

復職者の転勤と使用者の安全配慮義務

名古屋地判平一八年一月一八日労判（平成一五年（ワ）第三一七一号損害賠償請求事件）
富士電機E&C事件（労判九一八号六五頁）- 棄却（控訴）

【要旨】 精神的疾患は特にプライバシーに対する配慮が求められる疾患であって、これに関する受診の義務づけは許されないし、現行労安法体系（現行労安法六六条の四、六六条の五第一項、労安則四四条一項）に照らすと、事業者が医師等の意見を聴取すべき義務が生ずるのは、定期健診の検査項目（労安則四四条一項）に異常所見が認められた場合に事業者がなすべき措置に関する事柄に限られ、精神的疾患に関する事項についてまで生じるものではない。これは、現行労安法六六条の五第一項所定の健診実施後に事業者がなすべき事後措置についても同様である。

もっとも、Z（被災者）はY（被告会社）側に自らのうつ病り患の事実を報告していた以上、そのようなZが職場復帰し、就労を継続するについては、Y社としても、Zの心身の状態に配慮した対応をすべき義務があったものといわざるを得ない。

Y社は、Zの職場復帰について、内部的な協議をしたり、医師等の専門家に相談することなく、提出された診断書に記載された休養加療期間より前にZを職場復帰させることにしたものであり、いささか慎重さを欠いた不適切な対応であったことは否めない。しかし、(i)Z自身の希望があったこと、(ii)復職後も比較的難度の低い業務に従事させ、職場環境や労働時間にも問題がなかったこと、(iii)必要以上の業務軽減措置はZのキャリアに影響しかねないこと、(iv)復職の一〇か月程後にZのうつ病は完全寛解状態に至ったこと、等から、Y社は、Zの職場復帰に際し、Zの心身の状態に相応の配慮をしたと認められることから、Y社に安全配慮義務違反があったとまで認めることはできない。また、復職後の転勤措置についても、(iv)からすると、それ以前のY社の安全配慮義務違反がZのうつ病の再発及び自殺の原因となったとは認められず、Zのうつ病が完全寛解した後のY社の安全配慮義務違反についても、うつ病が完全寛解の状態にあったZにとって、中部支社で従事した業務は、過重であったと認めることはできないのであるから、Y社に安全配慮義務違反があったと認めることはできない。

【事実の概要】

本件被災者Zは、昭和三〇年生まれの男性であり、高校卒業後、昭和四九年にY社（被告会社）に入社し、電気工事の予算管理、原価管理、現場施工管理等の業務に従事してきた。平成九年六月には、Y社関西支社の電気設備工事を担当する部門（技術第三部）の技術課長に昇進し、大阪に単身赴任することとなった。そして、平成九年九月には、関西支社内の民間プラント工事を担当する部門（技術第二部）の課長に異動した。

Zは、平成九年一一月に自宅で体調不良を訴え、A胃腸病院で「胃潰瘍、表層性胃炎」と診断され、代休を取得するなどして同月四日から一五日まで自宅療養し、一七日から職場復帰した。しかし、X1（Zの妻：原告）は、Zの胃潰瘍等が精神的原因によるものではないかと考え精神科の受診を勧めたため、平成九年一二月八日、ZはC病院を受診したところ、D医師より症状の重いうつ病と診断され、仕事を休み療養するよう勧められた。但し、D医師はZが会社で不利益を受けることを避けるため病名を「自律神経失調症」とし、一〇日間程度の休養加療が必要とする診断書一を作成し、Zに交付した。Zは、同日中に当時の上司であった技術第二部長Iに診断書一を示し、休養を指示されたことを告げたところ、Iは自律神経失調症がうつ病を意味することをZに確認したうえで休養を指示するとともに、当時の関西支社副支社長Jに事情を報告し、JもZと面接をしたが、Zからは「落ち込み方がいつもと違う」など自身の異常が伝えられた。

一二月八日以後、Zは代休や有給休暇、私傷病休暇を利用して自宅療養を開始し、同月一三日、二四日にC病院でD医師に受診したところ、二四日にはD医師より病名を「自律神経

失調症」とし、同月一八日から更に三ヶ月程度の休養加療が必要である旨の診断書二が交付され、Zは翌日これを関西支社に提出した。なお、二四日以降、ZがC病院に受診することはなかった。

こうして休養加療中の平成一〇年一月半ばころ、Iが電話でZの様子を確かめていたところ、Zより比較的容易な図面作成業務などから作業に復帰したい、との意向を聞き、Iもその程度の業務なら仕事へ復帰する端緒として適当と考え、I自身の判断に基づき（即ちY社での内部的協議や医師等の専門家への相談なしに）、以前Zが担当経験のある駐車場工事に関する図面修正業務から仕事へ復帰してはどうかと提案し、Zもこれに同意した。他方、Z側も自らの職場復帰について直前までX1に相談したことはなく、主治医であるD医師の意見を聴くこともなかった。なお、X1はZから職場復帰について聞いた後、時期尚早として反対したが、聞き入れられなかった。

以上の経緯の後、Zは平成一〇年一月二六日に職場復帰し、当初は関西支社中津倉庫の工事事務所で駐車場の施工図の見直しや原材料の数量の見直し等の業務に従事し、同年二月には計五回の休日出勤も行ったが、業務自体の難易度は比較的 low、Iが様子を見に行った際も元気そうな印象を持った。他方、D医師は二月五日にX1よりZの職場復帰を聞いて驚くし無謀と感じたが、具体的指示まではしなかった。

ところがその後、Y社は関西支社ではZが殆ど実力を発揮できないと考え、平成一〇年三月、Y社の当時の人事部長であったMがZと面談し、技術課長として中部支社勤務するか、主査又は課長補佐として本社勤務するか、二つの選択肢を示したところ、Zよりその場で中部支社勤務の希望を伝えられたためその通り発令し、Zは同月二一日付けで、民間、官公庁の建設設備に関する電気工事を担当する技術部第三課の課長として中部支社に単身で赴任した（関西支社の時と同様、借り上げ社宅に居住）。当初、同課にはZを含め従業員が五名いたが、同年四月に四人となった。Zは着任後、同課の人手不足や現場の業者の調達などにつき問題を抱えていたが、同年一〇月に、気心が知れ即戦力となるOが異動してきたことで、人手不足問題は解消された。出社は毎日おおむね午前八時三〇分ころで、退社は仕事量により変動はあったが平均して午後七時三〇分ころから午後八時ころまでの間であり、後記のISO認証取得のための準備期間を除き、休日出勤や持ち帰り仕事もなかった。異動直後の同年四月ころ、Zは、以前の上司であるTに電話し、「関西支社より中部支社の方が良い」などと話し、その後も同年九月ころまで月一回ほどTに電話し、世間話をしたりしていた。

なお、Zの中部支社赴任当時直属の上司であった技術部長Pは、Zのうつ病疾患につき正式に聞いてはいなかったが、関西支社の知人から会社を休んだ旨の情報は得ていた。また、同僚の技術部第一課長QはZのうつ病疾患の事実は知らず、平成一〇年一〇月に技術部第二課長として赴任してきたRは、Zが関西支社時代に会社を休んでいた旨の情報は得ていたものの、うつ病疾患の事実は知らなかった。Zの上司や同僚らは、むしろZについて格別服装の乱れた様子もなく、明るくき帳面との印象を抱いていた。

ところでこの頃、Y社では、業務上の必要性に応じ、ISO認証取得の取組をはじめ、平成一一年一月初ころには、Zが課長を務める第三課が担当していた工事現場がISO認証取得の対象となった。このことで第三課の業務量は増加し、午後一〇時ころまで勤務したり休日出勤することもあった。Zも一月三〇日から二月二一日までの約二〇日間に八日の休日出勤をした。

その他、Zは、平成一〇年夏ころにY社が受注した佐久市ショッピングセンター電気工事の予算管理や安全管理のとりまとめや、平成一一年六月初ころにE組よりY社が受注した松本の電気工事にかかる予算管理や原価管理等を主な職務として行っていたが、前者では追加工事代金未収分が発生し、後者では採算が合わず赤字が発生する、といった問題が生じた。

また、Zは中部支社技術部第三課長の職にはあったものの、Y社の職能資格等級制度の中で、課長や専任課長に対応したグレードに進級していなかった。そこで、平成八年から引き続き平成一一年にも進級選抜審査を受け、最初の関門である管理者適性検査に合格し、その後自ら設定した業務目標に基づく実践について、同年七月五日に成果論文を脱稿し提出した。Zは、主に時間外や休日を利用してこの論文作成に取り組んだ他、同じ年度の部下Gの進級

選抜試験の受験に際して成果論文指導や研修会発表レポートに関する指導助言を行った。

以上の経過の後、平成一一年七月三十一ころ、Zは四通の遺書を自筆遺書を作成し、翌八月一日、午前中にX1と電話で話をした後、午後一時ころ、社宅マンション浴室で首吊り自殺を図り、窒息死した。

そこで、Zの遺族（妻子）であるXら（X1～X4：原告ら）がY社に対し安全配慮義務違反に基づく損害賠償金等を相続したとしてその支払を求めた。

争点は、中部支社転勤後の業務の過重性、Y社の負う安全配慮義務の内容、違反の有無、損害額、損害賠償額減額の可否、であった。このうちでは、Y社は、Zの関西支社への復職に際し医師へ意見聴取を行う義務を負っていたか否か、Zの職場復帰後Zに対して業務軽減措置をなす義務を負っていたか、また、Zの中部支社への転勤を回避すべき義務を負っていたか、さらに、関西支社と中部支社の双方において、Zの個別事情を把握したうえで業務の遂行に伴う心理的負荷が過度に蓄積して精神疾患が再発しないよう配慮する義務を負っていたか、等が個別的な争点とされた。はほんらいに含められるべき争点であるが、本件では重点的な争点として独立して審査対象とされている。

なお、裁判所に示されたZの病状の推移に関する医師の所見によれば、ZがC病院に受診療養していた平成九年一二月ころから平成一〇年二月ころまでZがうつ病にり患していたこと、その後しばらく寛解状態（：うつ病症状が消失した状態）にあったこと、Iに体調不良を訴えた平成一一年七月ころにうつ病が再発したこと、等については見解が共通しているが、平成一〇年三月ころから平成一一年七月ころまでについては、Zが医療機関を受診しなかったこと等を理由として継続して寛解状態にあったとする見解（愛知県労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会）と、平成一〇年一二月ころまではうつ状態が継続していたとする見解（D医師）とに分かれた。

【裁判理由】 Xら請求棄却

争点 について

Zは、平成九年一二月八日、D医師によってうつ病にり患したと診断され、同日以降自宅療養を開始したが、Z自身が職場復帰を希望したことから平成一〇年一月二六日に職場復帰を果たし、職場復帰後はZにとって比較的難易度の低い業務に従事したと認められる（以下、経過Aと呼ぶ）。その後、「技術課長として処遇されることを承知の上、自ら中部支社への転勤を希望し、同年三月二日付けで、中部支社の技術部第三課長として赴任したものである」。そして、「中部支社へ転勤した後は、うつ病のり患又は増悪を疑わしめる様子を示すこともな」かったこと等に照らせば、「Zのうつ病は、中部支社への転勤を契機として、その症状が軽減する傾向にあったと推認することができる」（以下、経過Bと呼ぶ）。「その結果、・・・D医師の所見によっても、Zのうつ病は、遅くとも同年一二月八日ころの時点で、完全寛解の状態に至ったものと認められる」（以下、経過Cと呼ぶ）。

確かに、Zは中部支社への転勤後管理職として幅広い業務に従事していた。しかしZはベテラン従業員であり、関西支社で既に管理職の経験があったこと等に照らせば、「Zが第三課で従事した業務は、内容面において、従来Zが従事してきた業務と質的に大きな変化があったものということはできず、また、・・・ISO認証取得の準備期間を除いては、・・・勤務時間がさほど長時間にわたるものではなく、休日出勤もなかったことに照らせば、・・・量的な面でもさほど過重であったということとはできない」。

その上、経過A～C「にかんがみれば、上記の管理職としての業務一般が、Zにとって、心理的負荷を及ぼすような過重な業務であったと認めることはできない」。

次に、Xらが指摘するZが従事した個々の業務（ISO認証取得の準備作業、佐久市ショッピングセンターの電気工事の追加工事の回収にかかる問題、松本の電気工事の受注にかかる問題等）について個別的に検討しても、これらに従事したことによってZが受けた心理的負荷はさほど大きなものとは認め難く、「うつ病が完全寛解の状態にあったZにとって、同業務が過重であったとは認められない」。

「以上・・・を総合的に考慮すれば、中部支社においてZが従事した業務によりZが受け

た心理的負荷が大きかったと認めることはできず、Zにとって、上記業務が過重であったとは認められない」。

争点 について

ア 安全配慮義務の内容について

労働安全衛生法六六条の二（ 現六六条の四）、六六条の三第一項（ 現六六条の五第一項）、労働安全衛生規則四四一条、Y社の安全衛生規程六七条二項（ 現行法六六条の四、六六条の五第一項を受け、健診の結果必要と認められた場合、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等、適切な措置を講ずべきことを定めたもの）、六八条（「会社は、傷病および特定疾病（精神疾患、慢性疾患など）により、長期欠勤者が職場に復帰する時、または業務上疾病の疑いがある従業員に対しては、再発または増悪を防止するために、産業医の診断を受けさせ、その指示に基づいて健康要保護者としての管理を行う。」）の定め「を前提に、Y社の負うべき安全配慮義務の内容について検討するに、確かに昨今の雇用情勢に伴う労働者の不安の増大や自殺者の増加といった社会状況にかんがみれば、使用者（企業）にとって、その被用者（従業員）の精神的な健康の保持は重要な課題になりつつあることは否めないところである。

しかしながら、・・・・精神的疾患については、社会も個人もいまだに否定的な印象を持っており、それを明らかにすることは不名誉であるにとらえていることが多いことなどの点でプライバシーに対する配慮が求められる疾患であり、その診断の受診を義務づけることは、プライバシー侵害のおそれ大きいといわざるを得ない。これらに、前記・・・の労働安全衛生法及び労働安全衛生規則の各規定ぶりなどを併せ考慮すると、事業者は、労働安全衛生規則四四一条に定められた健康診断の検査項目について異常所見が認められた労働者に対する関係では、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴くべき義務を負うものであると解するのが相当であり、これを超えて、精神的疾患に関する事項についてまで医師の意見を聴くべき義務を負うということとはできない。そして、労働安全衛生法六六条の三第一項（ 現六六条の五第一項[評者注]）所定の、事業者が負う就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずべき義務は、同法六六条の二（ 現六六条の四[評者注]）を受けたものであるから、上記と同様、精神的疾患に関する事項には当然に適用されるものではないと解するのが相当である。

また、・・・・前記のとおり、労働安全衛生法に定められた義務が精神的疾患に関する事項については妥当しない以上、安全衛生規程六七条二項を根拠として、Y社の主治医等からの意見聴取義務や就業場所の変更等の措置を講ずべき義務が直ちに発生すると認め難い。

さらに、Y社の安全衛生規程六八条は、・・・・精神的疾患により長期欠勤していた従業員が職場に復帰する際、Y社において、当該従業員に対し、産業医の診断を受けさせ、健康要保護者として管理を行うことができることを規定したものと解するのが相当であり、同規定を根拠として、Xらが主張する具体的な法的義務が直ちに発生すると解することには無理がある」。

「もっとも、・・・・Zは、I及びJに対し、自らうつ病にり患したことを報告していたことから、Y社としては、Zのうつ病り患の事実を認識していたものといわざるを得ず、そのようなZが、職場復帰し、就労を継続するについては、Y社としても、Zの心身の状態に配慮した対応をすべき義務があったものといわざるを得ない」。

「以上によれば、Y社は、Zの職場復帰及び就労の継続につき、Zの心身の状態に配慮した対応をすべき義務を負っていたと解するのが相当である」。

イ 安全配慮義務違反の有無について

前記認定の「とおり、Zから、Y社に、平成九年一二月八日から三か月程度の休養加療を要する旨の診断書が提出されていたにもかかわらず、・・・・Y社は、Zの職場復帰について、内部的な協議をしたり、医師等の専門家に相談することなく、Zを職場復帰させることにしたものであり、いささか慎重さを欠いた不適切な対応であったことは否めない。

しかしながら、・・・・そもそもZが職場復帰を希望したことから、Y社も診断書に記

載された休養加療期間よりも前にZの職場復帰を認めたこと、・・・・・Y社は、Zが職場復帰をした後、Zの担当業務に関する希望を踏まえて、・・・・・工事事務所において、Zにとって比較的難易度の低い業務・・・・・に従事させたこと、・・・・・上記・・・・・業務が特に劣悪な環境下の職場での長時間労働であったとも認めることができないこと、Y社において、Zのうつ病り患の前歴を理由にそれ以上業務の軽減措置等を採用することは、昇級昇格等の点で不利益を生じさせることにもつながりかねず、職場復帰を希望したZの意に反して、疾病の前歴を理由にした不当な差別との批判も招きかねないことに照らせば、Y社は、Zの職場復帰に際し、Zの心身の状態に相応の配慮をしたと認めることができる。

そうすると、前記のとおり、Y社がZを職場復帰させる過程において、いささか慎重さを欠いた不適切な対応があったことは否めないものの、Y社は、Zの職場復帰に際し、Zの心身の状態に相応の配慮をしたと認められることから、Y社に安全配慮義務違反があったとまで認めることはできない。

しかも、・・・・・Zのうつ病は、平成一〇年一二月八日ころの時点で、完全寛解の状態に至っていたのであるから、Y社が、Zを職場復帰させ、・・・・・工事事務所での業務に従事させたことが、Zのうつ病の再発、ひいては自殺の原因となったものとは到底認めることができない」。

「Zが中部支社に転勤した後のY社の安全配慮義務違反の有無について検討するに、・・・・・Zのうつ病は、平成一〇年一二月八日ころの時点で、完全寛解の状態に至っていたのであるから、それ以前のY社の安全配慮義務違反がZのうつ病の再発及び自殺の原因となったものと認めることはできない」。

また、Zのうつ病が完全寛解した後のY社の安全配慮義務違反について検討するに、うつ病が完全寛解の状態にあったZにとって、中部支社で従事した業務は、前記・・・・・で説示したとおり、過重であったと認めることはできないのであるから、Y社に安全配慮義務違反があったと認めることはできない」。

「以上によれば、Zのうつ病の再発及び自殺について、Y社に安全配慮義務違反があったと認めることはでき」ない。

【参照条文】民法一条二項・四一五条・労働安全衛生法六六条の四・六六条の五・労働安全衛生規則四四一条一項

【分析】

一 過重性判断

従来の過労死・過労自殺裁判例では、業務（公務を含む。以下同じ）起因性が主な争点となる労働災害（公務災害を含む。以下同じ）認定事案はもちろんのこと、労災民訴事案においても、労働の過重性が重視され、その点の判断がその他の法的論点（安全配慮義務違反、相当因果関係、素因、過失相殺法理等）に関する判断にも大きな影響を与えてきた^{*1}。本判決も従来の裁判例の系譜を受け継ぎ、労働の過重性にも重点を置いた判断をなしている。そこで、判決が労働の過重性を否定した理由を整理すると、次のようになる。

職場復帰後、転勤までの労働について：(1)Z自身が職場復帰を希望したこと、(2)職場復帰後は、「Zにとって」比較的難易度の低い業務に従事したこと、(3)職場復帰後一〇か月ほど後にうつ病が完全寛解状態に至ったこと。

転勤後の労働について：(a)技術課長として処遇されることを承知の上で、Zが自ら転勤を希望したこと、(b)転勤後、うつ病のり患又は増悪を疑わせるような様子を示すことがなかったこと、(c)転勤後九か月程後にうつ病が完全寛解状態に至ったこと、(d)Zはベテラン従業員で、かつ関西支社で既に管理職経験を有していたこと、(e)一時期を除き、勤務時間がさほど長時間にわたらず、休日出勤もなかったこと。

また、本件では、転勤後にZが従事した個々の業務について、それらの過重性に関する個別的な認定評価に加え、その全てにわたり、それらの業務が行われた時期にZのうつ病が既に寛解状態にあったことを殊更に重視して、その過重性が否定されている。

これらのうち、裁判所が行った各業務の過重性に関する個別的な認定評価は、「究極的に

は」司法の専権に属する事柄であり（民事訴訟法二四七条）、論評することは難しい^{*2}。また、Zの転勤後の労働に関する(d)の理由づけについても、被災者本人の作業への職務経験の長さや習熟度を過重性負担軽減要因として考慮する従前の裁判例の傾向（向島労基署長（渡辺工業）事件・東京地判昭六二年九月一〇日労判五〇四号四〇頁、姫路労基署長（岡上運輸）事件一審・神戸地判昭六二年一一月一二日労判五〇七号四九頁、飯田橋労基署長（大日本印刷）事件・東京地判昭六二年一二月二二日労判五一〇号一七頁、姫路労基署長（岡上運輸）事件二審・大阪高判平二年三月二三日労判五八三号一二頁、地公災基金東京支部長（町田高校）事件一審・東京地判平三年三月二二日労判五八三号一五頁、地公災基金東京支部長（町田高校）事件二審・東京高判平五年九月三〇日労判六四四号三〇頁、旺文社事件・千葉地裁平八年七月一九日労判七二五号七八頁、地公災基金岩手県支部長（平田小学校教諭）事件二審・仙台高裁平一四年一二月一八日労判八四三号一三頁など）に沿うものと評価できる。他方、転勤自体を含めその前後の労働の過重性判断に際して、労働者本人による職場復帰や転勤への希望や、平成一〇年一二月八日ころにうつ病が寛解状態と診断されたことが重視されていること、等については検討の余地がある。

二 従業員本人が職場復帰や転勤を希望したことを労働の過重性判断においてしんしゃくすべきか

本判決では、Zが自ら職場復帰やその後の中部支社への転勤を希望したことが強調されているが、本件認定事実からは、上司IがZの療養加療中に電話で積極的にZの様子を確かめたり、Zからの復職希望を受けて負担の軽減された業務への復帰を自ら提案したり、また、転勤については、Y社独自の判断としてZの異動を考え、Zに課長職での中部支社への転勤が主査又は課長補佐職での本社勤務かの選択を迫ったりしていることが分かる。このうち前者についてはともかく、後者については、提示された選択肢に関西支社に残る、というオプションが示されていないことからしても、本人の真正の同意を得た上での転勤というよりは、使用者による労務指揮権の行使としての転勤命令であった、と見る方が自然ではなからうか。前者についても、ここで問われているのが復職措置や転勤措置の合理性、合法性ではなく、これらの措置ないしその後の労働がZの労働を過重なものとし、従って、使用者の安全配慮義務違反を構成するか否かであることを考えると、ことの経過からして、一〇〇％真正な同意とは言い切れないようにも思われる。であれば、Zの労働の過重性判断に際して、判決がその緩衝要因として、（特に後者について）Z本人の希望ないし同意に繰り返し言及していることは適当ではない、ということになる。

また、そもそも本人の希望や同意があれば労働の過重性が軽減されるのか、という問題もある。確かに、復職や転勤に本人が同意していれば、本人が自らの健康状態をそれに耐え得ると判断したことの証左にはなり得るし、近時の産業ストレス研究でも、労働の決定に労働者自らが関与することは、仕事の方針決定への参加機会の有無や程度といった尺度として、ストレスの緩衝要因の一つに挙げられている^{*3}。また、後掲する鳥取県/米子市（中学校教諭）事件でも、健康管理区分上「ある者の勤務の軽減をしなくてはならない場合、しかも、その疾病の内容がうつ状態である場合においては、本人の同意しない配転が、その病状をかえって悪化させる可能性を考える必要がある」と述べられている（労判八七七号八五頁）。しかし、労働の過重性は、本来、労働（のあり方）そのものを分析すると共に、それと本人の相性や耐性等を考慮して客観的に判断されるべきものであり、本人の希望や同意を殊更に重視すべきではない。たとえ本人が希望ないし同意した職務でも、職務の質量や本人の状態に照らして過重性が高い、ということは当然にあり得るからである。

この点、確かに、本判決では、本人が従事した業務についての分析が比較的詳細になされているうえ、本人側の状態も考慮されているので、本人の希望や同意を殊更に重視した、と解するべきではないのかもしれない。とはいえ、判決が何らの説明もなしに労働の過重性判断に際してこれらの要素をしんしゃくしたことには、やはり疑問が残る。

三 平成一〇年一二月八日ころにうつ病寛解状態と診断されたことで、その前後の労働の過

重性が否定されたこと、及びその前後の労働にかかるY社の安全配慮義務違反が否定されたことをどう見るか

本件で裁判所は、うつ病が寛解状態に至ったとする診断結果を殊更に重視して、その前後の労働の過重性を否定している。しかし、そうであれば、現にZが自殺したという結果も相応に重視されるべきではなかろうか。確かに、労働の過重性は事後的に判断されざるを得ない以上、その労働が行われた前後のうつ病の推移に関する診断結果を重要な判断材料とすることもやむを得ない面はあろう。しかし、そもそも「寛解状態」というのは、障害が治癒した状態ではなく、いわば症状が落ち着いている状態に過ぎず、従って何らかの(僅かな)きっかけによって再発する危険も孕んでいることに留意されねばならない。また、医療による寛解状態の診断自体についても額面通り受け取り得ない場合もあろう。例えば、三洋電機サービス事件二審(東京高判平一四年七月二三日労判八五二号七三頁[本件はYらにより上告されたが、最二小決平一五年一〇月一〇日判例集未登載により上告棄却の決定を受け、原判決内容を以て確定した])では、以下のような認定がなされている。すなわち、自殺直前の約四か月間は状態が安定していたかに見えるが、事情に照らせば、「この間、被災者は理性的な行動を保ち外見上問題のない勤務態度をとるため自己統制のための非常な努力をしていたものと推測でき」、被災者の元上司「もこの事実を認識することはできた」(労判八五二号八二頁)、と。つまり、たとえ被災者に目立った異変が見られなくても、それは被災者本人の自己統制の努力の結果である場合があることが示されているのである。確かに、三洋電機サービス事件では、他に、被災者の通常では考えられない行動が見られたり、医師からのうつ状態に関する診断書が示されていたり、といった事情が認められ、従って企業側が被災者の自殺を予見できたはず、と認定されているのであって(労判八五二号八一~八二頁)このような事情は本件では見られない。また、前掲の如く、本件では、労働の質量自体に着目した労働の過重性判断も別の裏付けをもってなされている。しかし、本判決が業務の過重性の否定材料として、うつ病が寛解状態に至ったとする診断結果を殊更に重視していることとの関連で言えば、うつ病のこのような特質については留意されてしかるべきと思われる。

四 雇用継続を前提とした復職措置及びその後の転勤措置の企業の安全配慮の観点からの合法性

【事実の概要】所掲の通り、本件では、Y社の負う安全配慮義務の内容として、Zの関西支社への復職に際し医師へ意見聴取を行う義務を負っていたか否か、Zの職場復帰後Zに対して業務軽減措置をなす義務を負っていたか、また、Zの中部支社への転勤を回避すべき義務を負っていたか、等が問われた。対して判決は、「Y社は、Zの職場復帰について、内部的な協議をしたり、医師等の専門家に相談することなく」、提出された診断書に記載された休養加療期間より前に「Zを職場復帰させることにしたものであり、いささか慎重さを欠いた不適切な対応であったことは否めない」。しかし、(i)Z自身の希望があったこと、(ii)復職後も比較的難度の低い業務に従事させ、職場環境や労働時間にも問題がなかったこと、(iii)必要以上の業務軽減措置はZのキャリアに影響しかねないこと、(iv)復職の一〇か月程後にZのうつ病は完全寛解状態に至ったこと、等から、「Y社は、Zの職場復帰に際し、Zの心身の状態に相応の配慮をしたと認められることから、Y社に安全配慮義務違反があったとまで認めることはできない」。また、復職後の転勤措置についても、(iv)からすると、「それ以前のY社の安全配慮義務違反がZのうつ病の再発及び自殺の原因となった」とは認められず、「Zのうつ病が完全寛解した後のY社の安全配慮義務違反について」も、「うつ病が完全寛解の状態にあったZにとって、中部支社で従事した業務は、……過重であったと認めることはできないのであるから、Y社に安全配慮義務違反があったと認めることはできない」、と判示した。

この判示の特徴は、休職後復職措置については復職後の職務割当と関連させながら、復職後転勤措置については転勤後の職務割当と関連させながら、企業の安全配慮義務について論じていること、なおかつその両者について同義務違反を否定するにあたり、特に前記(iv)の点で共通する理由を指摘していること、にある。とりわけ前者(休職後復職措置に関する

企業の安全配慮義務)については先例が見あたらない。そこで本項では、本件の中心的論点である後者(復職後転勤措置に関する企業の安全配慮義務)に関する判示に併せ、主に前者に関する判示について論ずることとする。

繰り返しになるが、かつての裁判例で、休職後の復職措置に関する企業の安全配慮義務について判示した例は見あたらない。休職の中でも病気休職や事故欠勤休職は、通常、解雇の猶予措置としての性格を持つ^{*4}。従って、休職に関する従来の事件も、休職期間後に会社側の判断で従前の就労を通常程度に行い得ない、などとしてなされた解雇の有効性が争われたものが殆どである。要は、休職後の復職を会社側が渋ったため、解雇の有効性を判断する上で復職希望者を受け入れるべき条件(=回復の程度)が問われたケースが殆どだった、ということである^{*5}。しかし、本件は、Z-Y社双方が雇用継続を前提にしていた事案であり、従来の休職明け解雇の事件と同列に論じることができない。

この点、参考になる判例としては、休職者復職の暫く後に改めてなされた職務割当の違法性が問われた日本メール・オーダー事件・東京地判平一六年七月二九日労判八八二号七五頁、休職者復職の暫く後になされた配転措置の違法性が問われた鳥取県/米子市(中学校教諭)事件・鳥取地判平一六年三月三〇日労判八七七号八一頁、の二例を挙げることができる。本件との対比でいえば、

は直接的には復職後転勤前の職務割当の違法性判断に関連し、
は直接的には転勤措置の違法性判断に関連する。しかし、
は間接的には復職措置自体に関する違法性判断にも関連し、
は間接的には転勤後の職務割当の違法性判断にも関連する。各事案における判示を本判決と比較検討すれば、以下のようにいえる。

先ず、ケースにおいては、原告が復職後暫くしてなされたペリファイ業務の割当について、原告が罹患した疾病の特質、割当業務の性質等を踏まえたうえで、(1)被告は、復職した原告をペリファイ業務に従事させるべきではなかったこと、(2)仮に従事させる場合にも、原告の症状等を事前聴取し、または医師を受診させる等慎重に対応すべきであったこと、(3)従事させた後、原告の症状に変調がないか等に十分配慮し、変調があれば直ちに当該症状に負担の少ない業務に配転する等の措置を講じるべきであったこと、が述べられ、被告はいずれの義務も履行しなかったとして、安全配慮義務違反が認められている。

問題は、この判示(特に安全配慮義務の解釈具体化がなされた部分)の射程である。

ケースで使用者の安全配慮義務が示されたのは、あくまで休職者復職の暫く後になされた職務割当についてであって、本件で対応するのは、【裁判理由】所掲の経過A(復職後転勤前の職務割当)に関する判示に限られる。そして、前述の通り、本件では、使用者の復職者に対するこの期間の職務割当は比較的難易度の低いものに限られ、特に過重なものとは認められないと判示されている(また、ケースは頸肩腕症候群、本件は精神障害に関する事案である点等にも相違があるが、この点については次項で詳述する)。しかし、くしくも本判決自身から汲み取り得るように^{*6}、休職者にとって復職後の職務割当が過重か否かという問題は、復職措置が過重か否かという問題と密接に関連する。のみならず、両者は使用者の業務命令権行使によるという点では共通している。そして後者の点では、転勤措置や転勤後の職務割当についても同じことがいえ、また転勤後の職務割当は、職務割当という点では復職後の職務割当と共通する。従って、ケースにおける判示は、それ本来の射程を超え、本件で争点となった復職措置自体に関する違法性判断や転勤措置ないし転勤後の職務割当の違法性判断に際しても参考にはさるべきものと考えられる。これを復職措置に限定していえば、使用者は、休職者を復職させるにあたっては、彼のり患した(またはしている)傷病の特質や復職後に割り当てる業務の性質等を考慮したうえで復職させるべきか否かを判断すること、仮に復職させる場合にも、Xの症状等を事前聴取し、または医師を受診させる等慎重に対応すること、復職後には復職者の症状に変調がないか等に十分配慮し、変調があれば直ちに当該症状に負担の少ない業務に配転する等の措置を講じること、等を安全配慮義務の内容として履行すべきということになる。

すると、本判決が、Zの職場復帰について、「内部的な協議をしたり、医師等の専門家に相談することなく」、提出された診断書に記載された休養加療期間より前に職場復帰させたことについて、「いささか慎重さを欠いた不適切な対応であった」と指弾していることには、

判決との整合性が認められよう。問題は、Z自身の希望、復職後の労働条件が過重でなかったこと、復職の一〇か月程後にZのうつ病が完全寛解状態に至ったこと、等を理由に、Y社はZの心身の状態に相応の配慮をしており、安全配慮義務違反が認められない、としている点である。私見としては、前述（二、三を参照されたい）の理由から、Z自身の希望や、うつ病が寛解状態に至ったことは、さほど重視されるべきではないと考える。他方、判決との対比からも、復職後の労働条件が過重でなかったことは考慮されてしかるべきである。この点本件では、難易度の低い業務に就かせ、上司が様子を見に行った時にも元気そうな印象を持った、ということなので、標準人（同僚）基準からも本人基準からも、業務の過重性は認められず、確かに、Zの職場復帰について、使用者側が「Zの心身の状態に相応の配慮をした」ことは認められる。従って、総じて見れば、この点に関する本判決の判断は妥当と考えられる。但し、職場復帰の際の復職者の精神（健康）状態に関する一定の調査結果は、その後の職務割当や継続観察、変調への対応、更には転勤等の人事措置等にも活用さるべきものなので、それがなされなかったことを指弾レベルに留め、安全配慮義務違反を認めなかったことについてはやや疑問が残る。

次に、ケース においては、うつ症状が悪化、軽快、再度の悪化という経過を辿り、健康管理区分がB1（勤務軽減措置等が必要な状態）となっていた者に対し、学校長が自らの職権により、児童自立支援施設（学園）に配転した措置につき、(1)本件配転は、本校勤務に比べむしろ本人にとって過重となった可能性を否定できず⁷、学校長はその可能性を考えるべきであった、(2)本件配転は、本人の意思を十分に確認しないまま（学校長は、むしろ本人が拒否的であったことを認識していた）、専門家の意見を改めて聴取せずに命じられており、その結果、病状の悪化を招いたものである、などと述べられたうえ、よって「本件配転は、原告（本人）に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ったというべきであり、少なくとも、学校長には、そのことについて過失があった」、とされている。つまりこの判決は、休職明け等で精神（健康）状態が万全と言えない者の転勤措置にあたっては、転勤による環境変化に併せ転勤後の勤務が本人にとって過重となる可能性を考えるべきこと、また、本人の意思を十分に確認すると共に、専門家の意見を改めて聴取すべきこと、等を使用者の注意義務の内容として示しているものと考えられる。

これを本判決が転勤措置及びその後の職務割当について述べたところと対比すると次のように言える。先述の通り、本判決は、確かに転勤についての本人の希望（？）や転勤後の職務の過重性に関する検討を踏まえてはいるものの、基本的には復職の一〇か月程後（平成一〇年一二月八日ころ）の時点でZのうつ病が完全寛解状態に至ったことを重視し、その前の転勤措置ないしその前後の職務割当の過重性を否定している。しかし、これは一面的な結果論に過ぎないのではなかろうか。なぜならY社は、Zの転勤時点で 判決が示した注意義務を果たしていない。むしろ、損害賠償法の原則から言って、たとえY社に過失が認められても、それが損害に結実していなければ、Y社に賠償責任は発生しない。けれども、本判決は、そもそもY社の過失自体を認めていない。評者の分析からすれば、従来の過労死・過労自殺裁判例では、損害や因果関係の認定は、認められた過失の性質と無関係ではない⁸。加えて本件では、平成一〇年一二月八日ころにZのうつ病が寛解状態にあったことは認められるものの、寛解状態にあった期間については鑑定人の意見が一致していない。また、Zは平成一一年八月一日には自殺したわけだが、いったん寛解状態に至ったうつ病が従前の労働の過重性と相俟って再発する蓋然性が医学的に認められないのか否かについて検討されていない。よって、私見としては、Y社がZの転勤の際に犯した過失を確認したうえ、Zの自殺との因果関係が改めて問われるべきではなかったか、と考える。

五 会社は現行労安法体系やプライバシー法理に照らし精神障害⁹にり患して休職した従業員の休職満了時の精神（健康）状態を調査（医師への意見聴取等）する義務を負うべきか

本件では、Y社の就業規則（安全衛生規程）において、現行労安法六六条の四、六六条の五を受け、健診の結果必要と認められた場合、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等、適切な措置を講ずべきこと（安全衛生規程六七条二項）、そして、精神疾患等による

長期欠勤者が職場復帰する場合や、労働者に業務上疾病り患の疑いがある場合、再発または増悪を防止する目的で、当該労働者に産業医を受診させ、その結果に基づいた管理を行うべきこと（同規程六八条二項）、が定められている。これに対して本判決は、精神的疾患は特にプライバシーに対する配慮が求められる疾患であって、これに関する受診の義務づけは許されないし、現行労安法体系（労安法六六条の四、六六条の五、労安則四四一条一項）に照らすと、事業者が医師等の意見を聴取すべき義務が生ずるのは、定期健診の検査項目（労安則四四一条一項）に異常所見が認められた場合に事業者がなすべき措置に関する事柄に限られ、精神的疾患に関する事項についてまで生じるものではない。これは、現行労安法六六条の五第一項所定の健診実施後に事業者がなすべき事後措置についても同様である、との趣旨を述べ、安全衛生規程六七条二項をもって、Y社に前述の従業員についての医師への意見聴取義務や健診後の事後措置義務が直ちに発生するとは認められず、安全衛生規程六八条二項も、そのような「具体的な法的義務」を根拠づけるものではない、と断じている。

要するに、現行労安法体系ないしプライバシー法理に照らす限り、事業者は、精神障害り患者の職場復帰に際しても、更にはより一般的にも、そのような障害について積極的に一定の調査をなす義務を負うものではない、と判示されているのである。確かに、労働者の精神障害に関する調査等を一般的に事業者の義務と考えることには問題があろう。しかし、本件におけるように精神疾患等による（長期）欠勤者が職場復帰する場合の一定の調査についてまで、事業者の義務を否定するのは適当であろうか。

先ず、本件で問題とされたのは、あくまで事業者の安全配慮義務であり、労安法上の健康確保義務とは異なることが再確認されるべきであろう。いうまでもなく、労安法上の健康確保義務よりも民事（債権債務法）上の安全配慮義務の範囲は広範に渡り、その内容は、災害という結果に対する予見可能性と回避可能性から独自に判断されるべきものである。また、安全配慮義務は、裁判例の中で、労使の利害調整のツールとして、事案の性質に応じて合目的的に解釈されて来た面もある柔軟性のある概念である^{*10}。この点、本判決に誤解があるわけではないが、その解釈に際して労安法令の義務規定に拠り過ぎている感を拭えない。仮に同法令の定めを参考材料とするにしても、同法体系の趣旨や訓示規定ないし努力義務規定の定め、同法に基づく指針の示唆なども積極的に汲み取るべきであろう。例えば、平成一八年三月三十一日には、労安法第七〇条の二第一項に基づき、同法六九条一項所定の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、新たに「労働者の心の健康の保持増進のための指針（以下メンタルヘルス指針という）^{*11}」が公示されたが、この中で事業者は、法令等に基づき健康情報を含む労働者の個人情報の保護に留意、配慮すべきではあるが、「その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある」、とされている。そして、職場復帰支援に関しては、「労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと」も定められている。ここでの個人情報保護のあり方は、情報の取得や利用、第三者提供等に際して労働者の同意を得ることや、産業保健スタッフから事業者への情報提供に際しての情報の加工、衛生委員会等での審議を踏まえた情報取扱ルール等の規定等であり、一定の場合の事業者による労働者のメンタル情報の調査ないし入手は、一定の制約条件の下では、むしろ適切かつ有効なメンタルヘルス対策にとって必要なことと解されている。そして、このような理解は、民事上のプライバシー権や個人情報保護法（平成一五年五月三〇日法律第五七号）の規定をはじめ、労働者の健康情報に関する種々の規範等（国の定めた法令、学会や職業団体の倫理綱領、国際機関の勧告やガイドライン等）を踏まえた行政の検討会報告等の示唆とも矛盾しない^{*12}。

このように見てくると、労安法の趣旨・目的^{*13}からしても、少なくとも休職後の復職段階での労働者の精神衛生状態の一定範囲での調査（少なくとも医師への意見聴取等）は、安全配慮義務の内容として認められてしかるべきではないか、と考えられる。もっとも本件では、うつ病り患について、本人から積極的に情報が提供されていたのであるから、プライバシー保護について問題になる余地は殆どなく、よって本判決も、「Zが、職場復帰し、就労を継

続するについては、Y社としても、Zの心身の状態に配慮した対応をすべき義務があった」と認めている。しかし、以上の検討から、私見は、たとえ本人からの情報提供がなかったとしても、本件のような条件下では、労働者の精神衛生状態についての一定範囲での調査義務は認められて然るべき、と考える。

六 おわりに

最後に、本判決に関する私見をまとめれば、以下の通り。

まず、労働の過重性判断について、うつ病がある時期に完全寛解状態になったことを理由に、その前後の労働の過重性を否定することには慎重でなければならない。うつ病のような精神障害においては、被災者の必死の自己統制により症状が見えにくくなることもあり、また、うつ病が一旦寛解状態に至ったとしても、そもそも寛解状態とは症状が落ち着いた状態にすぎず、その後何らかの(僅かな)きっかけで再発することも十分に考えられるからである。また、復職や転勤がもたらした負担の過重性判断に際しては、本人がそれらを希望ないし同意したことをあまり重視すべきではない。本件におけるように、それが一〇〇%真正のものとは言えない場合もあるし、仮にその真正さが認められる場合にも、労働の過重性はそれ自体客観的に分析、認定さるべきものであるからである。

第二に、うつ病などの精神障害にり患し休職した労働者の復職に際して、使用者は医師への意見聴取等、その精神(健康)状態に関する調査をなす義務を安全配慮義務の一内容として負うべきか、という点について、評者は積極的に解する。先に挙げた日本メール・オーダー事件東京地判を参考にしてもそう解することができるし、復職の際の調査結果は、その後の職務割当や継続観察、変調への対応、更には転勤等の人事措置等にも活用さるべきものだからである。また、このように解することは、現行労安法体系やプライバシー法理との関係上も齟齬がないことについては、行政の公示したメンタルヘルズ指針や公表された検討会報告書等の示唆からも明らかと思われる。確かに、うつ病等の精神障害については社会的偏見もあり、プライバシー保護のための措置は強く求められる。よって、いついかなる場合にも使用者が自由に労働者の精神(健康)情報にアクセスすべきということではないが、本件におけるように、既にうつ病にり患して休職していた者を復職させるような場合に、当該労働者の管理監督にあたる者等が、彼の健康管理に必要な範囲で専門家の意見を聴取する等の措置は、信義則上の義務としての安全配慮義務の一内容と考えるのが適当であろう。

第三に、うつ病などの精神障害にり患による休職者の復職後の転勤について、本判決がそれによる就労者への負担を軽視し、使用者の過失を認めなかったことには疑問が残る。なぜなら、鳥取県/米子市(中学校教諭)事件鳥取地判が判示したように、休職明け等で精神(健康)状態が万全と言えない者の転勤措置にあたっては、転勤による環境変化に併せ転勤後の勤務が本人にとって過重となる可能性を考えるべきこと、また、本人の意思を十分に確認すると共に、専門家の意見を改めて聴取すべきこと、等は使用者の安全配慮義務ないし注意義務の一内容であり、本件使用者はかかる義務を果たしていないからである。確かに、鳥取県/米子市(中学校教諭)事件では、配転先が児童自立支援施設という特殊な機関であり、また本人も配転拒否の姿勢をある程度明示していたことなど事情の相違もあるが、本件においても、転勤措置は元の職場に残る余地のない二者択一の形で内示されたこと、専門家の意見を求めるなどして本人の精神(健康)状態を確認する措置が講じられなかったこと^{*14}、等は認められる。また、使用者にかような過失が認められていれば、たとえ転勤後の一時期、うつ病が寛解状態に至ったとしても、その後の自殺との(相当)因果関係の判断は、自然科学的にも法的にも柔軟になされ得たであろう。従来¹⁵の過労死・過労自殺裁判例においても、(相当)因果関係や損害の判断に当たっては、過失の性質が考慮されて来たからである。

控訴審では、そもそも就労者のうつ病り患が業務上であったか否かについても審査(ないし再審査)され、精神障害及び安全配慮義務法理の特質を捉えた柔軟かつ適切な判断が下されることを願いたい。

【脚注】

*1この点については、拙稿「いわゆる過労死・過労自殺裁判例の動向に関する覚書～続編～（改訂版）」近畿大学法学（二〇〇六年）五四巻三号三二九～三八二頁を参照されたい。

*2但し、司法の事実認定と法的評価の違いは相対的なものであり、仮に業務の過重性に関する認定判断が事実認定の範疇に属するとしても、自由心証主義の合理的な枠を超える不当な事実認定については、法律審においても事実審の認定が覆される可能性が皆無ではないことについては、伊藤滋夫『事実認定の基礎』（有斐閣、一九九五年）、拙稿「脳・心臓疾患事案における法的因果関係」労働法律旬報（一九九八年）一四三八号二六頁以下などを参照されたい。

*3詳細は、産業精神保健（二〇〇四年）一二巻一号所掲の各論文を参照されたい。

*4例えば、中窪裕也/野田進/和田肇『労働法の世界（第六版）』（有斐閣、二〇〇五年）二三六頁など。

*5従来の休職明け復職拒否事案に関する裁判例については、岩出誠『社員の健康管理と使用者責任』（労働調査会、二〇〇四年）六〇～六七頁が詳しい。

*6本判決は、Zの復職措置を安全配慮義務違反ではないと判断した根拠の一つとして、復職後に割り当てられた職務が過重なものではなかったことを挙げている他、Zの転勤措置についても、転勤後の職務割当の過重性の問題として論じ、それが認められないことを根拠に安全配慮義務違反を否定している。

*7本文で先述した通り、判決は、この過重性判断に際し、本人が同意しなかったことも理由の一つに挙げている。

*8特に因果関係認定との関係について、前掲拙稿（脚注一）三四〇～三四四頁を参照されたい。

*9現在、「精神障害」との文言について、定義を定めているのは、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（略称：精神保健福祉法・昭二五年法第一二三号）第五条のみである。同条は以下のように定める。「この法律で『精神障害者』とは、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者をいう」、と。本法に関する行政解釈を示した精神保健福祉法研究会監修『精神保健福祉法詳解（改訂第二版）』（中央法規出版、二〇〇二年）では、第五条に関連し、以下のように解説されている。昭和二五年の精神衛生法制定当時、「精神病」という用語が、後天的に発生した精神上の病態の包括的呼称とされていたが、その後、この用語は、医学的には重症度の高い病態に限定して用いられるようになり、法制度上の広い意味との間で乖離が生じるようになった。そこで、平成五年法改正において、「精神病」に代えて、「精神疾患」の用語が用いられることとなった。「精神疾患」とは、精神上、心理上及び行動上の異常や機能障害によって、生活を送る上での能力が相当程度影響を受けている状態を包括的に表す用語として、医学上定着している言葉であり、従来の（＝法制度上の）「精神病」の用語と同旨と考えられたのである。「精神障害」と「精神疾患」の関係について、精神保健福祉法は、第五条の定めから明らかなように、両者をほぼ等しいものと理解している。但し、第五条にいう「精神障害者」は、障害者基本法二条にいう日常生活や社会生活における能力障害に着目した「精神障害者（mentally disabled）」ではなく、「精神疾患を有する者（mentally disordered）」という医学的概念で捉えられたものである。そして、この概念は、能力障害に着目した前者の概念よりも、ごく軽度の精神疾患や短期的な精神疾患を含み、対象者の範囲を広くとることができる。第五条における「精神障害者」の定義は、精神保健福祉法でいう「精神障害者」の外縁を示すものである。例えば、あらゆる「精神疾患」が、同法上の措置入院や精神障害者保健福祉手帳の対象者の判定基準に示された類型のいずれかに該当するようになっている。但し、精神保健福祉法上の個々の制度や条文の趣旨によって、対象となる「精神障害者」の意味内容は異なってくる。

以上を整理すれば、次のように解することができる。即ち、「精神障害」と「精神疾患」は、少なくとも精神保健福祉法上はほぼ同義で用いられており、共に、後天的に発生した精神上の病態の包括的呼称と解されている。「精神病」の用語もこれらと同義で用いられていたこともあったが、現在は、医学上、重症度の高い病態に限定して用いられている、と。

*10拙稿「安全配慮義務裁判例の再検討(1)」近畿大学法学(二〇〇四年)五二巻一号一～一〇六頁参照。

*11この指針は、平成一二年八月九日に公示された「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を改定したものであり、平成一八年三月に取りまとめられた「職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会」報告書を踏まえて策定されている。

*12先ず、個人情報保護法の制定前に公表された「労働者の健康情報に係るプライバシーの保護に関する検討会中間取りまとめ(平成一二年七月一四日厚生労働省公表)」(以下「中間取りまとめ」という)では、事業者等(事業者や人事労務部門担当者、職場の管理監督者)による労働者の健康情報処理全般について、その制約については、彼らの労働者の健康を守る義務(後述する「検討会報告書」で安衛法上の健康確保義務や労働者の安全配慮義務等を意味することが明言されている)との調整が図られるべきことが示唆されている。そして、産業医等による一元的管理と情報移動抑制の必要性ないし衛生委員会等を活用した情報処理ルール構築の必要性、また一定の情報を収集する場合の本人の事前同意獲得の必要性等が説かれたものの、事業者等による健康情報収集は、一定の制約条件下ではむしろ不可欠な場合があることが示されている。メンタルヘルス関連情報の処理に関しても、その複雑多様性や社会的偏見の可能性が示唆される一方で、当面の対策として、かかる情報の「収集・保管については、産業医等や衛生管理者等がその健康情報の内容を判断し、その処理を協議することが重要である」とされ、さらに病状の軽重により、病状が軽度で本人に判断能力のある場合はともかく、病状が重篤な場合には、産業医等が職場の上司や同僚へ適切な範囲で情報提供を行う必要性が述べられている。

次に、個人情報保護法制定後に公表された「労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書(平成一六年九月六日厚生労働省公表)」(ここでは「検討会報告書」という)では、やはり労働者の健康情報が特に機微な個人情報であるが故の配慮の必要と共に、労働者の健康保持のために、「法の許す範囲で、労働者の健康状態、病歴に関する情報など医療上の個人情報を幅広く収集し、必要な就業場所の変更、労働時間の短縮等の措置、作業環境測定の実施・・・等の措置を講ずるために活用することが求められている」とされ、双方の必要性の均衡を図るべきことが示されている。確かに、事業者による健康情報の収集については、法令に基づく場合、人の生命・身体又は財産を保護する上で必要不可欠な場合等、特別な場合を除き、利用目的を明らかにするだけでなく、その上で本人の同意を得なければならない、とされており、この点では、個人情報保護法(法一七条参照)に比べてもより厳しい内容といえる(「中間取りまとめ」に比べても、同意の必要範囲の拡充化、内容の厳格化等が見られる)。また、「中間取りまとめ」におけると同様に、産業医等による一元的管理と情報移動抑制の必要性ないし衛生委員会等を活用した情報処理ルール構築の必要性等も示されている。しかし、ここでも一定の制約条件下での健康情報収集が事業者にとって必要な場合があることが前提とされていることに変わりはない。そして、問題のメンタルヘルス関連情報の処理に関しては、「精神疾患を示す病名は誤解や偏見を招きやすいことから、特に、慎重な取扱いが必要である」、とされつつも、「メンタルヘルス不調の者への対応にあたって、職場では上司や同僚の理解と協力が必要であるため、産業医・産業看護職・衛生管理者等の産業保健スタッフは、本人の同意を得て、上司やその職場に適切な範囲で情報を提供し、その職場の協力を要請することも必要である」、とされ、やはり「中間取りまとめ」とほぼ同じ姿勢が貫かれている。

*13なお、近時の労安法改正(平成一七年法律第一〇八号、平成一八年四月一日施行)において、一定の長時間労働を行い、自ら申出を行った労働者に対する産業医の面接指導制度が設けられたことはよく知られているが、同改正法の施行に関連して発令された省令(労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成一八年厚生労働省令第一号))の中では、事業者に対して当該面接指導の結果の記録の作成保管が義務づけられている(五六条の六)。この規定は、事業者が面接指導の内容を記録の作成に必要な範囲で知ることを当然に予定しているとも考えられる。

*14第二において述べたと同様の理由から、このような場合にも、本人の精神(健康)状態

に関する一定の調査は、プライバシー保護の要請より優先して考えられるべきであろう。