



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

ハラスメントになることをおそれ、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えていきます。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

異動の説得、

命令には要注意

第47回

異動を命じられた従業員が自殺した事例

参考判例／名古屋地裁 2007年1月24日判決

従業員にとって、業務内容や勤務地などが変わる人事異動は一大事です。なかには、異動命令が大きなストレスになり、苦しむ人もいます。異動の説得や命令をする際、会社はどのようなことに気を付ける必要があるのでしょうか。

◇ 異動の打診 ◇

長年X社に勤務していたAさんは、Y社に出向後、転籍してY社従業員になりました。出向して半年後、Aさんはうつ病に罹患し、

断続的に精神科にて投薬を受けていました。

Aさんは、うつ病に罹患していることをY社内の誰にも告げておらず、業務中、不審な行動は特になく、部内のボーリング大会に参加したり、プライベートで卓球に取り組んでいることを周囲に話したりするなどしていました。

出向して8年半ほど経った頃、Aさんに異動の話が持ち上がりました。異動先の業務内容は、従前のAさんの業務と関連性がありました。また、Aさんは、Bさんと

Cさん2人の後任として配置される予定でしたが、業務量の減少が見込まれており、Aさん1人で後任が務まると考えられました。

◇ 拒絶と説得の結末 ◇

Aさんは異動の話を提案されると、いままで経験していない業務内容であること、BさんとCさん2人分の業務を1人で遂行することとはできないこと、通勤時間が長くなることを理由に異動の提案を拒絶しました。

そこで、3回程度の面談が実施され、喫煙所においても異動の説得がなされました。

説得にあたり、Aさんの業務経験と新業務との関連性や、異動先の業務量の予定、合理的な通勤経路（1時間半程度の通勤時間）の説明や提案がなされましたが、Aさんは納得せず、「自分を辞めさせたのか」と強い調子で言いました。

説得にあたっていたDさんは、異動を拒み続けるAさんの態度に呆れ、「勝手にしたらいいではないですか」と述べました。同じく説得にあたっていたEさんも、Aさんが「やっていく自信がない」と言うので、「Aさん、甘えてるんじゃないの」と強い調子で返

しました。

この頃、Aさんは妻に対して「会社で異動に伴う業務の件で頭にくいた。嫌ならやめるとの暴言を受けた!」というメールを送っていました。

その後、Aさんは異動先で勤務を始めましたが、その6日後、自室を荒らし、遺書を残すことのないまま、自殺しました。

Aさんの遺族は、Y社に対し、安全配慮義務違反に基づき、損害賠償請求訴訟を提起しました。

裁判所の判断

◇ 安全配慮義務が争点に ◇

裁判所は、本件の異動の説得状況と自殺との因果関係について、肯定しました。

すなわち、本件異動はAさんを退職に追い込む意図でなされたものではないものの、Aさんはそのようなものとして否定的に捉えており、異動の説得を受けていた当時、うつ病に罹患していたために、異動の説得経緯や異動に感じるを得ないことに対して強い心理的負担を受け、うつ病を増悪させました。



さとう みのり

離婚などの男女トラブル、ハラスメント問題を中心に弁護士として活動する傍ら、独学を貫いた自身の経験を活かし、勉強法に関する出版、講演活動なども行なう。

また、自殺した部屋の状況などから、当時のAさんは正常な精神状態にあったとは言えず、うつ病の影響下で自殺に及んだと考えられ、「異動の打診および説得経緯と、Aさんのうつ病増悪およびその後の自殺との間に相当因果関係がある」としました。

そのうえで、裁判所は安全配慮義務について、「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捉え方等から、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言える」と判断しました。

これらを踏まえ、本件の異動の説得状況は十分な説明と対策を講じており、うつ病などの精神疾患に罹患しておらず、通常の精神状態にある者に対するものであったならば、自殺に至ることを予見できるとは言えないとしました。

そして、Aさんにうつ病の罹患を疑わせる異常な言動などがなかったことなどを踏まえると、異動の当時、Y社は、Aさんがうつ病に罹患していたことを認識しておらず、また、認識することが可能であったということができないとして、「Aさんの自殺についてY社の安全配慮義務違反を問うことはできない」と結論付け、遺族側の請求を退けました。



◆ 人事異動と会社の義務 ◆

人事異動は、従業員の成長を促したり、業務全体の効率を上げたり、新たな事業方針を実現したりするうえで重要なものであり、あらゆる会社で行なわれています。

そして会社には人事権があるため、就業規則などに基づいて、原

則、自由に異動を命じることはできます。従業員は例外的な事情がない限り、会社からの異動命令を拒否することはできません。

一方、会社には安全配慮義務があり、会社は従業員が心身の健康を損なうことがないように注意すべき義務を負っています。

うつ病に罹患しているなど、精神状態が不安定な従業員に対しては、異動の説得も命令も慎重になる必要があります。

本件では、Aさんがうつ病に罹患していることを、会社側が知りようのない状況があり、それによって会社側の法的責任が否定されました。裁判所は、「労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず、精神的疾患を負っているかどうかを調査すべき義務まで認めることは、労働者のプライバシーを侵害する危険があり」会社にそこまでの「健康管理義務を課すことはできない」とも指摘しています。

◆ 今後の対応 ◆

会社としては、従業員の日ごろの様子をしっかりと見たうえで、精

気を付けよう！ 拒否される可能性のある 人事異動

- ✦ 就業規則などに人事異動の根拠規定がない
- ✦ 「エリア限定社員」など、労働契約上、職種や勤務地が限定されている
- ✦ 人事異動を命じる業務上の必要性がない
- ✦ 嫌がらせや退職に追い込むなどの不当な目的で異動を命じる
- ✦ 異動させると労働者の不利益が著しく大きい ……など

神的に不安定な様子などがうかがわれないか、常に気を配ることが大切です。

人事異動は、業務内容や勤務地が変わるなど、従業員にとって大きな変化を伴う出来事であるため、一般に従業員の精神的負担になるものと考えたほうがよいです。特に、異動の対象となる従業員に精神疾患が疑われるような場合には、異動に伴う不安を取り除くよう努めましょう。

また、強い言い方での説得はハラスメントにあたる可能性もあります。従業員側の反応を見ながら、異動の必要性や異動に伴う負担がどれほどのものか、1つひとつ丁寧に説明しましょう。その際は、口頭だけではなく書面にして説明することも有効です。