

# 「契約社員の雇用継続が困難となったことによる精神障害の業務起因性」 一国・京都上労基署長（島津エンジニアリング）事件・ 大阪高判令和2年7月3日労働判例1231号92頁

山 川 和 義

## 一 はじめに

本件は、契約社員から正社員への登用にかかる部署長や社長との面談を通じて、雇用継続が困難となることを予想した労働者が精神障害を発症したことが、労働災害に当たるかが争われた事案である。本件は、心理的負荷による精神障害の業務上外認定が問題となった事案である。本件では、処分庁の不支給決定以降、地裁判決を含め労働者の請求が一貫して棄却されていたが、高裁がこれを覆し、不支給処分を取り消して、労働災害に当たると判断している。本稿は、本件について、予見が難しい心理的負荷による精神障害の業務上外認定の一事例として、若干の検討を試みる。

## 二 事実および判旨

### 1 事実

Xは、夫と別居後、平成16年頃（45歳頃）に離婚し、離婚後、一人で3人の子を育てた。Xは、夫と別居後は、パート勤務や職業訓練を経て、人材派遣会社に登録し、数社に派遣され、主にマニュアル作成業務に従事してきた。

Xは、平成19年7月21日、本件会社に雇用期間の定め（1年）のある契

約社員として採用され、第5技術課に配属され、同課のマニュアル作成業務に従事した。

本件会社は、平成23年1月21日付けの契約社員就業規則の改正により、契約社員を正社員へ登用する制度を定めた。同制度によると、正社員登用の申請には、①「雇用期間(継続)が3年以上であり当該部署長の推薦による者か、3年未満でも当該部署長の推薦により会社が特に認める者」、……④「本件会社認定資格(資格手当支給規定に準ずる)を有する者」などの4つの条件(以下「本件資格条件」という。)をすべて満たす必要があった。本件会社においては、契約社員から正社員に登用されれば、労働契約が有期から無期となり60歳定年まで働くことができ、退職金の支給がなされるなどの利点があった。

Xは、平成23年1月頃、Xが所属する第5技術課の部署長であるh課長から推薦を得て正社員登用試験を受験したが、結果は不合格であった。平成24年、Xは本件会社のi社長から正社員登用試験の受験を勧められたが、子らの進学および就職活動並びに家庭の経済的理由(Xは、正社員になると給料の総額が減ると聞かされていた。)等から受験を見送った。

本件会社では、契約社員就業規則において、有期労働契約の更新上限年数が規定されておらず、実際に10年近く勤務している契約社員が存在した。また、入社の際の上司の言動等から有期労働契約は繰り返し更新されると期待する契約社員が存在し、Xも本件会社の取締役の対応から同様の期待をしていた。そのような中で、平成24年法律第56号により労働契約法(以下「労契法」という。)18条の改正を機に、本件会社は、平成25年3月13日、契約社員を集めての説明会を行った後、同月、契約社員の契約期間は5年を限度とする旨の契約社員就業規則の変更を行った。Xは、平成25年4月19日、同じ契約社員であるjと共にi社長と面談した。面談の際、i社長は更新上限は5年となることを説明した上で、年齢等を心配するXに対し「年齢は関係ないから」「無資格者ゼロ運動を今年はすることにしている。ぜひ資格を

取って下さい。正社員になって下さい。そういう意味では、正社員の登用試験のレベルを下げるのと、年齢はあまり考慮しない格好で・・予定はしてるんやけど。」(ここにいう資格とは本件資格条件④をさす。)と発言したところ、Xは「ありがとうございます。じゃあ、がんばります。」などと応じて相談を終えた(この面談でのやり取りを、以下「社長面談〔1〕」という)。そして、Xとjは、いずれも正社員登用試験の受験を決意し、Xは、雇用期間1年、更新上限は5年を趣旨とする内容の平成25年5月24日付有期労働契約書に署名押印した。社長面談〔1〕があったという事実や内容は、Xの本件疾病が問題になるまで、h課長は知らなかった。正社員登用試験の受験を決めたXは、同試験申請のための認定資格の取得の勉強に取り組み、平成25年11月までにこれらの資格を取得した。

h課長は、Xについて、日頃、仕事の能率を考えていないことなどにおいて基本的改善を要する点がみられるとし、Xが得意とするライティング技術は他の課員からの聴取りをもとに、特別優れているわけではないと評価していた。また、h課長は、社員等の育成や上司と部下のコミュニケーションを目的として半期ごと作成される行動育成計画書を通じたXに対する指導の効果が上がらず、h課長とXの自己評価に隔たりがあることが多いと感じていたにもかかわらず、行動育成計画書の「所属長コメント」欄には、目標を順調にクリアしている、達成度が高いなどの肯定的評価を数多く記載していた。そのため、Xは職務上はh課長から肯定的な評価を受けているものと考えていた。

平成26年1月16日、Xは、h課長に対し、正社員登用試験の受験申請書を提出したところ、h課長は、同月20日Xを呼び出して、二人のみで面談し、Xを推薦しない旨伝えた。その理由として、Xの作業効率が良くないこと、正社員に登用するのであれば特出した技術のある人がよいがXにはそれが無いことなどを旨とする回答をした。また、h課長は、Xに対し、上記推薦をしない理由とは直接関係しないが、h課長の第5技術課運営の構想(3か年

計画)に、現時点ではXは入っていないなどと答えた(この日の面談全体を、以下「h面談」という)。Xは、h面談後、自分が上記構想に入っていないこと、h課長のXに対する厳しい評価を聞いて衝撃を受け、その日から十分睡眠がとれなくなったが、正社員登用試験を勧めてくれたi社長に改めて話を聞こうと考えた。同月22日、Xは、i社長と面談した。i社長はXに対し、Xの資格取得の努力を労いつつ、「hから消極的な意見がでたら合格は難しい」、「落ちる可能性の方が高いな」等と伝えた。その際、i社長は社長面談〔1〕における自らの回答内容との関係については何ら言及しなかった(以下「社長面談〔2〕」という)。Xは、社長面談〔1〕を聞いてi社長に感謝しつつ、正社員登用試験の受験および合格を期待して準備してきたのに、自分は騙されたのかと思いだいに落胆した。同月23日、Xは本件会社を早退した。Xは、同月24日、Sクリニックを受診し、同クリニックのf医師から「適応障害・うつ状態」と診断され、その後もf医師およびO病院のg医師から同様の診断または「うつ病」の診断を受けた(以下「本件疾病」という)。Xは、同月24日以後、休職と復職を繰り返し、その間自死行為に及んだこともあった。なお、Xは、平成26年1月20日以前に、適応障害、うつ状態、うつ病等と診断される精神障害を発症したことはなかった。

Xは、本件会社における業務に起因して精神障害を発症したとして、平成26年7月24日、処分行政庁に対し労災保険法に基づく休業補償給付の請求をしたが、不支給決定がなされた(以下「本件処分」という)。Xによる審査請求、再審査請求が棄却されたため、Y(国)に対し、本件処分の取消しを求めて提訴した。原審(京都地判平31・4・16 労判1231号109頁)もXの請求を棄却したため、Xが控訴。

## 2 判旨

認容(原判決取消し)。

### (1) 業務起因性の判断基準

「労災保険法に基づく保険給付のうち、業務上の事由による保険給付は、労働者の業務上の疾病等について行われ（同法7条1項1号）、労働者の疾病等を業務上のものと認めるためには、業務と疾病等との間に相当因果関係が認められることが必要である。そして、労災保険制度は危険責任の法理に基づく労働基準法上の使用者の災害補償責任を担保する制度であるから、上記の相当因果関係を認めるためには、当該疾病等の結果が、当該業務に内在又は通常随伴する危険が現実化したものであると評価し得ることが必要である。」

「厚生労働省は、精神障害の業務起因性判断の基準として認定基準を策定しているところ、これは、行政処分の迅速かつ画一的な処理を目的として定められたものであって、改善が重ねられた上、更に精神医学、心理学及び法律学等の専門家により作成された精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成23年11月）の医学的専門的知見を踏まえて策定されたという作成経緯及び内容等に照らし、合理性を有するものといえることができる。したがって、精神障害に係る業務起因性の有無を判断するに当たっては、認定基準を参考にしつつ、個別具体的な事情を総合的に考慮して行うのが相当である。」

## （2） 本件疾病の認定要件該当性

Xは、平成26年1月24日にf医師により「適応障害」、「うつ状態」と診断されており、その後の同医師およびg医師の各診断ならびに各医師の意見書を考慮すると、Xは、「同月23日頃には、ICD-10の「F32うつ病エピソード」を発病していると認めるのが相当である。」

「h面談及び社長面談〔2〕（以下、h面談を「本件出来事1」と、社長面談〔2〕を「本件出来事2」と、併せて「本件各出来事」とそれぞれいう。）は、Xの正社員登用試験の当年の受験を困難にするだけでなく、契約社員としての雇用継続も困難になることを予想させる出来事であり、契約社員の地位に関係し、かつ、正社員への登用という形であっても、また、有期雇用契約の更新による契約社員としての継続という形であっても、雇用の継続が困難に

なると受け止められる出来事というべきであるから、別表1の「非正規社員である自分の契約満了が迫った」という具体的出来事の類推事例(認定基準第4の2(2)ア)として評価することができる。」

「本件出来事1については、Xが、平成25年3月の契約社員従業員規則の改正という契約社員の地位に関する重要な改正に関して、社長面談〔1〕でのi社長の発言が本件会社の組織として一貫した方針に基づくとはいえないものであったのに、その発言を契機として、正社員登用試験受験に向けて努力を重ね、行動育成計画書では課題への取組について肯定的評価を受けていたにもかかわらず、h課長がXに対し、「正社員登用試験受験の推薦をしない」と告げたもので、Xにとっては全く予想外の不意打ちであること、h課長の発言内容はそれだけでなく、その場で告げる必要がなく、かつ、全くの予想外の内容である、今後の組織運営に必要としない人材であるという業務評価まで告げたこと、h課長は、上司として、Xの自尊心を傷つけるような発言を含め長時間にわたって面談をし、興奮状態のXを宥めたり、次年度以降の受験につながる話し方をせず、部下の心情に著しく配慮を欠く方法で行ったという点において、労務管理上極めて不合理かつ不適切な対応であったというべきである。そして、本件出来事2もh面談を追認するものでやはり不適切な対応であったというべきである。」

「Xは、h面談については、「気を失うぐらいでしたし、話が終わった後も立てないぐらいでした。」、社長面談〔2〕については、「あんなに期待させておいて、受かる受からないは別として、受けられないなんて、受けられないにしても、これだけひどいことを言われて、こんな努力もして、本当に何だったんだろうと頭が真っ白になりました。」などというのであり、本件各出来事の直後に本件疾病を発病していることも併せ考慮すると、Xが本件各出来事によってかなりの心理的負荷を受けたと認められる。そして、この心理的負荷は、上記判示の本件出来事1の労務管理上の不合理性及び不適切性並びに本件出来事2の不適切性によるもの、すなわち客観的な事由によるものであ

り、Xに特殊なものとは解されず、Xと職種、年齢、経験などが類似する同種の労働者にとっても、同様にあり得る受け止め方ということができる。そうすると、本件各出来事は、総合して、認定要件における「業務による強い心理的負荷」の原因であると評価することができる。」

「したがって、本件疾病の発病前6か月の間に業務による強い心理的負荷があったと認められる」。

「Xには、被害妄想的な捉え方をするなど神経症的性格が強い性格傾向があるとされる。しかし、……Xが受けた心理的負荷は、本件各出来事における、h課長による不必要かつ不適切な発言やこれを追認する旨のi社長の言動に起因するものであって、Xと職種、年齢、経験などが類似する同種の労働者でも強い心理的負荷を受ける程度のものである一方、Xは、家庭的な苦労は経験しつつも、技術を取得して仕事を続け、3人の子を一人で育て上げており、その生活歴の中でも適応障害やうつ病を発症した経験がないのであるから、Xの性格傾向が主たる原因となって本件疾病が発症したとは到底認められない。」

### 三 検討

#### 1 本件事案の特徴

本件は、心理的負荷による精神障害の業務上外認定が問題となった事案であるが、地裁と高裁とで結論が分かれた点がまず注目される。心理的負荷による精神障害の業務上外認定は予見が難しい面があることから、地裁と高裁の比較を通じて、どのような点が結論に影響したかを整理することは、今後の類似事案への対応の一助となろう。また、本件は、「心理的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)(以下「認定基準」という。)を参考にしているが、強い心理的負荷の原因となる認定基準別表1の「非正規社員である自分の契約満了が迫った」という具体的出来事の該当性が問題となっている点も注目される。とりわけ、本件事案では、

後述するように、直ちに契約満了が迫っていたわけではなく、具体的には更新上限の新設が心理的負荷の原因となっている。この点は有期労働契約に特徴的な事情である点で注目されるし、高裁が具体的出来事の類推事例といういい方をしている点も注目される。

## 2 業務起因性判断について

### (1) 業務起因性判断基準について

判例によれば、労働者が疾病等について労災保険法に基づく保険給付を受けるためには、当該疾病等が業務上のものと認められなければならないが、それが認められるためには、業務と疾病等との間に相当因果関係が認められることが必要である<sup>(1)</sup>。そして、この相当因果関係が認められるためには、当該疾病等の結果が、当該業務に内在または随伴する危険が現実化したものであると評価しうることが必要である<sup>(2)</sup>。本件では、地裁も高裁も判例にしたがっており、この点に特段見るべきところはない。

また、本件では、地裁も高裁も、厚労省が策定する「心理的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)(以下「認定基準」という。)を、行政処分の迅速かつ画一的な処理を目的として定められたものであり、もとより裁判所を法的に拘束するものでないが、精神医学、心理学及び法律学等の専門家により作成された平成23年報告書に基づき、医学的専門的知見を踏まえて策定されたものであって、その作成経緯及び内容等に照らしても合理性を有するものとして、これを参考にしつつ、個別具体的な事情を総合的に考慮して行うのが相当であるとしている。このように、認定基準について合理性を有するものと評価をした上で、これを参考にしつ

---

(1) 熊本地裁八千代支部事件・最2小判昭51・11・12判時837号34頁。

(2) 地公災基金東京都支部長(町田高校)事件・最3小判平8・1・23集民178号83頁、地公災基金愛知県支部長(瑞鳳小学校教員)事件・最3小判平8・3・5労判689号16頁。



つ個別具体的事情を総合的に考慮して業務起因性判断をするという点も、多くの裁判例に見られるところである<sup>(3)</sup>。なお、高裁は、認定基準における3つの要件(①対象疾病(主として国際疾病分類第10回修正版〔以下「ICD-10」という。〕中のF2からF4に分類される精神障害)を発病していること、②対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと)を確認した一方で、地裁はこの点に触れていないが、地裁も同様の要件に照らして判断している。

## (2) 具体的な判断内容について

他方、業務起因性の具体的な判断内容については、地裁と高裁ではいくつか異なる点がみられる。

### (a) 業務起因性判断における具体的出来事の有無

まず、業務起因性の具体的な判断において対象とした具体的出来事が異なっていた。認定基準は、別表1「業務による心理的負荷評価表」において、特別な出来事以外の具体的な出来事の有無およびその心理的負荷の強度と判断の具体例を列挙している。地裁はそのうち、具体的な出来事の「20 退職を強要された」(解雇又は退職強要)、「28 非正規社員である自分の契約満了が迫った」, 「24 非正規社員であるとの理由等による仕事上の差別, 不利益取扱いを受けた」, 「30 上司とのトラブル」の有無および心理的負荷の強度について判断した。地裁は、「20 退職を強要された」, 「28 非正規社員である自分の契約満了が迫った」, 「24 非正規社員であるとの理由等による仕事上の差別, 不利益取扱いを受けた」については、そもそもこれらの出来事があったとは認められないとした。「30 上司とのトラブル」については、Xがh課長に対し不満や

---

(3) 最近の例として、国・福岡中央労基署長事件・福岡地判令4・5・31LEX/DB25592609, 国・東大阪労基署長事件・令4・6・30LEX/DB25593113, 国・西野田労基署長事件・大阪地判令4・7・27LEX/DB25593243, 大阪地判令4・9・28LEX/DB25593589等。

不信感を抱いている中で正社員への登用の推薦を受けられなかったことで精神的なショックを受けたと認められることから、業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じたものとしてこの出来事があったとした。他方、h課長はことさらにXを無視したり差別的な扱いをしたことはなく、業務遂行上の問題（パソコンの不具合、暑さ対策）に対してh課長は可能な範囲で必要な対応をとっていたこと等から、その心理的負荷の程度は「弱」とであると評価した。

これに対し、高裁は、「28 非正規社員である自分の契約満了が迫った」という具体的出来事の類推事例として評価し、結論として業務起因性を認めている。このように、高裁は、地裁が「28 非正規社員である自分の契約満了が迫った」という具体的出来事があったとは認められないとしていたところ、この具体的出来事があると判断しており、この点で、地裁と高裁が真っ向から対立している。この違いはどこから生じたのであろうか。

(b) 「28 非正規社員である自分の契約満了が迫った」に関する評価

「28 非正規社員である自分の契約満了が迫った」（以下「具体的出来事 28」という。）の有無およびその心理的負荷の強度について、地裁は、Xの契約条件が1年ごとに契約を更新することとされており、平成26年3月で本件会社との雇用契約はいったん終了することとなるが、同年1月の時点では、契約満了まで2か月以上あったこと、h課長がh面談の際に今後も契約社員として第5技術課で働いてもらうつもりはある旨述べていたこと等から、Xが希望すれば契約更新の可能性が高かったと認められるため、非正規社員としての契約満了が迫っていたとはいえないとした。また、Xが正社員登用試験に合格しなかった場合には5年の期間制限で契約が終了することが問題であると主張した点については、「平成26年1月時点でみれば4年以上も先のことであるから、契約満了が迫っていたとはいえない。」としている。地裁は、「契約満了が迫った」という具体的出来事については、その文言を忠実にとらえた解釈をしたものと評価できる。実際に契約が満了する可能性のあるなら

かの出来事がなかったととらえたことで、具体的出来事28があったとは認めなかったものと思われる。

他方、高裁は、h面談および社長面談〔2〕の内容から、これらの出来事をXが正社員への登用という形であっても、また、有期雇用契約の更新による契約社員としての継続という形であっても、雇用の継続が困難になると受け止められる出来事と評価し、これが具体的出来事28の類推事例として評価できるとした。地裁がXの次の有期雇用契約が直ちに実際に満了する可能性があったかどうかという点に着目している一方で、高裁は、有期雇用としても正社員としても、本件会社での雇用継続がより長い期間で考えても困難であるという点について心理的負荷を生じさせる出来事と評価したといえる。

地裁と高裁の評価の仕方の違いについては、やや一般化していうと、地裁および高裁はいずれも認定基準を参考とした判断をしたものの、地裁は認定基準に照らした業務起因性判断方法にやや拘泥した感がある。その一方で、高裁は認定基準をあくまで参考にしつつ、具体的出来事の該当性の問題としてではなく、具体的出来事が労働者に対してどのような心理的負荷を与えるかという当該事件における使用者の行為と労働者の疾病との業務起因性についてより実質的な判断をしたものといえよう。裁判所の業務起因性判断の方法としては、当該事案に沿った判断を、行政の認定基準における具体的出来事の有無という点では外形上は一致しないかもしれないが、認定基準の具体的出来事の類推事例とすることで認定基準を尊重しつつ、当該事案に即した形でより実質的に心理的負荷による精神障害かどうかという点を明らかにするという意味で、高裁の判断の方が妥当と思われる。すなわち、本件事案においてXが受けた心理的負荷は、平成26年1月当時のXの労働契約が終了するかどうかという点ではなく、Xが更新後も本件会社において懸命に勤務しても、h面談や社長面談〔2〕によって、すでにX本人としては努力をしており、肯定的評価も受けていたはずであるにもかかわらず、現状のままでは5年後には本件会社で働けなくなることが明らかとなったという点が問題

とされるべきであり、それを捉えた高裁の判断の方が優れた解決であると思われる。

なお、高裁の判断の前提には、本件会社における契約社員は繰り返し更新されると期待されており、Xも同様の期待をしていたこと、社長面談〔1〕によりXが正社員登用されることについての期待も有していたとの認定がある。他方、地裁はこのような評価はしておらず、一貫して、雇用継続の期待を否定した。本件では、どのような具体的出来事を問題とするか等よりも、雇用継続の期待の評価の違いが最も影響が大きかったように思われる。

### (c) 本判決の意義と評価

高裁の判断が妥当であるといっても、その判断内容をみると、それと認定基準との関係の整理をしておく必要があるように思われる。すなわち、本件事案においてXの本件疾病と業務起因性のある行為とされたh面談や社長面談〔2〕は、具体的出来事28にそのまま合致するとはいいにくい。むしろ、地裁のように「30上司とのトラブル」に近い出来事のようにも思われる。この点、高裁は、具体的出来事28の有無および心理的負荷の強度の判断において、h面談および社長面談〔2〕によってXが受けた衝撃は、「不意打ち」であった点を強調していると思われる。したがって、本件において、h面談および社長面談〔2〕は、具体的出来事28の類推であると同時に、「30上司とのトラブル」の類推事例としても評価できる出来事であり、実質的には二つの具体的出来事を合わせて考慮した結果、具体的出来事28において心理的負荷の強度が「強」と評価されたものと思われる。また、この「不意打ち」という評価は、結局、h課長の指導が不適切であったとか、i社長の発言が会社の方針に照らしていい加減な内容であったとかいうことによる。これは、上司の不適切指導であり、社長の不適切発言を問題視しているということになる。そうすると、本件では、認定基準の具体的出来事にぴったりはまるような項目がなかったようにも思われ、高裁のような判断方法は妥当であったということになろう。その意味で、現在の認定基準の具体的出来事はいまだ

不十分なものであり、今後も改善が求められる<sup>(4)</sup>。本件に照らして認定基準で整理されるべき具体的出来事を考えてみると、「不適切な指導等により労働者に契約更新の期待を生じさせながら、不適切な方法で当該期待を失わせたもの」と、いちおういうことができる。よりすっきりあらわすと、「使用者側の行為により雇用継続の期待を喪失させられた」ということになる。

以上を踏まえると、本判決は、認定基準を参考としつつ、それに拘泥せずに、非正規雇用労働者である有期雇用労働者の雇用継続の期待を大きく損なった本件会社の行為が、強度の心理的負荷をXに生じさせたものと判断した例と位置付けられる。よって、やや一般化してみると、有期雇用において更新上限のなかった会社においてこれを導入すること、また、正社員登用の可能性がない状況にあるような場合には、労働者に対する心理的負荷は「強」と判断されうるものと整理しうる。特に、本件が労契法18条が新たに挿入されたことをきっかけとした事案であることを鑑みると、労契法18条の無期転換申込権を発生させないような更新上限の設定行為は、労働者にとって、強度の心理的負荷をもたらすものとして、使用者は留意して労務管理をすべきであるといえよう。

### 3 まとめに代えて

非正規雇用労働者（有期雇用労働者）が契約満了が迫ることにより心理的負荷を受けたといえるかどうかの問題となった事例が散見される<sup>(5)</sup>。賃金が生計の重要な基礎となる以上、雇用の不安定さというものは、日常的にも労働者に一定の心理的負荷を与えるものであると思われる。非正規雇用労働者がそのような不安をかかえつつ働くという状況は、同種の労働者が一般にた

---

(4) 本稿執筆時、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」が開催されている ([https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_128914.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128914.html))。

(5) 国・八王子労基署長事件・東京地判令3・6・28LEX/DB25590555, 国・札幌東労基署長(カレスサッポロ)事件・令2・10・14 労判1250号47頁。

えうる心理的負荷であるという評価をしてよいのだろうか。本件のように、しばらくは雇用が継続しうるとしても、数年後には雇用を失うことを突き付けられた場合、その心理的負荷は、その状況を突き付けられたことだけでなく、非正規雇用労働者がその雇用の不安定さについて常に一定の心理的負荷を抱えており、それが増悪するものと評価するべきように思われる。

上述したが、「使用者側の行為により雇用継続の期待を喪失させられた」という出来事を業務起因性判断の具体的出来事に明示した場合、有期雇用における不更新条項の挿入や、労契法 18 条の無期転換申込権を発生させないための更新上限や雇止め<sup>(6)</sup>、無期転換申込権の放棄合意の使用者からの申出等が労働者の精神障害を生じさせる具体的な出来事となりうる。これらの扱いによって労契法 19 条 2 号の雇用継続の期待を失わせるような状況となったり、雇止めが適法となったりしたとしても、そのことと、労働者が受けた心理的負荷の強度は別の問題となると思われる。使用者は、労働者の法的保護に値する雇用継続の期待を損なうような場合には、当該労働契約の終了ができるかどうかだけでなく、当該行為が労働者の精神障害を発症させないかにも十分に配慮するべきであろう。使用者は常日頃から労働者とのコミュニケーションをとり、きちんと説明をするなどの努力をして、法的リスクだけでなく、労働者のメンタルヘルス確保にも努めることが必要だろう。

---

(6) 近年、このような紛争が多くみられるようになってきている。無期転換を回避する形で通算契約期間が5年を超える前に雇止めを行う事案として、山口県立病院機構事件・山口地判令2・2・19 労判 1225 号 91 頁、博報堂事件・福岡地判令2・3・17 労判 1226 号、日本通運事件・東京地判令2・10・1 労判 1236 号 16 頁、高知県立大学法人(第2)事件・高松高判令3・4・2 労経速 2456 号 3 頁等。