

埼玉産業保健総合支援センター

産業医に関する裁判例

2024年6月14日（金） 14:00～16:30

青森中央学院大学

原俊之（はらたかゆき）

1

一、産業医の関与と判例の役割

【産業医が裁判に関与する頻度】

•三柴丈典『産業医が法廷に立つ日』（労働調査会・平成23年）

Q) 判例データベース（D1-Law）にて、判決文中「産業医」という言葉を用いている判決のヒット件数

2010年12月2日：209件 → 2023年6月23日：629件

→産業医が何らかの形で裁判と接点を持つ頻度の増加

【産業医が関与する局面】

- 1) 労働者の就労が不能・困難となった場合の休復職・解雇の効力
- 2) 精神疾患が原因で労働者が自殺を図った場合の民事賠償責任
- 3) 産業医が訴訟当事者（被告）となるケース

※1) の延長上のケースおよび企業内の産業医・産業保健の在り方を問うケースがある

2

一、産業医の関与と判例の役割

【判例の役割】：実質上「法の創造」

1) 抽象的な条文の意味内容を具体化・充実化

Q) 法律には「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」(労働契約法第5条)と書かれているが、精神疾患に罹患した労働者に対し、会社は具体的にどのような対処をすべきか？

2) 法令が存在しない紛争への対処

Q) 労働者の復職の可否はどのように判断すべきか？

3) 労働契約や就業規則の公正・合理的な運用を担保

Q) 会社の就業規則に「休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は退職とする」旨の規定があるが、休職事由が消滅したか否か、会社の一存で判断していいのだろうか？

3

二、労働者の休復職をめぐる問題

1、復職可否の判定と産業医の診断

ポイント) 私傷病休職者の復職可否の判断

※民間労働者の私傷病による休職については、現行法上特にこれを規制する明文規定は存在せず、各企業の就業規則に委ねられる。片山組事件(最一小判平10・4・9労判736号15頁)などの判例から、復職の可否は概ね以下のように判断される。

〔原則〕 従前の職務を通常程度行うことができる状態になったかどうか？

〔例外1〕 当初軽作業に就かせればほどなく通常程度にできる状態にまでなっているかどうか？

〔例外2：職種・業務内容を特定せずに採用した場合〕

現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできない場合でも、

- ①当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務を提供することができ、
- ②当該労働者がその提供を申し出ている

4

二、労働者の休復職をめぐる問題 / 1、復職可否の判定と産業医の診断

※「職務を通常程度行うことができるか」・「労務提供が可能か」否かの判断：疾病性と事例性を中心とした諸般の事情の総合考慮

疾病性：罹患した疾病の性格と症状の重さ

事例性：本人の職務内容や労働環境との相関でその疾病が就労状況等にどのような影響を及ぼしているか

→休職事由となった私傷病の内容や症状・治療の経過、業務内容やその負担の程度、主治医や産業医の意見その他の事情を総合的に斟酌して、客観的に判断。[医師の診断書も有力な資料の一つ。](#)

※なお、「通常程度」とは、通常人ではなく私傷病発症前の当該労働者を基準に考える（シャープNECディスプレイソリューションズ事件・横浜地判令3・12・23労働判例1289号62頁）

5

二、労働者の休復職をめぐる問題 / 1、復職可否の判定と産業医の診断

ケース1)名港陸運事件(名古屋地判平30・1・31判例集未搭載)

～胃がんにより胃の全摘出手術を受けた56歳のトレーラードライバー～

*復職希望時に服薬なしで症状が落ち着き、日常生活に支障なし

*還暦前後のトレーラードライバーが数名稼働、本人は30年以上の経験

*主治医は復職可能との診断、産業医は「一般的に胃癌の全摘出は術後1年も経過すれば症状は安定し就労可能」との意見

→判旨は所定労働時間（8時間/1日）であれば就労可と評価

6

ポイント) 精神疾患と労務提供の可否

※就労（復職）可能

=定時に出勤し物理的に体を動かせる状態 + α

+ α : コミュニケーション、対人関係、拳動、
身だしなみetc.

→身体的能力に支障はないのに、精神疾患ゆえに
コミュ・対人関係に支障をきたす場合はどう評
価されるか？

7

ケース2)日本ヒューレット・パッカー(休職期間満了)事件(東京高 判平28・2・25労働判例1162号52頁)

～妄想性障害のITスペシャリスト～

*産業医の意見：妄想に直接関連する行為と態度を除けば、感情、会話、
行動は正常、社会一般に言われる「働くことが可能」という観点では、
就労可能だが、会社の標準的な作業環境（業務上のコミュニケーション
を要する）からすると、過去に他の社員から受けた嫌がらせの問題が未
解決であると考えている状況では就労には障害がある

→就労の現実的可能性があるような職場は社内にはなかったとして退職
扱いを有効と判断

8

ケース3)日本電気事件(東京地判平27・7・29労働判例1124号5頁)

～アスペルガー症候群と就労可能性～

*総合職として採用。アスペルガー症候群との診断により休職期間満了後に退職扱い。

*休職期間満了日直前においても病識の欠如

*試験入社時の状況：職場での居眠り、朝の挨拶、寝癖、メガネの汚れ等を指摘された際に自分の考えに固執して全く指摘を受入れない態度、上司とのコミュニケーションが成立しない、不穏な行動（ニヤニヤ、独り言等）に周囲の同僚から苦情・・・

〔判旨〕 予算管理の業務は、対人交渉の比較的少ない部署であるが…指導を要する事項について上司とのコミュニケーションが成立しない精神状態で、かつ、不穏な行動により周囲に不安を与えている状態では、同部署においても就労可能とは認め難い。

ケース4)伊藤忠商事事件(東京地判平25・1・31労働経済判例速報2185号3頁)

～双極性障害の総合商社社員～

*総合職として採用され、双極性障害との診断により休職期間満了日をもって退職扱い。

〔判旨〕 *労働者が復職を申し入れ、債務の本旨に従った労務提供ができる程度に病状が回復したことを立証したときに、雇用契約の終了の効果が妨げられる」（＝復職可能な程度に回復したことの立証責任は労働者が負う）

*総合職としての業務は、営業職、管理系業務のいずれであっても、社内外の関係者との連携・協力が必要であり、その業務遂行には、対人折衝等の複雑な調整等にも堪え得る程度の精神状態が最低限必要とされる

*休職期間満了までにいまだ治癒・寛解には至っておらず、継続して軽躁状態のままであり、不安定な精神状態にあったと認められる中、休職期間満了までに総合職としての複雑な業務の遂行に堪え得る程度の精神状態にまで回復していたとは認められない

ケース5)神戸市事件(大阪高判令3・11・17D1-Law28293664)

～包丁を持ち出した境界性パーソナリティ障害の女性職員～

* Xは前日の他の職員の突き放したような言動に反発し、朝礼の時間に包丁を持ち出し、その職員に向かって「今日は刺すために来た」(※H27/8/20に生じたこの事件を「8月20日事案」とする)。以前にも自傷行為や精神的不調を原因とする長期欠勤あり。

* 双極性感情(気分)障害、境界性パーソナリティ障害との診断により休職処分を経て、免職処分。

* 8月20日事案以前にも、希死念慮から庁舎内で飛び降り自殺を図る、窓から飛び降りると泣き叫ぶ言動、“所長が自分を刺そうとしている、殺される”との発言、炊事場で包丁を持ちながら泣き続けるという行動あり。

11

ケース5)神戸市事件(大阪高判令3・11・17D1-Law28293664)

〔判旨〕免職処分適法

* 地方公務員法28条1項3号の免職事由「その職に必要な適格性を欠く」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解されるが、この意味における適格性の有無は、当該職員の外部に表れた行動、態度に徴してこれを判断するほかない。

* 従前のXの言動から8月20日事案が偶発的な出来事でないことを示唆し、8月20日事案は他の職員に強い精神的負荷を与える衝撃的な行為である。

* 情緒不安定性パーソナリティ障害が人格に関するものであるため、環境や薬物療法などによって症状や衝動行動を制御していくことは想定できるものの、完治という概念にはなじまず、持続性を有するものである。

12

二、労働者の休復職をめぐる問題 / 1、復職可否の判定と産業医の診断

【汲むべき示唆】

- 1、身体的・物理的な意味で就労可能であったとしても、医学的診断に基づく精神疾患が原因で問題行動やコミュニケーション障害がみられる場合、職種の如何を問わず復職不可との判断が有効とされる可能性が高い
- 2、精神疾患においては疾病性の内容ほか、特に外部に表出された事例性への影響に留意

13

二、労働者の休復職をめぐる問題
2、産業医面談の意義

※産業医面談は医療行為か？ 事前の概要説明は必要か？

医療法1条の4第2項 医師、歯科医師、薬剤師、看護師その他の医療の担い手は、医療を提供するに当たり、適切な説明を行い、医療を受ける者の理解を得よう努めなければならない。

「復職に当たっての産業医による面談は、復職の可否のみならず、所定勤務時間の就労が可能か、可能とした場合の適切な配属先や勤務内容、必要となる就労上の配慮等を総合的に判断することを主眼とするものであって、原告に対する治療等を目的とするものではない。このような趣旨・目的に照らせば、産業医との面談が「医療を提供する」ものとは直ちにいえなく、また、原告に対し、罹患がうかがわれる病名等を事前に説明することが「適切な説明」に該当するとも認められない。」

(Y社(食品製造加工販売会社)事件(大阪地判令5・3・17)より)

14

二、労働者の休復職をめぐる問題 2、産業医面談の意義

※労働者はなぜ産業医面談を嫌がるのか？

～復職希望者の本音～

「私が不安に思っていることは・・・時間切れになって復職できませんでしたということです。また、わざと時間切れにしようとしているのではないかと、それでは困ります。」、「先生と人事の連携がどうなっているのかわからない。以前は、すぐにリハビリ勤務が始まった。」

「話が違う、復職できないといわれても困る、休職は産業医が勧めたものであって強制であった」、「入社したてのときは変な行動をとるのは皆同じなのに、自分だけ集中攻撃され病気だから嫌がらせされた、営利を追求する会社として手間のかかる人は追い出したいのであろう。」

(メットライフ生命保険事件(東京高判平28・10・6、東京地判平28・3・23)より)

15

二、労働者の休復職をめぐる問題 / 2、産業医面談の意義

ケース6)Y市病院事件(千葉地判平29・12・8労働経済判例速報2340号11頁)

～産業医面談を拒否した抑うつ反応の看護師～

*抑うつ反応による休職処分を受けた看護師が、病気は治癒せずに復職を命じることができないとして休職期間を4回にわたって更新された

*地方公務員法28条2項1号は、職員が心身の故障のため長期の休養を要する場合、その意に反して休職することができる旨規定し、Y市分限条例3条1項は、職員を休職させる場合には任免権者の指定する医師2名によって職務の遂行に支障があると診断された場合とする旨規定

*市病院策定の「病休・休職マニュアル」によると、メンタル疾患の場合において休職者が復職するに当たっては、担当主治医の「就労可能」との記載のある診断書のほか、復職前に産業医の診察を受け、産業医が復職可能と診断することが必要であるとされていた

16

ケース6)Y市病院事件(千葉地判平29・12・8労働経済判例速報2340号11頁)

〔判旨〕主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、直ちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意する必要があることからすれば、上記運用は、Yが職員に対して負う安全配慮義務の観点から、職場復帰に当たり具体的な業務遂行能力があるか等について専門家の判断を求めるものであると解され、不合理なものということとはできない。

17

ケース7)ワコール事件(大阪地判平30・3・28LEX/DB25560103)

～産業医面談拒否と休業命令～

* Xは大阪市内の事業所に勤務していたところ、仕事上のミスや不可解な言動がみられ、スプレーや有毒ガスなどを噴射される被害を受けた旨を申立て、また警察に被害を申告するなどした。

* 産業医はY(会社)に対し、労働安全衛生法13条5項(産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる)に基づき、Xに関して「病的体験(幻聴、思考障害、等)の存在が疑われること、ここ数か月の仕事上のパフォーマンスが急速に落ちていること等を考え合わせると(統合失調症の疑いが考えられ)当分の間休職し、加療することが望ましい。」として就労不可であるとする意見書を提出。

* Yはこれに基づき、Xに対し当分の間休業することを命じたところ、休業命令の無効確認等を求めて提訴。

〔判旨〕Y就業規則によれば、休業者の復職に当たり、会社の医師による復職可否の判定が必要とされているところ、Xは、産業医その他のYが指定する医師との面談を一貫して拒否しており、当該面談が実現していないことに照らすと、Yが本件休業命令を撤回しなかったことも合理的な対応であった

18

ケース8)雄松堂書店事件(東京地判平25・9・26LEX/DB29029815)

〔判旨〕「休職の事由が消滅したかどうかを判断する方法については、就業規則上、特段の定めはなく、合理的な方法である限り、その選択は被告（使用者）にゆだねられていると解するのが相当である。そして、その方法として、原告（労働者）が信頼する主治医と被告が信頼する産業医の双方の診断を経た上、その結果がいずれも復職可能であるというものである場合に限り、原告について休職の事由が消滅したと判断されるものとするのは、何ら不合理なことではなく、被告において、そのような方法を選択することも、当然に許されるというべきである。」

→就業規則に産業医の診断を復職要件とする規定なし。
休職命令の際にその旨通知してもOK。

※しかし念には念を・・・

19

【汲むべき示唆】

1、就業規則の整備、規定内容の確認

→休職・復職手続を課すには就業規則の根拠規定及びその周知が必須（労働契約法第7条）

→産業医面談及び産業医による復職可の判断を復職の要件とする就業規則条項は有効

2、産業医面談を拒否することの意味

→復職希望労働者に不利に作用（傷病治癒による復職可能性の立証責任は労働者が負担）

※原因は自身の症状への不安、産業医に対する警戒感・不信感

→使用者による産業医の業務内容等を労働者に周知させる義務の履行（労働安全衛生法第101条第2項）

20

二、労働者の休復職をめぐる問題

3、産業医VS主治医

同じ国鉄四十五万従業員を対象にした臨床経験から、中央鉄道病院の春原千秋神経科医長も「復職のさいの診断書の問題だが、治療医が患者のために病名からくる印象をやわらげようとしたり、症状を軽く表現しようと神経症とか神経衰弱症などと書いてくることがある。わたし自身精神科医として気持ちはよくわかるが、かならずしも患者や職場のためにプラスにはならず、逆に混乱を招く結果になることも多い。患者はその診断書を絶対と思うから、職場医が出勤はまだ早いという、主治医が診断書を書いてくれたのになぜ復職させないかと文句をつけてくる。書く方の精神科医（主治医）としては、患者を戻しても職場側で理解してもらえるだろうかという不安がある。だから、そうした不安が解消されないかぎり、診断書を軽く書く傾向はなくならないだろう」と分析するのだ。

（東京タイムズ産業病取材班『現代の産業病』（中央労働災害防止協会・昭和45年）241頁）

21

二、労働者の休復職をめぐる問題 / 3、産業医 vs 主治医

ケース9)コンチネンタル・オートモーティブ事件(横浜地判平27・1・14 労働経済判例速報2244号3頁)

～適応障害、“通常勤務に問題なし”との診断書～

* 休職期間満了日の1か月前、「復職できない」旨の主治医の診断書

→ 会社から休職期間満了により退職扱いになる旨通知

→ 「症状が軽快し通常勤務は問題ない」旨の主治医の診断書を再提出

→ 会社が主治医に問い合わせた結果・・・

主治医の回答：「クビを宣告されて、焦って目が覚めたと言ってきて、会社に戻りたい、頑張ろうと思うと言ってきたので、本人の希望どおり通常勤務は問題ないという診断書を書いたんです」

〔判旨〕「Xについては・・・休職期間満了時に復職可能であったと判断することはでき・・・ない。」

22

ケース10)日本漁船保険組合事件(東京地判令2・8・27労働経済判例速報2434号20頁)

～主治医への事情聴取と労働者の協力義務を定めた就業規則条項～

*職員が復職を求める際に提出する主治医の治癒証明(診断書)について、被告が主治医に対する面談の上での事情聴取を求めた場合には、職員はその実現に協力しなければならず、職員が正当な理由なくこれを拒絶した場合には当該診断書を受理しない旨の就業規則の定め

[判旨]かかる規定の新設は合理的、就業規則改正前からの休職者にも適用される。

診断書(「復職に明らかに支障をきたす著名な症状はみられない」との結論のみ記載)を作成した主治医との面談・事情聴取の実施に対する協力を拒んだことについて正当な理由が認められず、休職事由消滅の立証がないまま休職期間が満了したとして、自然退職扱いは有効。

ケース11)東京電力パワーグリッド事件(東京地判平29・11・30労働経済判例速報2337号3頁)

～持続性気分障害、復職をめぐる主治医と産業医の対立～

*X(S48生・男・大卒)はH10/4に雇用され、H18/2から不調を訴え、精神科への通院を経てH24/3より傷病休職。休職期間中、「リワークプログラム」(※主としてうつ病などで休業した労働者向けに、病状の回復、安定と復帰準備性の向上及び再発防止のためのセルフケア能力の向上を目的とし、医療機関が診療報酬の枠組みで提供するリハビリプログラム)へ通所。H26/3、会社は産業医らの判断を踏まえ、Xの復職不可を決定。

ケース11)東京電力パワーグリッド事件(東京地判平29・11・30労働経済判例速報2337号3頁)

〔各医師の判断〕

○主治医：復職可。Xの病名が持続性気分障害であり、現在の精神状態は良好であって、就労可能

●産業医：復職不可。休職期間満了直前でも自己の精神疾患に対する病識が欠如、産業医面談の際にも過緊張状態で質問が理解できなくなるなど、ストレス対処ができない状況であった

●専門医（※会社のメンタル専門医）：復職不可。病識の欠如が甚だしい、リワークプログラムにおける評価や診断において、専門医が意図した振り返りが不十分である

25

ケース11)東京電力パワーグリッド事件(東京地判平29・11・30労働経済判例速報2337号3頁)

〔判旨〕

*主治医の見解は、リワークプログラムの評価シートを参照しておらず、リワークプログラムに関与した医師の見解等を踏まえていないものである上・・・必ずしも職場の実情や従前のXの職場での勤務状況を考慮した上での判断ではない

*一般的に、主治医の診察は、患者本人の自己申告に基づく診断とならざるを得ないという限界がある一方で、リワークプログラムにおいては、精神科医の指導の下、専門的な資格を持った臨床心理士が患者本人のリワークへの取組みを一定期間継続的に観察し、その間に得られた参加者の行動状況等を客観的な指標で評価し、医師と共有した上で最終的に精神科医が診断するものである

26

ケース12)NHK(名古屋放送局)事件(名古屋高判平30・6・26労働判例1189号51頁)

～複数の産業医が異なった診断～

*H3/4採用のXは報道制作担当や専任記者として勤務し、H20/2末からうつ病を理由に傷病休職し、約半年間のテスト出局（※休職者の職場復帰のためのリハビリの一環であり復職の可否の判断のための試し出勤でもある）を経て復職したものの、H24/1から傷病休職となり、テスト出局を経て休職期間満了によりYにより解職

〔判旨〕

*復職・就労可能とする主治医の判断は、「自宅療養下でのリハビリをすることを前提とし・・・図書館通いが実施でき、リズムが乱れることなく規則正しい生活を送っていることを主な根拠に復帰可能と判断したに過ぎず、Xが傷病欠勤及び傷病休職以前に行っていた業務の負荷にどの程度耐えられるかどうかの考慮や検証が十分行えていないのではないかという疑問」がある

27

ケース12)NHK(名古屋放送局)事件(名古屋高判平30・6・26労働判例1189号51頁)

〔判旨〕

*A医師（人事局総医長、産業医）及びB医師（名古屋放送局産業医）はC医師（会社が第三者的な意見を求めた専門医）の意見書を踏まえ、Xの復職を不可としている。AらのXの疾病に関する診断名は別れているが（気分感情障害、双極性障害）、「それぞれが必ずしも矛盾する概念ではなく、厳格な診断名の特定は困難で、いずれかの意見を積極的に否定する医学的な根拠があるわけではないし、いずれの意見も、Xがストレス負荷に対し、気分や感情の変調を来し、衝動的又は感情的で、攻撃的な対応を行う面があり、それに根本原因があることを指摘している点では一致している」。

*本件テスト出局において、「Xがストレスに対して過剰に反応し、衝動的又は感情的で、攻撃的な対応に出してしまう場面が繰り返し見られたことから、Xの疾病が根本的な原因解決に至っていない可能性がある」という各医師の意見は首肯できる。

28

ケース13)神奈川SR経営労務センター事件(第3訴訟)(横浜地判平30・5・10労働経済判例速報2352号29頁)

～産業医判断の信用性が否定されたケース～

* X (女・判決当時40代)はYに雇用され、労働保険事務組合関係業務ほか電話・窓口対応業務に従事。

* H23、Yらを相手取ってパワハラを理由として提訴し、Yらがパワハラ再発防止に努めること等を条件に和解が成立したものの、H25になって、和解条項が履行されていないとして再びXが提訴。

* H26/5、パワハラ訴訟の被告の一人である主任が育休から復帰するのを契機に精神状態が悪化し、うつ状態との診断を受け、同年9月休職命令。Yは産業医の診断・意見を参考に検討した結果、復職不可と判断しXを退職扱いとした。

ケース13)神奈川SR経営労務センター事件(第3訴訟)(横浜地判平30・5・10労働経済判例速報2352号29頁)

〔判旨〕

1、復職が可能であるとする根拠

* うつ状態の病状改善により復職可能と主治医の診断書

* 休職期間満了時の様子(睡眠がとれるようになり、食欲も出て、投薬も終わっており、気分の落ち込み、考えがまとまらない、死にたいと思う精神状態も認められなかった)

* 産業医面談の様子(体調がよく復職の意欲があることを話し、何ら不自然不合理な点は認められず、精神障害が疑われる事情は何らうかがわれなかった)

→従前の職務(窓口業務、電話対応、書類整理)を通常の程度に行える健康状態に回復していたものと認められる

ケース13) 神奈川SR経営労務センター事件(第3訴訟) (横浜地判平30・5・10労働経済判例速報2352号29頁)

〔判旨〕

2、復職不可とする産業医の意見書の信用性

* 産業医が復職不可とする理由は、「休職前の状況からすると、職場の他の職員に多大な影響が出る可能性が高いというものであるが、これは、Xらの休職事由となった本件うつ状態及び本件適応障害が寛解し、従前の職務を通常の状態に行える健康状態に回復したか否かとは無関係な事情」である

31

【汲むべき示唆】

- 1、疾病性と事例性を中心とした諸般の事情の総合考慮ゆえに多くの場合、産業医の判断が「信用性あり」と評価される
- 2、精神疾患においては、事例性が明らかで問題行動の根底に何らかの疾病が明らかにかかわれる場合、具体的な診断名如何にかかわらず、復職不可とする判断の信用性が認められる
- 3、労働者の職務遂行に特段の問題が見受けられないにもかかわらず、医学的判断から離れて当人の問題行動を指摘したに過ぎない場合、その判断の信用性が否定される可能性あり (※)
- 4、このほか、産業医の復職不可の判断に基づく退職扱いが有効と判断されたケースでは、①休職または傷病発生以前からの当該従業員の行動や健康状態を、何らかの形で産業医が把握していた、②産業医が、人事担当者や直属の上司らと連携をとっていた (ex. 復職面談の際に立ち会う、復職判定やリハビリり入社について協議する)、③主治医との連絡や情報共有を積極的に行っていた、などの事情が、結果的に会社側に有利な判断を導くことが多い。

32

(※) 復職の可否は休職事由となった疾患により発症した症状が解消したか否かにより判断

シャープNECディスプレイソリューションズ事件
(横浜地判令3・12・23労働判例1289号62頁)

「Xの休職は、あくまで適応障害により発症した各症状（泣いて応答ができない、業務指示をきちんと理解できない、会話が成り立たない）を療養するためのものであり、Xが入社当初から有していた特性、すなわち…職場内で馴染まず一人で行動することが多いことや上司の指示に従わず無届残業を繰り返す等の行動については、休職理由の直接の対象ではない」。

このため、「Y社の従業員就業規則79条の規定に基づきXの復職が認められるための要件（休職の理由の消滅）としては、適応障害の症状のために生じていた従前の職務を通常の方法で行うことのできないような健康状態の悪化が解消したことで足りる」。

三、使用者の産業医への関わり方と法的判断

1、安全配慮義務

ポイント) 安全配慮義務

労働契約上、使用者が負うべき付随義務（労働契約を締結した以上否応なく負担する義務）の一つ。陸上自衛隊事件八戸車両整備工場事件（最三小判昭50・2・25民集29巻2号143頁）によると、

- ①「国（使用者）は、公務員（労働者）に対し、国が公務遂行（労務提供）のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っている」
- ②その具体的内容は「公務員の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものである」
- ③「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」

現在、労働契約法5条に明文化。

ポイント) 安全配慮義務

産業医に関しては、使用者が産業医の指導・助言を受けなかったことそれ自体が独立した安全配慮義務違反に当たると解することはできないとされた例（四国化工機ほか事件（高松高判平27・10・30労働判例1133号47頁））、病気休職中の産業医面談（月1回）の不実施が安全配慮義務違反に当たらないとされた例（多摩市事件（東京地判令2・10・8労働経済判例速報2438号20頁））がある。

しかし、以下のケースのように「当該具体的状況」如何では、義務違反を成立させる可能性がある。

35

ケース14)さいたま市(環境局職員)事件(東京高判平29・10・26労働判例1172号26頁、さいたま地判平27・11・18労働判例1138号30頁)

～産業医を積極的に活用すべき局面～

* H14にさいたま市（Y）に任用されたA（S45生・男）、業務主事として公立学校に勤務し、H23/4に環境局施設部某センター（本件センター）に異動。H14に不眠等による就労困難ゆえ精神科を受診したところ、心因反応と診断されたほか、H22/6頃にはうつ病に罹患し、89日間休職。

* 本件センターに異動して半年後、うつ病の症状の悪化傾向があらわれた。12/22から休職することになったものの、その前日に自殺。

* Aは本件センターにおいて先輩であり指導係でもあるBから、暴行も含めたパワハラを受けており、H23/4下旬以降、E所長やD係長らに相談し話し合いも持たれていた。

* Aの両親であるXらがYを相手取り、損害賠償請求（債務不履行または国家賠償請求）

36

ケース14)さいたま市(環境局職員)事件(東京高判平29・10・26労働判例1172号26頁、さいたま地判平27・11・18労働判例1138号30頁)

〔判旨〕Eは、Aから、平成23年12月14日には体調不良を訴えられ、翌15日には、実際自殺念慮までも訴えられ、Aの精神状態が非常に危険な状況にあることを十分認識できたのであるから、直ちにAの同意をとるなどし、自らあるいは部下に命じるなどして主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処をする義務があったにもかかわらず、自己の判断で、勤務の継続をさせ、Aの精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたのであるから、Yには、この点においても、安全配慮義務違反があるというべきである。

37

ケース15)ティー・エム・イーほか事件(東京高判平27・2・26労働判例1117号5頁、静岡地判平26・3・24労働判例1117号12頁)

～派遣労働者に対する健康管理の責任～

* A (S45生・男)、H19/9にY 1 (派遣会社)に雇用され、Y 2 (派遣先)にて某原発中央制御室の空調設備のメンテナンス工事等の現場管理業務に従事。

* Aは採用前に不安障害や不眠症と診断されて通院を続け、H21/10下旬頃以降はうつ症状がみられるとして、抗うつ剤等の投与を毎月受けていた。

* H22/3～4、Aに休暇取得や早退がみられたことから、Y 1代表者が様子を聞いたところ、Aは頭痛や不眠のため病院で薬をもらっている旨の話をした。その後もたびたびY 1代表者らから体調の問い合わせがあったところ、Aは体調は大丈夫、以前よりも改善している旨の話をするがあった。

* AはH22/12/9に自殺。遺族であるXらが、Y 1・Y 2らを相手取り、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を求めて提訴。

38

ケース15)ティー・エム・イーほか事件(東京高判平27・2・26
労働判例1117号5頁、静岡地判平26・3・24労働判例1117号
12頁)

〔判旨〕「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日付け基発第0331001号)を参照したうえで、「Y1及びY2は…Aや家族に対して…より具体的に、どこの病院に通院しているのか、どのような診断を受け、何か薬等を処方されて服用しているのか、その薬品名は何かなどを尋ねるなどして、不調の具体的な内容や程度等についてより詳細に把握し、必要があれば、Y1又はY2の産業医等の診察を受けさせるなどした上で、A自身の体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったというべきである。

ケース16)りそな銀行事件(東京地判平30・12・21LEXDB25558827)

～休復職の際の会社の義務～

*短大卒業後Yに採用され、22年間広報業務に従事していたA子は、住宅ローン業務に異動後、同業務に苦手意識を感じて胃痛や不眠を訴え、Yの保健師や産業医との相談・面談を経て休職した。

*産業医はA子が復職を希望しているものの、住宅ローン業務や接客業務に苦手意識があるため環境調整が必要である旨Yに報告し、その結果復職しデータ入力等の業務に従事することになった。

*A子はその後も産業医や主治医らに仕事が忙しくて付いていけない、単純作業しかできない自分をみじめに感じることなどを訴えた。

*その後A子は精神神経科を受診し、適応障害により1カ月間の休養を要する旨の診断を受け、再び休職し、その後も病状の改善がみられないことから休職を延長することになったものの、自殺を遂げた。

*A子の夫であるXは、Yを相手取り、安全配慮義務違反に基づく慰謝料の支払いを求めて提訴。

ケース16)りそな銀行事件(東京地判平30・12・21LEXDB25558827)

〔判旨〕「使用者は、復職の可否の判断に当たって、復職する従業員の体調及び能力、復職後の業務の負荷、復職後における配慮等の検討をすべき義務を負う」。

→主治医が接客業務のない部署であれば7月初旬に復職可能と判断し、健康管理センターの医師も同時期に復職可能であり環境調整の適切さが問題であると判断した、A子も事務作業であれば可能であると自ら判断し復職を希望した、YはA子の意向に従いつつ、産業医からの情報を得つつ、引き続きA子が産業医の支援を受けられるようにするため異動を調整した。「以上によると・・・YはA子の状況に応じて、取引番号の入力という単純作業を担当させたり、A子の体調に配慮して、指導担当を常駐させたり、面談することができる状況を整えたりしていたと認められるのであり、Yに安全配慮義務違反があるとはいえない」。

41

ケース16)りそな銀行事件(東京地判平30・12・21LEXDB25558827)

〔判旨〕「精神疾患で休職する従業員は、休職に際しての手續、休職中の職場における地位、復職等に対する不安感を抱いているものであるから、使用者としては、精神疾患で休職する従業員が長期休職の制度内容を理解した上で療養に集中できるように、長期休暇に際しての手續、長期休暇の制度内容など必要な情報を説明すべき義務を負う」。

→健康管理センターの産業医は、A子に対し、休職に際しての手續を説明、支援し、これに従いA子が休職手續を行ってきたことが認められるのであり、Yの産業医がA子からの電話での相談や、対面での面談を複数回実施してきたことからすると、A子は、休職に際して不明な点や不安な点を相談することができる状況にあったと認められる。

42

三、使用者の産業医への関わり方と法的判断

2、休復職の判定・解雇の効力

ケース17)シュプリンガー・ジャパン事件(東京地判平29・7・3労働経済判例速報2332号3頁)

～問題行動を起こす従業員に関する産業医の助言～

* 英文専門書誌の出版・販売を業とする会社（Y）に入社したX（女性）は、第一子の産休・育休から復帰して以降、待遇や昇給等について感情的に不満を述べ、上司に非協力的な態度をとることがあり、そのためXと関係の悪化した上司を他部署へ配置換えせざるを得ないこともあった。

* Xが第二子の産休・育休から復帰する際に、Yは退職を勧奨しXを就労させない状態が続いた。

43

三、使用者の産業医への関わり方と法的判断 / 2、休復職の判定・解雇の効力

ケース17)シュプリンガー・ジャパン事件(東京地判平29・7・3労働経済判例速報2332号3頁)

* Xについて産業医面談が実施されたところ、産業医は「Xは感情不安定、強迫観念が強い、上司に対する攻撃的な言動を考慮すると、人間関係をうまく構築できず人の揚げ足をとって徹底的に追い詰めて、相手が自分の言うなりに仕向けるタイプ、相手がストレスで体調を崩す危険性がある、会社の秩序を守らず、周囲をかき乱す性格と思われる、冷静な判断力や思考力は欠けており、職場内でリーダー的な仕事はできないと思われる。今後は弁護士や社労士に相談し、面談にも同席してもらった方がいい。」と助言した。

* 最終的に、YはXをその言動や態度などを理由に解雇したところ、Xの問題行動ゆえに上司や同僚、業務に生じる危険・損害について客観的・具体的な裏付けがあるとは認められないとしてY敗訴。

44

ケース18)第一興商事件(東京地判平24・12・25労働判例1068号5頁)

～疾病性を無視した復職不可の判断～

〔判旨〕「Xは、本件休職命令後、視覚障害者支援センターに通学して本件コースを修了し、かつ、M医師によるロービジョンケアも受けて、その視力は、依然として矯正不能ではあるものの幾分かの回復をみせており、主治医であるG医師やM医師は、いずれも視覚障害者補助具の活用により業務遂行が可能である旨の意見を述べている。(中略)また、Xは、現に交通機関を用いて1人で視覚障害者支援センターや病院まで通っていたのであった」。また、「Yにおいて勤務していた当時のXがパワーポイント等による企画書等の資料作成に長けていたこと」、「Xが視覚障害を負った状況下でもパワーポイント等のソフトを用いて企画書を作成できていたことなども併せ考慮するならば、Xは、本件休職期間満了時点にあっても、事務職としての通常の業務を遂行することが可能であったと推認するのが相当である。」

ケース18)第一興商事件(東京地判平24・12・25労働判例1068号5頁)

〔判旨〕「これに対し、Yは、G医師及びM医師の診断は客観性を欠くとか、個々の部門の業務内容を列挙してXを配属できる業務は存在しない旨主張するが、Yは、Xに産業医の診察を受けさせたり、Xの復職の可否について産業医の意見を求めた形跡すらないものであって、復職不可としたYの判断こそ客観性を欠くというべきであるし…Yは、多様な部門を擁する大企業であることからすれば、高々月額26万円程度の給与水準の事務職が、Yの内部に存在しないとは考えにくいというべきである。Yが主張するところの真意は…従前のXの言動、態度やその配属部門に与えた影響等に照らすと、特に人間関係等の情意面においてXが円滑に業務を遂行できるとは思われぬという点にもあるものと思われ、その点は理解できないわけではない。しかしながら、復職の可否の判断は、基本的に労働者の心身の健康状態を初めとした客観的事情に基づいて決せられるべきものであって、そのようなXの従前の言動、態度等を過度に強調することは相当でないといわざるを得ない。」

【汲むべき示唆】

- 1、安配義務違反の成否は使用者（＋その代行者としての所属長、上司等）が当人の精神状態の悪化を認識しそれに起因する発症・自殺を予見し得たか否か
→産業医への相談は予見し得た危険に適切に対処する術のひとつ
- 2、安配義務の具体的内容の画定に際して安全衛生に関する法令、通達、指針などの重要性
- 3、復職可否（就業可能性）の判断において占める産業医の意見のウェイト...疾病性に関する視点の担保

47

四、産業医が被告となるケース

1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

※実質的には産業医が訴えられたに等しい事案

○メットライフ生命保険事件（東京高判平28・10・6、東京地判平28・3・23）：産業医が復職支援プログラムの実施を遅らせるなどして原告の復職を妨害した旨主張

○日本ヒューレット・パカード事件（ケース2）：産業医がXとの面談に悪感情や先入観をもって敵対的な態度で臨むなどしたため、面談はXの精神状態を客観的に評価できるものではなかったとして、産業医の意見書等の信用性を否定する主張。

○ワコール事件（ケース7）：「自称」産業医のパワハラ、被告の産業医が産業医ではなかったこと、産業医の法定の職務を遂行していなかったことの確認を求めた。

48

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

※実質的には産業医が訴えられたに等しい事案

○キャノン事件（東京地判令5・6・28）

*原告X（昭34生、昭62/4Yに入社、令元5/31定年）は、定年後に再雇用（契約期間1年）されたところ、1年目で雇止めされたため、労働契約上の地位確認を求めた。

*Xは再雇用後、欠勤、遅刻、早退を繰り返すようになり、令元/7/1～令2/2/21（休職命令の日）の所定労働日数154日のうち腰痛などを理由に81日欠勤し14日を早退・遅刻した。令元/11、人事課長がXに腰痛に関して診断書を提出するよう求めたが提出しなかった。令2/4、雇止め通知。

49

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

※実質的には産業医が訴えられたに等しい事案

○キャノン事件（東京地判令5・6・28）

〔判旨〕「Xは、所定労働日の半数以上で労務提供できない状況であった上、本件再雇用契約が終了するまでの間に腰痛に関する診断書を提出しておらず、労務を提供できる状況に回復していたとはいえないことに加え、定年前から繰り返し注意指導を受けていた産業医に関する主張の蒸し返しを、定年後再雇用になって以降、D課長からの注意があったにもかかわらず行っていたことを合わせ考慮すると、本件雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないとはいえない。」

50

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

※実質的には産業医が訴えられたに等しい事案

○キャノン事件（東京地判令5・6・28）

〔Xの産業医に関する問題行動〕

*平18頃から精神科専門の産業医との面談を実施（本人希望）。

*平20/8、パワハラ等に起因して適応障害に罹患したとして労災申請。同申請についてF産業医、「Xは、腰痛に対し、椅子の別途購入を要求したり、自家用車での帰宅を控えるように説明した際、体調不良の際には救急車を呼ぶなど発言するなど、自己中の部分がある」などと記載した意見書を作成し労基署に提出したところ、Xはこの意見書を批判し訂正・謝罪などを要求するようになった。

*平27/10頃、Xは自身の体調悪化の原因である職場環境を改善するようG産業医に勧告するよう求めたものの、G産業医は職場環境に問題はない、会社の人事の問題であることを伝えた。これに対しX、G産業医に対し産業医の職務不履行であるとして勧告しなかったこと理由説明・謝罪を要求するようになった。

51

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

※実質的には産業医が訴えられたに等しい事案

○キャノン事件（東京地判令5・6・28）

*平31/3、上記の産業医らに職務遂行に関する主張を蒸し返さないようYから警告を受けていたにもかかわらず、その後も同産業医らに対し種々の要求を記載したメールを送信したため、令元/5、出勤停止3日間の懲戒処分。

*再雇用後もXは、保健師に対し産業医面談や産業医の対応に関する批判・要求をメールで送信するなどしたため、人事課長から警告。その後もF・G産業医に同種のメールを送信したため、人事課長や所属長から懲戒処分もありうる旨の警告を受けていた。

*Xは雇止めが違法であることの根拠として、Yが挙げる雇止め理由「勤務状況が良好でない」の原因がYが産業医面談を実施しなかったことを主張。

52

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

以上、いずれのケースも会社を被告として解雇（雇止め）、復職拒否の違法・無効を主張したものの、原告の請求は棄却。

このような状況がエスカレートすると…

※~~実質的には~~産業医が訴えられたに等しい事案

ケース19)神奈川SR経営労務センター事件(第4訴訟)

〔概要〕 Xら（ケース13）が、休職期間満了を理由に退職扱いされたことについて、被告YセンターのY産業医が、Xらの復職を阻止する目的で客観性を欠いた医学的根拠のない意見を通じて、Xらの名誉感情を侵害したなどとして、損害賠償（550万円）等の支払いを求めた。Xらの復職を「否」と判断した意見書および第3訴訟係争中にY産業医が作成・提出した各種意見書および法廷での証言が問題となった。

→請求棄却（横浜地判令4・6・23）

53

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース19)神奈川SR経営労務センター事件(第4訴訟)

〔判旨〕 産業医の復職可否の判断は法的に使用者を拘束するものではなく、従業員の復職の可否は、主治医の意見や産業医の意見を基に、使用者が判断するものである。また、一般に、産業医が復職不可の意見書等を作成し、その内容について裁判所で証言し、使用者がこれを労働者の復職を不可とする根拠としたとしても、産業医自身が積極的に労働者の復職を妨げる動機や必要があるとは通常考え難い。そうすると、産業医が、復職可能な従業員について、使用者から虚偽の内容の意見書を作成するよう依頼され、そのような内容の意見書を作成するなどの事情が認められなければ、産業医が、故意に、従業員の復職を妨害したとして不法行為が成立するとは認められないというべきである。

54

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース19)神奈川SR経営労務センター事件(第4訴訟)

〔判旨〕名誉感情は、人が自己自身の人格的価値について有する主観的な評価であって、主観的な感情の領域の問題であるから、名誉感情を害する行為が不法行為を構成するのは、表現の内容、態様、経緯、目的、程度等からして社会通念上許される限度を超えた場合に限られる。これは、産業医が医学的な意見を述べる場合も同様であり、医師の意見という点で一般的に信用性が高く影響力も大きいことから対象者の人格や名誉を不当に傷つけることがないように特に注意を要する一方、産業医は労働者個人の思惑とは異なる意見を述べることも避けられず、また、医師には独立性・専門性があり、そのような医学的知見に立ちどのように評価するかもある程度の裁量が認められることからすると、Xら主張のように、単に故意又は過失があれば名誉感情侵害の不法行為が成立すると解することはできない。

55

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース19)神奈川SR経営労務センター事件(第4訴訟)

※不法行為の成立は否定されたものの…その1

〔書面・証言の内容とXらの主張〕	〔裁判所の判断〕
Y産業医は復職可否につき、主に復職後の職場混乱の有無及び回避を基準とした独自の見解を採用し、Yセンター内部の検証・検討会議の報告書や、第1訴訟や第2訴訟の経過や結果などを考慮せず、復職可能の診断書を書いた主治医とも一切連絡を取らずに、治療行為が不要なXらの復職を不可と判断した	「復職可否の判断は、休職の原因となった傷病が従前の職務を通常程度行える健康状態にまで回復しているのか否かという観点から検討すべきであり、職場復帰後の再発の可能性を重視して、Xらがこれまでの言動に対し振り返りができていることや、 <u>復職後の他の従業員への影響などを重視する見解には疑問がある。</u> 」「…その結果、Xらについて復職不可との意見書を作成しているのであるから、 <u>このような態度は適切であったとは言いがたい。</u> 」

56

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース19)神奈川SR経営労務センター事件(第4訴訟)

※不法行為の成立は否定されたものの…その2

〔書面・証言の内容とXらの主張〕	〔裁判所の判断〕
Y産業医は「YセンターにおけるXら以外の職員の健康状況及びそれに対するXらの影響」(※Y産業医が従業員らと面談した結果、Xらの職場での振る舞いにストレスを感じその職場復帰に否定的な見解を有している旨記載)において、Xら以外の従業員の発言を無批判・無検証で過大に評価した	「XらとYセンターやその従業員との間のこれまでの関係性等を踏まえると、Y産業医が従業員らの発言を前提にするのであれば、その発言の信用性はより慎重に吟味すべきであった」 「敵対的な立場にある従業員らの発言の信用性はより慎重に吟味すべきであった」

57

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース19)神奈川SR経営労務センター事件(第4訴訟)

※不法行為の成立は否定されたものの…その3

〔書面・証言の内容とXらの主張〕	〔裁判所の判断〕
Y産業医は「職場復帰に関する意見書」「面談報告書」及び第3訴訟における供述において、X1について、性格の極端な偏りがあったと誤った評価をし、医学的根拠もなく、X1について「混合性人格障害と分類し得る」、「人格障害熱中型と判断できる」、「適応障害発現前状態として、パーソナリティ障害が基本的病態として疑われる」、「正確な精神科的査定と対応・治療が必要である」と判断した	「医師が人格障害やパーソナリティ障害などの名前を出すことは、それが診断かどうかに関わらず極めて影響が大きいものであり、また、ストレス反応や行動特性を述べる上でこれらを適示する必要性は必ずしも高くはなく、むしろこれらを記載することによりYセンターの誤解を招くおそれもあるから、主治医も判断していないことを軽々に記載することは避けるべきであった」

58

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース19)神奈川SR経営労務センター事件(第4訴訟)

※不法行為の成立は否定されたものの…その4

〔書面・証言の内容とXらの主張〕	〔裁判所の判断〕
Y産業医は「職場復帰に関する意見書」等において、X1について「社会的に破たんに近い状況にあり周囲への悪影響は多大であり」等と記載した	「社会的に破綻している」との記載については、単に人格障害の性向があるということを超えた記載であり、復職不可の理由を説明するために、このような記載をする必要があったのかについては、疑問があると言わざるを得ない」

59

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース20)財団法人大阪市K協会事件(大阪地判平23・10・25判例時報2138号81頁)

～産業医自身が留意すべき事項～

*自律神経失調症で休職中の職員(X)が復職準備段階で、快復度合いを測る目的で産業医(Y、内科専門)と面談

*面談でYはさほど悪い状態でないと考え、激励の趣旨で断続的に、「それは病気やない、それは甘えなんや」、「薬を飲まずに頑張れ」、「こんな状態が続いたら生きとつてもおもんないやろが」などと発言

*Xはこれにより不調状態が悪化ないし遷延化し、復職が約4か月間延期されたとの主治医の診断等を受け、Yを相手取り慰謝料等を求めて提訴

60

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース20)財団法人大阪市K協会事件(大阪地判平23・10・25判例時報2138号81頁)

〔判旨〕

*勤務先から自律神経失調症により休職中の職員との面談を依頼された以上、「面談に際し、主治医と同等の注意義務までは負わないものの、産業医として合理的に期待される一般的知見を踏まえて、面談相手であるXの病状の概略を把握し、面談においてその病状を悪化させるような言動を差し控えるべき注意義務」を負う。

*「産業医は、大局的な見地から労働衛生管理を行う統括管理に尽きるものではなく、メンタルヘルスカ、職場復帰の支援、健康相談などを通じて、個別の労働者の健康管理を行うことをも職務としており、産業医になるための学科研修・実習にも、独立の科目としてメンタルヘルスが掲げられていること・・・に照らせば、産業医には、メンタルヘルスにつき一通りの医学的知識を有することが合理的に期待される」

61

四、産業医が被告となるケース／1、休復職をめぐる事件の延長上にある事案

ケース20)財団法人大阪市K協会事件(大阪地判平23・10・25判例時報2138号81頁)

〔判旨〕

*「たしかに自律神経失調症という診断名自体、・・・特定の疾患を指すものではないが、一般に、うつ病や、ストレスによる適応障害などとの関連性は容易に想起できるのであるから、・・・面談する産業医としては、安易な激励や、圧迫的な言動、患者を突き放して自助努力を促すような言動により、患者の病状が悪化することを知り、そのような言動を避けることが合理的に期待されるものと認められる」

62

四、産業医が被告となるケース

2、企業内の産業保健体制の問題

ケース21)任天堂事件(京都地判令6・2・27)

*原告X 1、X 2（いずれも保健師、紹介予定派遣によってY 1で就労）が、①被告Y 1（任天堂）との間に直接の労働契約が成立したとして地位確認請求等を、②Y 2（産業医）からパワーハラスメントを受けたとしてY 1に対し不法行為、Y 2に対しては使用者責任or安全配慮義務違反の不法行為に基づいて損害賠償請求。①請求棄却、②一部認容（※Y 2による一方的な定例ミーティングの中止及び廃止は、Xらとの会話を避けようとする不当な目的の下に、ミーティングの目的（保健師と産業医との間で業務に関する認識の齟齬をなくし、共通認識を形成するという業務上の必要性）を無視して行われたものであり、これによりXらの就業環境が害され、精神的苦痛を与えたものと認められるから、不法行為に該当する、等）

63

四、産業医が被告となるケース／2、企業内の産業保健体制の問題

ケース21)任天堂事件(京都地判令6・2・27)

〔保健師らが産業医を訴えるに至った背景と経緯〕

*当初Y 2は、Xらが就労を開始した頃、Xらの歓迎会を実施しX 1の誕生日を祝ったり、Xらと一緒に写真を撮るなどして、Xらとの円満な関係を築こうとしていた。また、Y 2は人事部職員Cとの面談において、Xらについて「合格」、「以前の保健師より活躍」といった肯定的評価をしていたことなどから、Y 2の方からXらに歩み寄ろうとしていた

*両者の関係がこじれたきっかけは…内々定健診の「ダブルチェック」について、Y 2がX 2に電話でこれを実施してるか否か電話で問い合わせたところ、X 2がしていないと答えたと、Y 2がもう君たちは関わらなくていいと答えて電話を切り、人事部に対して抗議のメールを送った。

〔判旨〕「Y 2の指示がダブルチェックを明確に指示しなかった点で不十分であり、XらにおいてもY 2の指示内容を確認せず、指示を取り違えたまま行動したことにより生じたミスコミュニケーションによるトラブルであるということができ」る。

64

四、産業医が被告となるケース／2、企業内の産業保健体制の問題

ケース21)任天堂事件(京都地判令6・2・27)

*しかしそれ以前から…

①X1が以前の職場の同僚に対してY2が実質的に指揮命令権を有しておりXら保健師をコントロールしようとしていることへの不満をメールで述べていた、②XらはY2について、パワハラを受けている、産業保健を知らない、発達障害である、Y1の体制に不満があり、やめたいなどといった明け透けなやり取りを、就業時間中に社内のチャットで度々交わしていた、③X1は就労開始から2か月余を経たばかりの時期に人事部のCに対して、Y2が産業医というよりは臨床医寄りで、産業保健のマネジメントをする力量がないので、人事部から教育してほしい旨メールで伝えて要望していること、などの事情があり、

「Xらは、内々定健診以前から、Y2に対し、表面上はY2の指示に従う態度で接しつつも、Y2の産業保健の考え方や、保健師は産業医の指示の下で業務に従事すべきとの考え方は誤っているとの考え等から、Y2に対して強い嫌悪感を抱き、Y2がXらに対して業務上の指示をする等の対応がパワーハラスメントなのではないかとの疑いを持って接していたと認められる。」

65

四、産業医が被告となるケース／2、企業内の産業保健体制の問題

ケース21)任天堂事件(京都地判令6・2・27)

〔判旨〕「産業保健における産業医と保健師の役割については、会社ごとに様々な在り方が考えられるところであり、Yらの主張するように、産業医の業務を保健師がサポートするような役割分担が行われることもあり得る」

「(Xらの前任の)保健師が残した資料によれば、Y1における保健師の業務について…いずれも産業医の指示の下で実施するものとされ…ていた。(中略)そして、Y1において、XらがY1で就労する前から実際に産業保健業務に当たっていたのはY2であり、Y1における上記のような産業保健の在り方は、Y2の志向する方向性に一致するものと窺われるところである。そうすると、Xらの産業保健に対する考え方とY1のそれとが異なり、たとえXらがそのことに不満を抱いたとしても、Y2の志向するところをもってY1の基本的な産業保健の在り方とされても不合理ではない。」

66

四、産業医が被告となるケース

【汲むべき示唆】

- 1、産業医に対する警戒感・不信感の除去・軽減の必要性、産業医業務に関する啓発の重要性
- 2、神奈川SR経営労務センター事件（第4訴訟）より
 - * 面談当事者と他の従業員との関係性への留意
 - * 主治医の意見に対する一定の配慮
- 3、大阪市K協会事件より
 - * 産業医には専門分野外であっても一定水準の医学的知識を習得する必要性
 - * 面談等に際して事前の情報が十分でない場合には自ら休職者等に関する情報を取得するよう努める必要性（+労働者が安心して自発的に情報提供しうる前提条件や環境整備の重要性）
- 4、任天堂事件より
 - * 自社の産業保健制度の仕組み・スタッフの役割の明確化とその事前の周知・共有の必要性

67

【課題となるポイント】

- 労使・関係者の産業医に対する無知・軽視・不信感の除去・軽減
- 情報・知識の風通しの良さ：企業内外の関係者、専門家との連携（役割の明確化と認識）
- 理想をいえば、当事者・関係者の産業医への親近感・信頼感の醸成

←改正安衛法の遵守・活用

ご清聴ありがとうございました
原俊之

68