

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第22回 最高裁判所第2小法廷平成26年3月24日判決 (東芝(うつ病・解雇)事件)〔裁判所時報1600号77頁〕

労働法制特別委員会委員 田辺 敏晃 (61 期)



### 1 事案の概要

- (1) 本件は、Y社の従業員であったXが、鬱病に罹患して休職し休職期間満了後にY社から解雇されたが、上記鬱病（以下「本件鬱病」という）は過重な業務に起因するものであって上記解雇は違法、無効であるとして、Y社に対し、地位確認、安全配慮義務違反等による債務不履行又は不法行為に基づく休業損害等の損害賠償、未払賃金の支払等を求める事案である（休業損害の請求と未払賃金の請求とは選択的併合の関係にある）。
- (2) Xは、本件鬱病の発症以前の数か月において、しばしば休日や深夜の勤務を行い、その間、初めてプロジェクトのリーダーになる中で、業務の期限を短縮され、上司から厳しい督促や指示を受ける一方で助言や援助を受けられず、過去に経験のない業務を新たに命ぜられるなどして負担を大幅に加重されるなどした。
- (3) Xは、時間外超過者健康診断において頭痛、めまい、不眠等を申告し、頭痛等の体調不良が原因であることを上司に伝えた上で相当の日数の欠勤を繰り返したり、業務の軽減の申出を行ったり、産業医に対しても上記欠勤の事実等を伝え、定期健康診断の問診でも憂鬱になる等の症状を申告するなどしていた。
- ただし、Xは、神経科の医院で受診し抑鬱に適応のある薬の処方を受けていたが、そのことをY社に対して申し出ることはなかった。
- (4) 原審は、①Xの鬱病は業務上の疾病であり、本件解雇は無効として地位確認、賃金請求を認容し、②Xの鬱病の発病・増悪がY社の安全配慮義務違反によるものとしたが、③Xが現実生じている体調不良を申告しなかったことは過失相殺すべき事情であり、業務を離れて治療を続けながら9年を超え

てなお寛解に至らない事態等を考慮すると個体側の脆弱性が存在したものと推認せざるを得ず素因減額すべき事情があるとして、損害額から2割を減額した。

Xが、③の点などについて上告受理申し立て。

### 2 争点（上告受理された理由のうちの一部は省略）

- (1) XがY社に対して神経科への通院、診断病名及び薬の処方等を申告しなかったことを理由とする過失相殺の可否
- (2) Xの鬱病の発病及び増悪につき、素因減額の可否

### 3 裁判所の判断

#### (1) 過失相殺について

「XがY社に申告しなかった自らの精神的健康（いわゆるメンタルヘルス）に関する情報は、神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適応のある薬剤の処方等を内容とするもので、労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であったといえる。使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである」

（上記「1 事案の概要」の(3)の第1段落の事実を

指摘したうえで)「このように、上記の過重な業務が続く中で、Xは、上記のとおり体調が不良であることをY社に伝えて相当の日数の欠勤を繰り返し、業務の軽減の申出をするなどしていたものであるから、Y社としては、そのような状態が過重な業務によって生じていることを認識し得る状況にあり、その状態の悪化を防ぐためにXの業務の軽減をするなどの措置を執ることは可能であったというべきである。これらの諸事情に鑑みると、Y社がXに対し上記の措置を執らずに本件鬱病が発症し増悪したことについて、XがY社に対して上記の情報を申告しなかったことを重視するのは相当でなく、これをXの責めに帰すべきものということはできない」として、過失相殺を否定した。

## (2) 素因減額について

「本件鬱病は上記のように過重な業務によって発症し増悪したものであるところ、Xは、それ以前は入社以来長年にわたり特段の支障なく勤務を継続していたものであり、また、上記の業務を離れた後もその業務起因性や損害賠償責任等が争われて複数の争訟等が長期にわたり続いたため、その対応に心理的な負担を負い、争訟等の帰すうへの不安等を抱えていたことがうかがわれる」との事情を摘示したうえで、素因減額を否定した。

# 4 本判決の検討

## (1) 労働者の精神的素因を理由とする減額(過失相殺)

電通事件(過労自殺)最高裁判決(平成12年3月24日民集54巻3号1155頁)をはじめとして、労働者の鬱病罹患ないし自殺という損害の発生及び拡大に同人の性格や業務遂行態様が寄与した場合も、右性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでないときは、これを損害賠償額の決定に際して斟酌することはできな

いとするのが一般である。本判決は、Xは従前に業務に支障がなかったこと、裁判等が長期化したこと等を重視して、X側の事情による賠償額の減額を否定している。

## (2) 労働者の健康情報の提供義務

本判決は、労働者からは、健康情報の提供を積極的には期待できないことを指摘しているが、Xが申告しなかった情報は「神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適応のある薬剤の処方等を内容とするもの」であり、当該情報と、頭痛・不眠等の体調不良情報の申告、業務軽減の申出とは区別して論じている。

本件は、頭痛等の体調不良の情報の申告により、神経科への通院等の情報の端緒を申告した事例という理解も可能と思われる。この立場に立てば、単なる「申告」と「積極的な申告」と区別して用語を用いている本判決の理解としては、XがY社に対して一定の健康情報を伝えて神経科への通院等の精神的健康に関する情報を伝えていたといえる事例に関して過失相殺が認められないとした判決であり、労働者が自らの精神的健康情報を全く申告せず、使用者において労働者の体調変化を認識できない状況にあったときまで過失相殺の対象にならないとするものではないであろう。

また、使用者が労働者に対して体調悪化を疑って質問したり健康情報の提出を求めたりしたにもかかわらず、労働者が自己の神経科の医院への通院等の情報を申告しなかった場合については、本判決の射程が及ばない、または本判決を前提としても過失相殺の余地がありうると思われる。いずれにしても、本判決は、長時間残業が社会的な問題となっているなかで、過重な業務による従業員の変調を認識できる状況にある使用者に対して、労働者からの情報提供を待つことなく厳格な安全配慮義務を求めた事例として、実務に影響を与えるものと思われる。