

人事異動の心理的負荷によるうつ病自殺と 使用者の安全配慮義務

ボーダフォン（ジェイフォン）事件

名古屋地裁平成一九年一月二四日判決 平成二五年（ワ）二九五〇号、損害賠償請求事件
労働判例九三九号六一頁

本件は、精神科に通院歴のある労働者が、人事異動等により心理的負荷を受け、うつ病を憎悪させた結果自殺に至ったとして、遺族が安全配慮義務違反に基づいて損害賠償を請求したケースである。本判決は、人事異動の打診および説得経緯とうつ病増悪との間の相当因果関係を肯定する一方で、使用者に自殺という結果についての予見可能性がなかったとして、使用者の安全配慮義務違反の成立を否定している。本判決の特徴は、予見可能性の前提として、労働者がうつ病に罹患していることを認識していたか、または、認識することが可能であったか否かを判断している点にある。しかし、一般的にうつ病であるかどうかを認識することは容易ではなく、うつ病の認識または認識の可能性を判断基準として採用することには疑問がある。なお、相当因果関係の判断方法や安全配慮義務の具体的内容如何についても興味深い論点が提起されている。

事実の概要

原告Xらは自殺した訴外Aの妻と子である。Aは、長年勤務してきた訴外Zから通信サービス業を営む被告Yに在籍出向し、その後Yに転籍した者であり、営業本部カスタマーサービス部の担当課長等を歴任していた。

Aは、平成六年一月、国立病院精神科を受診して投薬を受け、平成七年七月には、精神科医が開設するDクリニックを受診し、以後、断続的に通院して投薬を受けていた。

平成一四年九月、Yは、保守センターの後任人事を検討し、Aが後任として適当であるとの考えをAに伝えた。これに対し、Aは、保守センターの業

務がそれまで経験したことがない物流業務であること、二人分の業務を一人で遂行することはできないこと、テスト業務も引き続き担当しなければならずさらに負担が重くなること、通勤時間が長くなることを理由に、後任となることを拒絶した。上司らは、三回程度の面談を実施し、Aには保守業務の経験があること、同じ技術サポートグループ内での業務であること、佐屋保守センターにおける業務量が従前よりも減少する予定であることなどを説明し、また、通勤時間についても合理的な通勤経路を提案するなどして説得を試みた。

説得の過程において、Aは態度を硬化させて、「自分を辞めさせたいのか。」と強い調子で言った。これに対して、上司は、本件異動を拒み続けるAの態度にあきれ果て、「勝手にしたらいいいではないですか。」と述べた。また、再三にわたる説明にもかかわらず、Aが「保守センターでやっていく自信がない。」と言ったため、上司は、「Aさん、甘えているんじゃないの。」と強い調子で言った。Aは、妻Xに対し、「会社で異動に伴う業務の件で頭に来た。嫌ならやめろとの暴言を受けた！」と携帯メールを送った。Aは、上司らに対し、本件異動を承

知した旨を明言したことはなかったが、平成一四年一月二日から、保守センターにおいて正式に勤務することになった（以下「本件異動」という。）。正式勤務から五日後、Aは、自宅において、自ら首をつって窒息により死亡した。

そこで、Xらは、Yに対し、Aは長時間労働等の過重業務と新規業務に従事したことによる心理的負荷を受けたためにうつ病を発症し、その後の異動の強行等によりうつ病を悪化させたとして、安全配慮義務違反に基づいて損害賠償請求等を求めて提訴した。

● 判旨

請求棄却

一 Aのうつ病り患の有無等について

「Aは、平成六年一月ころにうつ病にり患し、その症状の程度は、ドグマチール¹の処方がない場合に、日常生活を続けることに幾分かの困難を生じる程度であり、その後、抑うつ状態が残る部分寛解に至り、平成七年七月ころ以降は、Dクリニックにおける各受診期間において、おおむね、抗うつ剤の処方がない場合に、日常生活を続けることに幾分かの困難を生じる程度とうつ病の症状を呈し、メイラックスの効果により日常生活を支障なく送れ

る程度の抑うつ状態が残存する部分寛解の程度にあったものといえる。」

二 Aの担当業務と本件自殺との間の相当因果関係について

「Xらは、相当因果関係の判断に際しての業務の過重性は、当該労働者が基準に考えるべきである旨を主張するが、かかる考え方に立って業務の過重性を検討することは、結果責任につながらねず妥当ではない。

したがって、業務の過重性を検討するに際しては、当該労働者が置かれた個別具体的事情を基に当該業務が社会通念上許容される範囲を超える過剰な業務であったかどうかを検討すべきである。」

出向から平成六年一月頃までの業務、及び、平成六年一月頃から平成一四年一月頃までの業務については、社会通念上許容される範囲を超える過剰な業務であったとはいえず、また、心理的負荷の程度は強いものであったとは認められない。

しかし、本件異動については、「Aを退職に追い込む意図の下になされたことは認められないが、Aは、本件異動をそのようなものとして否定的にとらえた上、平成一四年一月当時、抗うつ剤の処方がない場合に、日常生活を続けることに幾分かの困難を生じる程度のうつ病にり患していたため、本

件異動の説得経緯及び最終的に本件異動に応じざるを得ないことに強い心理的負荷を受け、うつ病を増悪させたものといえる。したがって、本件異動の打診及び説得経緯とAのうつ病増悪との間には相当因果関係があるといえる。」

三 Yの安全配慮義務違反の有無について

「一般に、使用者は、その雇用する労働者に対し、当該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が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないように注意すべき義務（安全配慮義務）を負う。そして、使用者が労働者に対し、異動を命じる場合にも、使用者において、労働者の精神状態や異動のとらえ方等から、異動を命じることによって労働者の心身の健康を損なうことが予見できる場合には、異動を説得するに際して、労働者が異動に対して有する不安や疑問を取り除くように努め、それでもなお労働者が異動を拒絶する態度を示した場合には、異動命令を撤回することも考慮すべき義務があるといえる。」

「本件異動の説得状況は、うつ病などの精神疾患にり患しておらず、通常の状態にある者に対するものであ

ったならば、当該労働者の精神状態を著しく害して自殺等の結果に至ることを予見できるようなものであったとまではいえない。」

「したがって、詰まるところ、Yは、本件異動の打診をした当時、Aがうつ病（若しくは自殺を惹起する可能性のあるその他の精神疾患）にり患していることを認識していたか、又は、認識することが可能であったことを前提にしなければ、本件異動命令や本件異動の説得状況により、Aがうつ病を悪化させて自殺に至るという結果について予見することはできなかったといえる。」

A及びXらは、本件出向後から本件自殺までの間に、Yに対して、Aがうつ病にり患していることはもとより、AがDクリニック等に通院していたことの報告をしていないこと、Aが職場において、特に異常な言動を見せることはなかったこと、Aが、出勤予定日の朝になって、突発的に欠勤を申し出たことが年に三回程度あったが、この程度の突発的な欠勤では、通常の体調不良による欠勤と考えるのが自然である。「以上からすれば、Yは、本件異動の当時、Aがうつ病にり患していたことを認識していたとはいえず、また、これを認識することが可能であったということはできない。」

一 本判決の意義

本件は、人事異動等により心理的負荷を受け、うつ病を憎悪させたことにより自殺に至ったとして、遺族が安全配慮義務違反に基づいて損害賠償を請求した事例である。本判決は、Aが部分寛解の程度にあったことを認定し

判旨二は、業務の過重性の判断に際しては、当該労働者を基準に考えるのではなく、当該労働者が置かれた個別具体的事情を基に当該業務が社会通念上許容される範囲を超える過剰な業務であったかどうかから判断している。

妥当するものであり、うつ病に罹患した段階では、うつ病に罹患したことを前提に業務の過重性を判断することに

道（B工業C工場）事件・広島地判平一六・三・九（労働八七五号五〇頁）、人事異動の妥当性についての確に把握すべき義務（社会保険庁（うつ病自殺）事件・甲府地判平一七・九・二七（労働九〇四号四一頁）、労働者の健康状態がさらに悪化することを防止すべき義務（みずほトラストシステムズ（うつ病自殺）事件・東京地八王子支

（判旨一）、また、人事異動の打診および説得経緯とうつ病増悪との間の相当因果関係を肯定したものの（判旨二）、うつ病に罹患していることを認識もしくは認識できた可能性がなかったとして使用者の予見可能性を否定し

「本人がその心理的負荷の原因となつた出来事をどのように受け止めたかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという客観的な基準によって評価する必要がある」と指摘している。この労災認定基準が民事上の損害賠償請求の事案に直接適用されるわけではないが、裁判例には、心理的負荷の有無を判断する際に労災認定基準を参考にして客観的に判断するものがあり（アテスト（ニコン熊谷製作所）事件・東京地判平一七・三・三一（労働八九四号二一頁）、本件の判断枠組みはこれまでの裁判例の傾向に沿うものといえる。

三 安全配慮義務違反

判旨三は、異動を命じることによつて労働者の心身の健康を損なうことが予見できる場合には、異動を説得するに際して、労働者が異動に対して有する不安や疑問を取り除くように努め、それでもなお労働者が異動を拒絶する態度を示した場合には、異動命令を撤回することも考慮すべき義務があると

慮義務違反の成立を否定している。長時間労働などの過重業務によつてうつ病を発症して自殺したケースとは異なり、本件の事案の特殊性は、本件Aが健康状態の悪化を隠したまま業務に従事してきた者であり、かつ、心理的負荷によりうつ病を憎悪させて自殺している点にある。本判決は、心理的負荷によつてうつ病自殺したケースに関する事例判決としての意義をもつと同時に、実務上も注目すべき判決といえる。

たしかに、ストレスに対する耐性には個人差があるとはいえ、業務の過重性について当該労働者を基準とするのは結果責任となりうるもので妥当ではない。それゆえ、個別具体的な事情を基に社会通念上許容される範囲か否かを考えるという本判決の論理は妥当である。ただし、この基準は、労働者がうつ病に罹患していない段階において

判旨三は、異動を命じることによつて労働者の心身の健康を損なうことが予見できる場合には、異動を説得するに際して、労働者が異動に対して有する不安や疑問を取り除くように努め、それでもなお労働者が異動を拒絶する態度を示した場合には、異動命令を撤回することも考慮すべき義務があると

本件の結論を分けたのは、使用者の予見可能性に関する判断である。この点が最大の論点である。すなわち、本判決は、Aがうつ病に罹患していることを認識していたか、または、認識することが可能であったことを前提にしなければ、Aが自殺に至るという結果について予見することはできないとしたうえで、結論として、Yは、Aのうつ病に罹患して認識しておらず、認識することも可能であったということ

二 業務と自殺との間の因果関係

安全配慮義務の履行を期待しうる前

安全配慮義務の履行を期待しうる前

安全配慮義務の履行を期待しうる前

