

<特集>

withコロナ時代のメンタルヘルス労務対応

向井 蘭
Mukai Ran

杜若経営法律事務所

要約

新型コロナウイルス禍（以下「コロナ禍」と言う）での生活環境変化の影響で増えた疾患について、民間企業が全国の医師に尋ねた結果、回答した561人のうち4割近くが「精神疾患」を挙げ、最多だったことが2020年9月20日分かった。感染者の後遺症と思われるメンタル面の症状では「悪夢を見る」「うつ状態」「常にコロナにおびえている精神状態」などが多かった。

調査は東京の医療情報提供サービス会社「eヘルスケア」が8月にインターネットで実施。外出自粛や休業要請による生活環境変化を受け、患者が増えたり、症状が悪化したりした疾患を複数回答で尋ねると、「不安障害、うつ病などの精神疾患」が38%で最多だった（2020年9月20日 共同通信¹⁾）。

今後第三波、第四波と感染が広まり、コロナ禍が続いていくと従業員でメンタルヘルスに問題を抱える方が増えるかもしれない、コロナ禍とメンタルヘルスという新しい課題に企業は対応しなければならない。

キーワード：ウイズ（with）コロナ、コロナ禍、メンタルヘルス

以下、具体的事例をもとに解説する。

I. コロナウイルスが怖い～業務上必要性があるにもかかわらず出社に応じない従業員への対応（業務命令の可否・限界）～（設問1）

弊社はいわゆるIT企業です。緊急事態宣言を受けて、緊急事態宣言期間中は一斉にテレワークに入りました。緊急事態宣言期間が終了して、全社員にテレワーク勤務から通常の出社を求めたところ、ある従業員Aのみが新型コロナウイルスが怖いという理由でテレワークから職場復帰を拒否しております。年齢は大学卒業直後の22歳と若く基礎疾患

もありません。

職種はIT系の技術者なのですが、新卒採用の1年目であったため会社は指導教育のためにテレワークではなく出社を求めました。他の同期入社の新卒社員は皆出社したのですが、Aのみ頑なに新型コロナウイルスの感染の危険性を訴え出社を拒否しています。

弊社の所在地は東京です。

どのように対応したらよいでしょうか。

1. テレワーク勤務と業務命令に関する説の対立（前提）

一般に、使用者は、業務遂行全般について労働者に対して必要な指示・命令をする権

限（業務命令権）を有している。個々の業務命令については、就業規則の合理的な規定に基づく相当な命令である限り、労働者はその命令に従う義務を負うものとされている。

他方で、業務命令が必要性を欠く場合や、労働者が受忍できる限度を超えて相当性を欠く場合には、労働者はその業務命令に従う義務を負わないことになる。

そのため、新型コロナウイルス感染拡大が懸念されるもとにおいて、従業員に対して業務に従事するように命じる場合、具体的な状況のもとで、その業務命令に①必要性があり、②相当なものであるかを検討する必要がある。

業務命令の相当性については、

- (1) 具体的な感染リスクの蓋然性（従事する業務の性質及び内容、外部の者との接触機会の有無及びその程度、事業所近隣地域〔都道府県単位や市区町村単位〕での感染状況、業務遂行施設内もしくはその周辺での感染者の出現状況、国内全体における感染状況と一般市民の移動状況等の諸事情を検討することになると思われる）
- (2) 感染拡大防止に向けて使用者が講じている対策
- (3) 当該従業員の健康状態などの諸事情を総合して検討することになる。

2. 業務上必要性があるにもかかわらず出社に応じない従業員への対応（業務命令の可否・限界）～設問1のあてはめ～

- (1) 必要性について
会社は新卒採用の指導教育のために会社への通勤を求めており具体的な必要性があった。
- (2) 相当性について
 - ①具体的な感染リスクの蓋然性
確かに東京に通勤すれば感染する可能性はあるが、緊急事態宣言終了後であるこ

とから確率としては非常に低いと言える。

- ②感染拡大防止に向けて使用者が講じている対策

相談事例から不明であるが、マスクの着用や手洗い、消毒液の準備等を行っていたら医療従事者では無いデスクワークとしての感染拡大防止策としては問題無い。

- ③当該従業員の健康状態

Aは20代と若く基礎疾患も無いため、仮に感染したとしても死亡もしくは重症化するおそれは非常に低い。

以上を総合考慮すれば出勤を命じることは適法であり、拒否した場合は懲戒処分も可能な事案である。

3. 設問1について（まとめ）

新卒社員のOJTによる教育研修の必要性は相応に高い。そのため、このような事例では出社命令を出すことは可能である。拒否した場合は懲戒処分も致し方ない。

II. 業務によりコロナが怖くなりうつ病になった（設問2）

弊社は地方スーパーを運営しております。

新型コロナウイルスが第三波に入り、日々感染リスクを心配しております。

その中であるレジ担当をしている正社員が「不特定多数の顧客と接するのが精神的に耐えられない」として、「抑うつ症状」という診断書を提出してきました。しかも、休業手当を要求してきました。残業はほとんどありません。

弊社は手袋、消毒等考えられる感染防止対策は全て行っております。

ちなみに当社の地域は感染者も県で一週

間に1～2名程度で、日本の中では感染者が少ない地域です。
どのように対応したらよいでしょうか。

厚生労働省通達（「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」²⁾）は新型コロナウイルス感染の労災認定基準であり、以下のような記載がある。

「調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる次のような労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること。

この際、新型コロナウイルスの潜伏期間内の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること。

- (ア) 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務
- (イ) 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

もっとも、上記通達は精神障害に関するものではないため、本件には適用できない。一方、精神障害に関する労災認定基準³⁾に照らしても、単に不特定多数の顧客と接することだけでは業務上災害には当たらない。

以上から、業務上災害とは認められないことから私傷病欠勤となり、賃金は無給となる。事情を聞いて体調確認しながらも粛々と就業規則にしたがって欠勤、その後の休職の手続きをするしかない。

Ⅲ. 就業規則に休職延長条項が無い場合に休職期間の延長を認めるべきか否か（設問3）

コロナ禍前からうつ病で休職している従

業員がおります。本来は令和2年11月末で休職期間（1年間）が満了し、職場復帰できない場合は自然退職となる予定です。

ところが、本人から「コロナ禍により体調不良が悪化。休職延長を求める」旨の診断書が提出されました。

見たこともない診断書で意味が分からないので、本人に電話で問い合わせをしたところ、「毎日テレビを見ていたりして、コロナ禍の不安が高まり体調は悪くなかったが急激に第三波で悪化してきた。何とか休職を延長して欲しい」というものでした。

気持ちは分からなくはないものの、弊社は貿易会社で、本人の仕事は貿易事務であるため、コロナ禍による感染リスクはさほど高くないと思います。

当社の就業規則には休職期間の延長規定はありません。

どのように対応したらよいでしょうか。

休職期間を延長すべき、延長するべきでは無いとの考えもいずれもあり得る。

就業規則に休職期間の延長規定が無くとも、休職事由には「その他」と定めていることが多く、その場合休職期間も「会社が定める」とされていることが多い。この規定をもとに休職期間の延長も可能である。

休職期間を延長して、話し合いを通じて気持ちの整理がつくことが多く、「休職期間を延長するのは最後となる」と明記した上で休職延長するのも一つの方法ではないかと思われる。もちろん、休職期間が延長されたことにより体調が回復し職場復帰することもあり得る。労働問題の解決には時間が必要な場合が多い。

Ⅳ. テレワークであれば職場復帰可 は妥当か？（設問4）

弊社はいわゆる保険の販売代理店（正社員約30名、パート約5名）です。
ある営業職員が新型コロナウイルスの感染が問題になる前からうつ病を理由に休職していました。休職期間満了が近づいてきたので、診断書の提出を求めたところ「職場復帰可。但し在宅勤務に限る」との診断書が出てきました。Dは営業職員ですので、原則在宅勤務は想定しておらず、出勤して顧客訪問を行うことを想定しておりました。確かに営業事務の仕事は会社に存在しておりますが、人手は足りております。Dは、営業事務を在宅で行いたいようです。どのように対応したらよいでしょうか。

1. 職場復帰後の担当業務について

職場復帰後の担当業務について片山組事件最高裁判決（最高裁平成10年4月9日判決）では、以下のとおり判断している。

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、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としても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして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の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」

→つまり、元の業務に職場復帰できなくとも、様々な点から配置転換の現実的な

可能性があれば配置転換するべきであるというものである。

設問3でいけば、営業事務の在宅勤務が現実的な可能性がある配置転換先であるか否かがポイントとなる。

2. 在宅勤務を求める診断書についての確認すべき点

設問3についていくつかの疑問点がある。

- (1) 一定時刻までに起床して始業時刻までに仕事ができる健康状態なのか
→在宅勤務であるため始業時刻までに仕事ができる健康状態であったかを厳密に確認ができなくなる。
- (2) (1)と関連するが、所定労働時間居眠りなどせず想定された業務を行える健康状態なのか
→在宅勤務であっても居眠りや昼寝をすることなく業務を行うことが前提となるが在宅勤務であるため厳密に確認できなくなる。
- (3) 人と対面で接することが難しい健康状態なのでは無いか
→営業職であるため対面での接触は必須であるところ、在宅勤務になるので確認する機会が無い。

3. 主治医への確認

これらの確認点についてはやはり主治医に確認をする必要がある。産業医を通じた情報提供依頼書でも良いし、本人同席で主治医面談を求めても良い。

主治医面談や情報提供依頼書をもとに復職の可否を決めることになるが、やはり①～③の懸念を払拭できないのであれば在宅勤務での復職はできないと判断しても構わない。本人には「すぐに営業職はできないとしても、営業事務で負担を軽減しつつも出勤をして欲しい」とお願いし、それも拒否する場合は復

職ができなかったとして就業規則にしたがって自然退職扱いや解雇を行わざるをえない。

もちろん、話し合いで退職することも行うべきであるが、在宅勤務での復職を執拗に求め、一切の出勤を拒否した場合は退職も選択肢に入れるべきである。

V. 転勤拒否（設問5）

弊社は企業向けのある商材を売る商社です。

地方都市の事業所にあるベテラン営業社員Bが単身赴任で在籍しておりました。Bの営業成績は悪くないのですが、パワハラ行為とセクハラ発言が目立ち、会社として異動を検討していました。

そんな中新型コロナウイルス感染が拡大し、Bもテレワーク勤務となりました。緊急事態宣言期間も終わり、新型コロナウイルスの流行も落ち着いたため、会社はBを東京に転勤させようとしたところ、「自分は腎臓に持病を抱えており、透析処置を毎週受けている。もし新型コロナウイルスに感染した場合には重症もしくは死亡してしまう恐れがある。しかも自分の年齢は50代と若くはない、だから今のテレワーク勤務を変えたくない。感染が蔓延している東京に行くかと思うと夜も眠れなくなり具合が悪くなった。医師は適応障害と私を診断した（診断書を提出）。転勤には応じられない」と転勤を拒否してきました。

どのように対応したらよいでしょうか。

1. 転勤命令について

日本では企業の転勤命令について広範な裁量が認められている。

東亜ペイント事件（最高裁昭和61年7月14日判決）最高裁判決は以下の通り判断し

ています。

- ・就業規則に、業務上の都合により転勤や配置転換を命じることができる旨が定められており、実際にこれに基づき転勤が行われ、雇用契約で勤務地や職種が限定されていない場合には、企業は個々の労働者の同意なしに転勤や配置転換を命じることができる。

- ・転勤や配置転換命令について、業務上の必要性がない場合、不当な動機・目的が認められる場合、労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等特段の事情がある場合には、その転勤や配置転換命令は権利の濫用に当たると考えられる

2. 設問5の配置転換命令は適法か

- (1) 「業務上の必要性、不当な動機・目的について」

Bはパワハラ行為とセクハラ発言が目立つとのことなので異動させる必要性はあったため、会社には不当な動機・目的は無かった。

- (2) 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせているか

①具体的な感染リスクの蓋然性

転勤先の場所は東京であり、緊急事態宣言が開けた直後の時期であった。現在の居住地は地方にあり新型コロナウイルスの感染者はほとんど出ていなかった。一方東京は緊急事態宣言期間が終了した直後とはいえ感染する可能性がないとはいえなかった。

②感染拡大防止に向けて使用者が講じている対策

仕事は営業職であったため、顧客を訪問し会話をする機会があった。そのため会社が感染拡大防止策を取ったとしても限界があった。

③当該従業員の健康状態

Bは50代で基礎疾患があり、新型コロナウイルスに感染すれば重症化もしくは死亡する恐れがあった。適応障害については、詳細は不明だが基礎疾患がありかつメンタルヘルスに問題があるということであれば、労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせていると評価される可能性が高い。

3. 設問5について（まとめ）

基礎疾患がある従業員については、テレワークからの復帰を業務命令により行うことはより慎重になった方が良い。この点については裁判例・通達も無いが、新型コロナウイルスの感染という特殊な状態においては、転勤命令や出社命令が無効になる可能性が高い。

謝辞

今回の登壇の機会を与えてくださった関西福祉科学大学教授・EAP研究所所長、長見まき子先生に深く感謝申し上げます。

文献

- 1) 「コロナ禍で「精神疾患が増加」民間調査、医師の4割指摘」（2020年9月20日共同通信）<https://news.yahoo.co.jp/articles/56fc4b87a12af7cc7bc2f7bb71d3f771c88a1afe>
- 2) 「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」（令和2年4月28日基補発 0428 第1号）
- 3) 「心理的な負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日基発 1226第1号）