

## 14 社員がうつ病になった場合の会社の責任は

Q

社員が、うつ病になってしまいました。当然、それは会社の責任でしょうか。

A

労働者が業務が原因でうつ病になった場合には、使用者の責任としては労働基準法第8章の災害補償責任があります。この場合には労災保険から保険金が支給されます。その他に、使用者に帰責事由がある場合には、損害賠償責任が認められることがあります。

### 解説

#### 1 責任の種類

労働者がうつ病になったとしてもそれだけで勤務している使用者に責任が生じるわけではなく、そのうつ病が業務を原因として発症した場合に、責任が出てきます。すなわち、使用者に責任があるのは、そのうつ病と業務との間の因果関係が大前提になります。

責任には、2つあります。1つは、労働基準法第8章の災害補償責任であり、業務上の疾病ということができれば災害補償責任が認められますが、これは現実には労災保険から保険金が支給されます。

もう1つは、損害賠償責任であり、安全配慮義務違反又は不法行為責任といわれているもので、使用者側の責めに帰すべき事由又は過失が必要ということになります。

## 2 災害補償責任

労働基準法第8章は、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり、障害が残り、死亡した場合には一定の補償をしなければならないことを定めています。問題は、業務上といえるかどうかですが、うつ病になったということは、業務もその原因であると考えられる一方で、元々の基礎疾病を持っているとか、素質があったり、さらには私的な悩みからうつ病になることもあります。このように種々の原因が競合している場合には、業務上というためには、業務という要因が他の要因と比較して相対的に有力でなければならないとされています（相対的有効原因説）。労働者がうつ病になったとしても、その原因はまさに千差万別であり、個別事案ごとに検討していかなければなりません。

現実には、労災保険の請求をして、所轄労働基準監督署長が業務上の災害か否かを判断するわけですが、その基準となるのが平成23年12月26日付で出された新認定基準（平23・12・26基発1226第1）です。

## 3 損害賠償請求

さらに、その労働者は雇用主である企業に対して損害賠償請求をすることもあります。

軽度のうつ病であれば損害賠償請求をするということはあまり考えられないわけですが、重篤なうつ病の場合や自殺をした場合には、労働者本人又はその遺族から企業に対する損害賠償請求をすることもあります。

損害賠償請求をする場合には、業務とうつ病の因果関係と使用者である企業の帰責事由が必要になります。

因果関係の有無は、その勤務先に就労しなかったならばうつ病にからなかったであろうという条件関係だけでは不十分で、さらに相当因果関係が必要といわれています。つまり、そのような業務を行うの

であればそのような疾病が発症することが社会的に見て相当であるというものです（相当因果関係説）。これも労働者本人の基礎疾病、素質、私的な悩み等との比較の上で業務とうつ病発症との相当因果関係を考えることになります。

次に帰責事由ですが、安全配慮義務違反の主張であれば、契約責任としての債務不履行ですから債務者である使用者の責めに帰すべき事由が必要になりますし、不法行為責任の主張であれば過失（故意は考え難い）が必要になります。

#### 4 安全配慮義務違反の場合の責めに帰すべき事由、又は、不法行為責任の場合の過失

思うに、うつ病などの疾患の罹患について、帰責事由や過失を考える場合には、2段階あると考えられます。1つは、長時間労働や心理的負担の多い業務の結果、うつ病などの症状に罹患させたということの帰責、もう1つは、うつ病のような状態になっていることを知りながら放置してより悪化させたことの帰責です。後者はその結果として自殺を引き起こすことも多いわけです。

ただし、この2つとも、使用者である企業に「予見可能性」が必要になります。すなわち、そのような過重な業務、心理的に負担の重い業務を行わせた場合にうつ病になるということを見えてきたかということ、さらに、一定の症状が出た場合にうつ病に罹患したとして具体的な対策をとることを見えてきたかということです。

過重業務・心理的に負担の重い業務であることが一見明白である場合にはうつ病等に罹患するという予見は可能でしょう。しかし、一定の症状が出た場合にそれをもって医学的な素人がうつ病と予見して具体的な対策をとらなければならないというのは極めて困難なことです。もちろん、その労働者が精神科の医師の診断により、うつ病であ

るとの診断を受けて使用者に報告をしていれば別ですが、多くの事例ではなかなか精神科の診断を受けていないのが実態なのです。

労働者がうつ病に罹患したことを予見して具体的な対策をとるということについては、Q13で説明するように、判例は、電通事件で最高裁が早く判断を示した関係からか、使用者の安全配慮義務違反を安易に認め過ぎた感があります。というのは、うつ病は精神疾患であり、病気である以上、医学的知識のない者が簡単に判断できるわけではないと思いますが、判例は予見可能性について使用者に極めて厳格に解しているのです。

#### アドバイス

判例は、企業のうつ病罹患と自殺防止のための適切な対応について極めて厳格に解釈してきました。これに対応するには、労働者の様子が少しおかしい、異常であると解した場合には、できるだけ早く、産業医や嘱託医師に相談して、その労働者の診断をもらい、適切なアドバイスをもらえる体制にしておく必要があります。

## 第10章 退職・解雇

### 73 メンタルヘルス不調者に対して退職勧奨した場合のリスクは



体調不良で欠勤を繰り返す社員が自律神経失調症という診断書を提出してきました。本人は休職させるほど連続して欠勤するわけではないのですが、このまま欠勤を繰り返すようであれば計画的に仕事を与えることができないため、できれば自主的に辞めてもらえないかと考えています。このような社員に対して退職勧奨をした場合、どのようなリスクがありますか。



①辞職又は退職の合意が真意に基づくものと認められるよう退職勧奨を行う際の言動に注意すること、②執拗な退職勧奨行為は不法行為を構成する場合があるため避けること、③健康な者に対する退職勧奨に比べてメンタルの不調が悪化しないように慎重に行うことが求められます。

#### 解説

#### 1 精神疾患と労働契約の終了

労働者が精神疾患に罹患して一時的に業務遂行能力が減少した場

合、使用者としては、現在の症状の軽重や今後の治癒までの予定を把握しにくいことから、労働者に対して仕事を計画的に与えることが難しく、また、仕事が負荷になって症状が更に悪化することをおそれて、労働者との労働契約を解消したいと考えることがあります。

しかし、労働者が精神疾患に罹患したことを理由に安易に労働契約を終了しようとすることは、労働契約の終了自体が無効となるリスクや労働契約の終了に至る過程について不法行為責任を問われるリスク、労働契約を終了した結果、労働者の精神疾患が悪化したことに対する責任を問われるリスク等があるため注意する必要があります。

ご質問の場合では、使用者が労働者に自主的に退職することを求めているため、精神疾患のある労働者に対して退職勧奨をした場合のリスクについて検討します。

## 2 退職勧奨のリスク①—退職の意思表示の瑕疵

退職勧奨とは、使用者が、労働者に対して、労働者側からの解約（辞職）、又は、合意退職による退職を求めることをいいます。

労働者による辞職や合意退職の意思表示は、労働者の真意に基づくものでなければなりません。

しかし、使用者が行き過ぎた退職勧奨を行った結果、労働者の辞職や合意退職の意思表示が真意に基づくものとは認められなくなる場合があります。

具体的には、使用者が、退職勧奨行為によって、労働者に畏怖心を生ぜしめ、労働者に退職の意思表示をさせた場合、労働者は、退職の意思表示を強迫によるものとして取り消すことができます（民96①）。

例えば、懲戒解雇や刑事告訴に相当する事由が存在しないにもかかわらず、退職勧奨を行うに際して懲戒解雇や刑事告訴の可能性を告げて、その不利益を説いて退職の意思表示をさせることは、労働者を畏

怖させるに足りる違法な害悪の告知であるから、このような害悪の告知の結果なされた退職の意思表示は、強迫によるものとして、取り消し得るものとされています（退職の意思表示が取り消し得るものとされたケースとして、石見交通事件（松江地益田支判昭44・11・18労民20・6・1527）、ニシムラ事件（大阪地判昭61・10・17判タ632・240）、退職の意思表示を取り消すことができないとされたケースとして、ソニー事件（東京地判平14・4・9労判829・56））。

また、使用者が、退職勧奨行為によって、労働者に対し、退職する必要があるのに退職しなければならないと誤信させて、退職の意思表示をさせた場合、労働者は、退職の意思表示を詐欺によるものとして取り消し（民96①）、又は、錯誤によるものとして無効であると主張できます（民95本文）（昭和電線電纜事件＝横浜地川崎支判平16・5・28労判878・40）。

### 3 退職勧奨のリスク②－退職勧奨行為が不法行為となる場合

行き過ぎた退職勧奨行為は、不法行為を構成し、労働者に対する損害賠償責任を生じさせることがあります。

例えば、労働者が退職勧奨に応じない意思を明確に示しているにもかかわらず、短期間に多数回、長時間にわたって退職勧奨を行うことは、社会的相当性を逸脱した態様での半強制的ないし執拗な退職勧奨行為であり、不法行為を構成すると判断され、使用者の損害賠償請求が認められた事案があります（下関商業高校事件＝最一小判昭55・7・10判タ434・172）。

### 4 メンタルヘルス不調者への退職勧奨の留意点

以上を踏まえて、メンタルヘルス不調者に対し退職勧奨をする際には、以下の点に留意する必要があります。

- (1) 強迫や詐欺に当たるような退職勧奨行為を行ってはならない

こと、社会的相当性を逸脱し不法行為を構成するような退職勧奨行為を行ってはならないことは、健康な労働者に対して退職勧奨をする場合と同様です。

(2) メンタルヘルス不調者は精神的に不安定な状態にあり、正確な判断ができない可能性があります。一度の退職勧奨で退職の意思表示を迫るのではなく、退職の必要性について数回に分けて説明する、退職要求について記載した書面を交付して第三者への相談を可能にする、退職勧奨から退職まで一定の時間的猶予を与える等、労働者による辞職、合意退職の意思表示が真意に基づくものであると認められる事情があるとよいでしょう。

(3) さらに労働者の辞職、合意退職が真意に基づくものであると認められる事情として、労働者が退職勧奨に応じた動機・理由を説明できるとよいでしょう。労働者にとって退職勧奨に応じることは収入の途を失うことですから、退職によって労働者が利益を得るとか、不利益を免れるといった理由がなければ、退職の意思表示が真意に基づくものか疑わしいとされる可能性があります。例えば、メンタルヘルスの不調により仕事についていけなかったり、周囲の同僚に迷惑を掛けているのを気に病んでいたといった事情があれば、そのヒアリングの記録を残しておくとか、そういった事情がなければ、退職金の上積みや有給休暇の買上げなど退職に際しての優遇措置を設けることなどが考えられます。

(4) また、退職勧奨によって労働者の精神疾患が発症又は増悪した場合、使用者は安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を負う可能性があります。

例えば、うつ病自殺事件（日本通運事件）（大阪地判平22・2・15判時2097・98）では、裁判所は、C型慢性肝炎に罹患して長期治療を継続していた労働者に対し、衛生管理担当者でもある職場の上司が、入院



治療を非難したり、退職を示唆したりした行為が、インターフェロンの副作用とあいまってうつ病発症の要因になったとして、使用者の安全配慮義務違反を認め、300万円の慰謝料の支払を認めています。

メンタルヘルス不調者に対する退職勧奨は、労働者に職を失う不安を与え、その症状を悪化させることが十分に考えられます。労働者の健康状態を把握した上で、慎重な方法により退職勧奨を行うべきでしょう。

#### アドバイス

退職勧奨を行う場合には、辞職や合意退職の意思表示が労働者の真意に基づくものであることを確保しておくことが重要です。したがって、退職勧奨行為が強迫や詐欺に当たったり、社会的相当性を逸脱した不法行為を構成するものとなったりしないように気を付ける必要があります。特にメンタルヘルス不調者の場合は真意性の確保のために一定の工夫が必要でしょう。また、メンタルヘルス不調者に対する退職勧奨を行う場合には、退職勧奨行為により精神疾患が悪化しないように十分慎重に行う必要があります。

## 文 例

## ○退職合意書

## 退職合意書

(使用者) ○○ (以下、甲という。) と (労働者) ○○ (以下、乙という。) は、甲乙間の労働契約の解約に関して、以下のとおり合意する。

- 1 甲と乙は、甲乙間の労働契約を平成○年○月○日限り、解約することを合意した。
- 2 甲は、乙に対して、乙の退職に関する解決金として金○○円を支払う義務があることを認める。
- 3 甲は、乙に対して、前項の金員を平成○年○月○日限り、乙の指定する口座に振り込んで支払う。
- 4 甲と乙は、相互に、甲乙間に本合意書に定めるほか、何らの債権債務がないことを確認する。

以上を証するため、甲と乙は、本合意書を2通作成し、署名(記名)押印して各々1通を保管するものとする。

平成○年○月○日

甲 ○○

乙 ○○

## 〔解 説〕

本文例は、合意退職に関する最低限の合意事項を記載した文書です。事案によっては、この他に、退職日までの業務従事義務、有給休暇の消化・買取り、相互の誹謗中傷の禁止、秘密保持条項、退職後の競業避止義務等に関する条項を加えることとなります。