



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

中部電力新入社員自殺事件（名古屋高裁判決）の衝撃

つい先日、名古屋高等裁判所にて、中部電力新入社員の自殺を労災認定する逆転判決が出されました。メンタル疾患の労災認定は、原則的には、通常人のストレス耐性を基準としますので、原則に基づいて判断した労基署や地方裁判所は労災として認めませんでした。しかし、高等裁判所は、新入社員だったという個別事情等を重視して労災として認めました。

近年、ストレス耐性が通常より脆弱な従業員について、例外を拡大し労災を認める事件が増加傾向であり、上記もその一環と思われませんが、判決全文が出たら改めて検討いたします。

なお、従業員の特性やパーソナリティの偏りに起因するメンタル疾患については、従前の裁判所は比較的冷淡でしたが、時代の変化や各種障害者関連法の立法に伴い、裁判所のスタンスが変化してきたように感じます。会社は、従業員のストレス脆弱性について把握し、それに対して適切な配慮をすることが求められるようになってきていると言えます。

もちろん、ブラックな組織風土や長時間労働は改善されなければなりません。同じ業務や注意指導でも、本人の特性やストレス脆弱性によっては、感じ方や受け取り方が全く異なるので、会社としてはあらゆる場面で難しい判断が迫られるようになったといえるでしょう。

メンタル疾患歴を調べることは法的に可能か？

●ますます重要となる採用選考

このような時代において重要性を増しているのは、従業員の採用や選考段階での会社や業務とのマッチングの判断です。

自分の性格に合わない会社に入ること、特性に合わない業務に就くことほど、本人と会社の双方にとって不幸なことはいないからです。

●メンタル疾患調査と最高裁判決の考え方

このときに避けて通れないのが、採用時にメンタル疾患歴を尋ねてよいかという難問です。

厚労省のガイドラインでは、就職差別につながる採用前の健康調査は原則として行うべきではないとしているので、メンタル疾患歴について聴取はできないと考える方もいます。

しかし、行政のガイドラインは、法律や裁判例ではありませんので、一律に調査が禁止されるわけではありません。企業には採用の自由がありますので、当然、労働能力や適性に関わる調査は可能ですし、ここには、メンタル疾患のスクリーニングと重なる部分も多々あります。

むしろ、会社が採用予定者の思想・信条を調査することの可否が問題となった三菱樹脂事件（最大判 S48.12.12）においては、採用の自由について、「法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由」とし、思想等の調査は「企業活動としての合理性を欠くものということはできない」と判示しています。

これは、わが国の強力な解雇制限と表裏一体のもので、「雇うか雇わないかは大きな自由裁量を認めるけれど、いったん雇ったら簡単には解雇できない」ということです。

●とはいえバランス感覚が重要に

とはいえ、これは半世紀前の古い判例なので、現代でもこのまま適用できるのかという問題もあります。会社には、採用の自由という大原則がありますので、採否の判断資料を得るために従業員の業務遂行能力や適性について調査することは認められるべきですが、一方で、個人のプライバシーの権利もあるので、無制限に何でも調査して良いわけではありません。

労働法や産業保健法の分野では一律の正解はなく、利益衡量というケース毎のバランス感覚が重要になります。採用におけるメンタル疾患歴の質問という場面では、企業の採用の自由と労働者のプライバシー権が天秤にかかるわけです。かつては、採用の自由が幅広い法的権利でしたが、現代は、プライバシー権やメンタル情報の重みが増し、各種障害者関連法ができたことで、より緻密なバランス感覚が求められるようになっていきます。



この観点からすると、調査の対象は、あくまで採用後に就業させる職務の遂行に直接・間接に関わるものに限定され、質問の内容は、業務との関連において、合理的・客観的に必要性が認められるものに限られるといえます。

具体的な質問事項で考えれば、10年前にまで遡っての疾患歴を尋ねるとするのはその必要性に欠け、一般的な業務に関してであれば、例えば、直近3年の間に疾患歴があったかどうかを聞くのが限度と思われる。運転業務や医

療・介護業務等の、生命・身体への危険度が高い業務の場合は、より長期間を尋ねたり、疾患内容を具体的に確認したりすることも許容されると思料しますが、就職差別と評価されないよう慎重な利益衡量が求められます。

採用選考時にメンタル疾患歴を偽った者を解雇できるか？

この点は、経歴詐称等を理由に普通解雇ないし懲戒解雇することが考えられます。しかし、これも30年前の古い裁判例ですが、てんかん発作の病歴を隠して採用された市職員の解雇が争われた裁判（仙台高決 S55. 12. 8）で、裁判所は、秘匿された病歴が業務遂行能力に影響を及ぼす可能性が少ない軽度のものであれば、秘匿をもって直ちに解雇することはできないとしています。つまり、詐称された経歴が重要であることを要するという事です。

30年前と比較にならないくらいプライバシー権や個人情報重視される昨今では、病歴等の調査までは可能だが、病歴の詐称、秘匿等を理由とする入社後の解雇については、原則として無効となる可能性が高いといえるでしょう。この意味でも、採用選考は慎重であるべきであり、「とりあえず雇ってみてダメだったらクビにすればいい」という安易な考えは通用しないことに注意が必要です。

～当事務所よりひと言～

会社としては採用段階で、従業員の適正を見極めねばなりません。これは「採用予定者を厳しくふるいにかかけよ」という意味ではありません。どの業界も人手不足が深刻だからです。

むしろ、採用予定者各々に問題や個性があることを前提としつつ、会社の業務とのマッチングをより真剣かつ丁寧に考えなければならない時代になったということです。困難ではありますが、これこそが最大の労働生産性の向上策であり、効果的な問題社員対策だと感じます。