニックを受診していた。当初は、不安障害及び不眠症と診断されて支持的精神療法や投薬が実施された。平成21年10月以降は、抗うつ剤等の投与も

うけたが、平成22年4月10日の受診時から、抗うつ剤は、いったん中止された。

(2) Aは、平成19年9月10日、Y1との間で、就業場所を浜岡原発内のY3のB出張所とする派遣雇用契約を締結し、同日からY3に派遣され、B出張所内の空調設備メンテナンス工事等の現場監理業務に従事した。

(3) Aには、業務遂行上の問題点はなく、業務遂行中に奇異または異常な言動があったことはうかがえなかった。

(4) Aの残業時間は、平成20年が1ヶ月平均約37.9時間、同21年が1ヶ月平均約32.9時間、同22年が1ヶ月平均約25.8時間であった³⁾。

(5) Aは、平成22年3月に早退を1回、休暇取得を2日、同年4月に早退を2回したことから、Aの体調を案じたY4がY2にAの様子を聞くように依頼した。

(6) そこで、Y2がAに電話で様子を聞いたところ、Aは、最近、頭痛がありよく眠れないので病院で睡眠薬をもらっている旨述べた。Y2は、薬に頼らず気分転換をすることを勧めた。

(7) その後も、Y2がメールで体調を問合わせたり、Y4も面談して仕事の状況を確認したが、Aは、体調は大丈夫である旨述べていた。

(8) 同年12月9日、Aは、自宅で自殺をした。

2. 第1審判決(本判決)の要旨

第1審判決は、Aの業務の精神的負荷が大きいとは

言い難いこと、Y2がAに連絡した際に、うつ病に罹患していることを告げたことはうかがえないこと等から⁴⁾、YらにおいてAがうつ病に罹患していることを認識し、また認識することができたとは認められないとして、Xらの請求を棄却した。

3. 控訴審（本判決）

（1）Aの自殺に関するYらの法的責任

控訴審は、Aの自殺に関するYらの法的責任については、原判決同様、法律上の責任はない⁵⁾とした。

（2）Y1及びY3の安全配慮義務違反

他方、Y1及びY3の安全配慮義務違反については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」⁶⁾において「労働者からの相談に応ずる体制を整備し、特に

個別の配慮が必要と思われる労働者から管理監督者が話を聞いたり」等することが望ましい⁷⁾などとしていることをふまえ、Y2やY4がAの体調不良を把握した以上、「安全配慮義務の一環として」、AやX1ら家族に、「単に調子はどうかなど抽象的に問うだけではなく、より具体的にどこの病院に通院していて、どのような診断を受け、何か薬等を処方されて服用しているのか、その薬品名は何かなどを尋ねるなどして、不調の内容や程度等を詳細に把握し」⁸⁾、必要があれば、産業医の診察や指導等を受けさせるなどした上でA自身の体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があった⁹⁾のに、これを怠ったとして、その限度でAに対して慰謝料200万円の損害賠償義務を認め⁷⁾、これを相続した限度でXらの請求を認めた。

ワンポイント解説

1. 本判決の特徴

従前、労働者のうつ病発症や自殺に関して安全配慮義務違反が問題とされた裁判例の多くは、業務とうつ病発症等との間に因果関係があることを前提に、かかる発症等を防止するには、いかなる措置を講ずべきであったかという観点から義務の内容が特定されてきた（例えば、長時間労働の削減等）。

これに対し、本判決は、Aのうつ病発症と業務との間に因果関係がない中で、指針を根拠に、使用者の安全配慮義務の一環として、**下線②**のように不調の程度を詳細に把握し、**下線③**の対応を取ることを使用者の義務と認めた点に特徴がある。

2. 私傷病に関する情報把握にかかる使用者の義務

上記指針は、労働安全衛生法（第70条の2第1項）に基づいて策定されているところ、同法は使用

者と労働者の私法上の権利・義務を定めたものではないほか、指針は、事業者が**下線①**の対応を取ることを事業者の「義務」として規定していない。それゆえ、指針を根拠に労働者のプライバシーにかかる私傷病の情報を詳細に尋ねることが、一般的な使用者の義務とすることには疑問を覚える。とはいえ、本件では、Y2らが、Aが継続して不眠で通院していることまで把握していながら、簡単に体調を確認していたにすぎなかった事情があることからすれば、本事例に限っては本判決の結論も首肯できるところである。

なお、診断名等の健康情報は「病歴」にかかるものであり、個人情報保護法上「要配慮個人情報」に該当し（同法第2条第3項）、取得には本人の同意が必要である等、その取扱いには留意すべきである。（「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」⁸⁾ 参照。）

1) 会社法第350条：株式会社は、代表取締役その他の代表者がその職務を行うについて第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。

2) いずれもAから相続した逸失利益相当の損害金及び慰謝料とX1ら固有の慰謝料の合計額。

3) 平成22年は、Aが自殺をする前の月である11月まで。なお、本件では、長時間労働は無く、Xらも、Aのうつ病が過重労働によるものであるとの主張はしていない。

4) クリニックの平成22年4月10日のカルテには、Aが職場で「薬を飲むな」と言われた旨の記載があり、X1は、AがY2に対してうつ病である旨を話したところ、Y2から抗うつ剤の服用を止めるよう求められたとの話を聞いた旨供述したが、裁判所は、AがY2から言われたことを曲解して述べた可能性も排斥できず、カルテの記載内容自体、AがY2に対してうつ病であるとの話をした旨の内容ではないことから、X1の供述は採用できないと判断した。

5) Yらにおいて、Aがうつ病に罹患し重篤な状態であることを認識し、又は認識することができたときまで認めることはできないとして、Aの自殺にかかるYらの法的責任は否定した。

6) 平成18年3月31日付け基発第0331001号。なお、同指針は、平成27年11月30日付けで改正されている（基発第1130第1号）。

7) Y2及びY4については、それぞれ会社の代表者や従業員であり、同人らが個人的にAに対して損害賠償義務を負うものではないとして、Y2及びY4の責任は否定している。

8) 「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」https://www.ppc.go.jp/files/pdf/koyoukanri_ryuuijiku.pdf