



マンスリーピックアップ

会社は従業員の体調管理をどこまでするのか？

会社には従業員の健康に対する安全配慮義務があります。安全配慮義務違反があるか否かは、長時間労働の有無といった業務量のほか、業務の内容・責任の程度等といった業務の質などが問題となります。実務上は、会社が長時間労働をさせていることを認識しながら（精神疾患等になることを予見しながら）、対応を怠った場合に、企業の安全配慮義務違反が問われる傾向にあります。

一方、長時間労働と精神疾患等との関連性が認められない場合には、業務に起因して精神疾患になることは予見不可能であったとして、企業の安全配慮義務違反が否定される可能性が高いといえます。

今のところ業務に支障はないものの、精神的な体調不良を訴えていた社員について、どこまで対応が必要でしょうか。

この件について、「そこまで会社に求めるのか」という驚きの判例をご紹介します。

<ティー・エム・イーほか事件 東京高裁 平成27年2月26日>

従業員は派遣会社に雇われていて、派遣先（中部電力浜岡原子力発電所）で空調設備の管理業務を行っていた。この業務をはじめた3年後、従業員は自宅で自殺した。

従業員の遺族は派遣元会社と派遣先会社を「うつ病を認識できたのに、安全配慮義務を怠った」として裁判に訴えた。

第1審では、会社はうつ病を認識できなかったとして、遺族の訴えを退けたため、遺族は控訴した。

そして、高裁は以下の判断を下した。

従業員の自殺について業務が原因とは考えられない。しかし、従業員は派遣先の所長に「頭が痛く、よく眠れない」などの話をしている、従業員の体調不良は認識できた。（実際、派遣先の所長は従業員にメールで体調を問い合わせている。）

派遣元会社、派遣先会社ともに、従業員に対して「抽象的に」体調を聞いており、もっと「具体的な」対応を取るべきであった。（通院先の聞き取りや診断された病名などを把握していなかった。）

産業医などの診察を受けさせるなどの指導を行うべきであった。

以上により、会社は安全配慮義務を怠っており、派遣元会社及び派遣先会社は連帯して「150万円+遅延損害金」を支払うこととした（会社敗訴）。

つまり、裁判所は従業員に対する安全配慮義務の一環として従業員やその家族に対して、単に「調子はどうか？」と聞くだけではなく、より具体的に

「どこの病院に通院して？」
「どのような診断を受け？」
「どんな薬を処方されたのか？」

を尋ねるなどして、「不調の具体的内容を把握し、産業医の診察を受けさせるなどの体調管理に配慮すべき義務がある」としたのです。

この裁判結果には驚くばかりです。精神疾患はとでもデリケートな問題なので、本人も隠したがる場合が多いものですが、それでも

「病名は？」
「処方された薬の名前は？」

を聞きとり、「**しかるべき対処をしなさい**」「**会社には従業員の健康に対する配慮義務があるので**」と、この裁判で言っているのです。

上記の裁判で今後、会社としては「**従業員の体調管理について、会社の責任は拡大傾向にある**」ということをし、しっかりと認識しなければなりません。つまり、会社の安全配慮義務に対するハードルが「**医師の診断を受けさせることまで求める**」というようになったと考えられます。

これまでは、業務遂行に問題がない場合は、積極的に体調管理までは関与しないことが多かったと思います。しかしこれからは、従業員の体調不良を認識した際には、それが業務に起因するか否か、業務遂行に支障をきたしているか否かに関係なく、本人のプライバシーを侵害しない範囲で、可能な限りヒアリングし、具体的に対応しなければなりません。

今後は、社員の体調不良を認識した場合、医師の診断を受けさせ、原因を把握する対応が求められます。



新年明けましておめでとうございます。今年もどうぞよろしくお願い申し上げます。さて、2015年を振り返ってみると、夏に起こった中国バブルの崩壊がありました。この影響で日経平均が2,500円以上も暴落しました。また欧州では戦後最大と言われる難民危機が浮上。中東やアフリカから大量の難民が一気に押し寄せ、大混乱になりました。イスラム国の問題も解決できませんでした。2016年の最大イベントはアメリカ大統領選挙です。11月8日に本投票が行われ、春～夏頃まで民主・共和両党の指名候補争いが行われます。もしヒラリーが勝利すれば、アメリカ初の女性大統領です。8月はブラジル・リオ五輪が開催されます。日本では7月に参議院選挙が行われますが、同時に衆議院解散総選挙も行われる可能性があります。平和な1年を望みます。（野口）

