



## Vol.22

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★【配転を命じるにも主治医面談が必須】

今回ご紹介する裁判例（ピジョン事件・東京地裁平成27年7月15日判決）は、医師から「反応性抑うつ状態及びストレス性じんましん」と診断された従業員が、往復約5時間の通勤時間を要する別の勤務地への配転を命じられたことについて、当該配転命令は、主治医の意見を聞かないままなされたものであり安全配慮義務に違反すると判断された事案です。

精神疾患にり患した従業員については、特に復職の場面で主治医面談が求められますが、同様に配転命令を行う場面でも主治医面談が必須といえます。

#### 【主治医面談が必須】

裁判所は、「配転命令時に、精神疾患による欠勤ないし休職から復帰した労働者を転勤させるに当たっては、環境変化それ自体が当該疾患を悪化、再発させるおそれもあることから、たとえ転勤を命ずべき業務上の必要性が一定

程度ある場合でも、当該労働者の意向のほか、主治医等の専門医の意見も踏まえて当該転勤の適否を一層慎重に検討し、当該労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務を安全配慮義務の一内容として負う」と述べています。

要するに、精神疾患にり患している従業員への配転命令は、業務上の必要性があるだけではダメで、主治医の意見を踏まえなければならないといっています。

そうしなければ配転命令そのものが無効になるだけでなく、意見を聞かないまま配転を命じたこと自体が安全配慮義務違反であり、それによって症状が悪化すればその責任は会社が負うということです。

#### 【通勤時間を重視している】

裁判所は、精神疾患にり患した従業員に対する配転について、通勤時間を

重視していると考えられます。この事案でも、通勤に往復約5時間を有すること、午前6時前に自宅を出発しなければならないこと、通勤途中座席に座ることが可能であったとしても、その通勤自体による負担が大きいと判断しています。

## 【仕事内容、環境の変化も重視している】

業務内容を楽にすればよいというものではなく、変化すること自体の影響についても検討する必要があります。

裁判所も「従事する業務の内容が変更されること自体が病状悪化の誘因にもなり得るものであり、単に業務内容を単純化、平易化することがストレスを減少させるものではないことから、原告が患った精神疾患の原因がいかなるものであり、業務上の配慮としていかなる措置をとることが有益であるか専門医の意見を聞き、また、転勤に対する労働者本人の意向を聞くことが重要になる」と述べています。

## 【主治医の意向は尊重せざるを得ない】

同種の裁判例は他にもあり、鳥取県・米子市（中学校教諭）事件（鳥取地裁H16. 3. 30判決）においても、「本件配転前の医師の診断において、しばらくは現在の勤務状態で続けたほうがよいなどとされていた（中略）にもかかわらず、本件配転に関して何ら医師の見解を聞くなどしないまま、本件配転を命じたものであり、本件配転は、原告の症状に対して十分な配慮を欠いたままなされたものであるといわざるを得ない」と判断されています。

今後は、主治医等の専門医の意見を全く聞かないまま（若しくはその意見を検討した形跡のないまま）、配転を強行するのはリスクがあります。

ただその一方で、配転命令の打診をした途端に精神疾患や体調不良を訴える従業員もいます。本当に体調不良なのか単に配転に応じたくないだけなのか、その見極めが必要になりますが、後者だと決めつけて主治医面談を怠って配転を強行することだけは避けていただきたいと思います。