

メンタルヘルス情報の不申告をもって過失相殺し得ないとした判例

東芝(うつ病)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

最高裁第2小法廷平成26年3月24日判決(最高裁HP)

東京高裁平成23年2月23日判決(労判1022号5頁)

東京地裁平成20年4月22日判決(労判965号5頁)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

本判決は、うつ病により休職し、休職期間満了により解雇となった女性従業員が、うつ病発症は業務に起因するから当該解雇は無効である等として雇用契約上の地位を有することの確認を求めるとともに、安全配慮義務違反等による休業損害や慰謝料等の損害賠償等を求めた事案の最高裁判決である。解雇の有効性については、会社が上告をしなかったことから、解雇無効と判断した高裁判決が確定しており(高裁判決は、本誌74号18頁に掲載)、最高裁では、損害賠償額の認定における過失相殺の可否等が争われた。

本判決は、あくまでも当該個別事案に対する判断であるが、最高裁の判断であるだけに実務に与える影響も少なくないであろう。なお、本稿では、紙幅の関係から、メンタルヘルス情報の不申告と過失相殺の可否に関して判断した部分を取り上げる。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側 訴えた(原告、以下「X」という。)のは、平成2年4月に被告(以下「Y」という。)に入社し、平成10年1月からYの深谷工場に所属し、平成12年10月からはリーダーとして勤務していたが、「抑うつ状態」(以下「本件うつ病」という。)により欠勤、その後休職となり、平成16年9月に休職期間満了により解雇となった女性従業員である。

(2) 訴えられた側 訴えられた(被告(Y))のは、電気機械器具製造を業とする大手企業である。

2) Xの請求の根拠

Yは、Xの健康状態を認識していた以上、業務内容の軽減等をとるべきであったのに怠ったから、安全配慮義務違反がある。

3) 事実関係の概要

(原審の確定した事実関係の概要)

平成12年10月、Y深谷工場では、「某プロジェクト」が始まり、Xは初めて同プロジェクトの某工程のリーダーとなった。

Xは、同年5月の健康診断で不眠を訴え、同年6月

にYの診療所で不眠症と診断され、同月の定期健康診断では易疲労等を訴え経過観察とされた。同年12月には、頭痛、不眠等によりHクリニックを受診し、神経症と診断されデパス錠を処方された。

他方、本件プロジェクトは平成13年1月、さまざまなトラブルが発生して遅れ、Xは、対策会議で行程の期間短縮を指示され、無理である旨述べたが助言等は得られず、その後もトラブルが続いた。この頃、Xは、時間外超過者健診で、頭痛等があると回答したが、産業医は就労制限は不要と判断した。4月にも、XはHクリニックを受診しデパス錠等が処方された。5月末には頭痛等により1週間休み、その旨産業医に伝えたが、産業医は特段対応しなかった。その後、Xは、さらに2つの業務の担当を指示され、一方の業務の担当を断ったが聞き入れられなかった。この頃より、Xは激しい頭痛に見舞われ欠勤するようになり、同年8月には、周囲からも元気がなく見え、上司のA課長も「大丈夫か」と声をかけた。その後、Xは、有給休暇を取得した後、長期欠勤を経て休職となり、休職期間満了をもって解雇された。なお、Xの平成12年12月から平成13年4月の法定時間外労働時間数の平均は、月69時間54分であった。

2. 1 審および 2 審判決

1) 1 審判決の概要

1 審は、Yは、Xの自覚症状の変化に気づき必要な措置を講じる機会があったのに、これをしなかったから、平成14年4月のうつ病発症から同年8月までのうつ病発症・症状の増悪は、安全配慮義務違反であるとしてYの責任を認めた(過失相殺なし)。

2) 2 審(原審)判決の概要

2 審もYの責任を認めた。ただし、損害額については、以下の点を斟酌して2割の過失相殺および素因減額をした。

(1) Xが神経科への通院等を上司や産業医に申告しなかったことは、YにおいてXのうつ病発症を回避したり発症後の増悪を防止する措置をとる機会を失わせる一因となった。

(2) Xのうつ病の発症および、その後の寛解に至らない状態については、個体側の脆弱性が存在したものと推認せざるを得ない。

3. 本判決の要旨

本判決は、「Xの業務の負担は相当過重なものであった」とした上で、以下のように述べて、原審が認めた過失相殺および素因減額(上記(1)および(2))を否定した。

ワンポイント解説

損害賠償額の認定に際しては、損害の公平な分担という観点から、被災者の側にも、一定の割合で「過失」が認められる場合は、その点を考慮して損害賠償額が減額される¹⁾。

本件でも、原審は、Xが受診情報を申告していれば、Yは業務量を軽減したものと考えられるとして、かかる情報の不申告を過失相殺の対象とした。しかし、本判決は、上記下線①を前提に、下線②のような場合には、下線④の対応をすべきとして過失相殺を認めなかった。かかる相違は、原審と異なり、最

ア (1)について

XがY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、「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①、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②、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③、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。④」として、本件で、XがYに精神的健康に関する情報を申告しなかったことをもって、民法418条または722条2項の規定による過失相殺をすることはできないと判示した。

イ (2)について

Xについて、「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脆弱性などの特性等を有していたことをうかがわせるに足りる事情があるということはできない」として素因減額を否定した。

高裁が、メンタルヘルス情報は申告し難いことを前提としたこと(下線③)、また、労働者の体調悪化が看取し得る段階においては、使用者に積極的に業務軽減をすることを求めたことによるものであろう²⁾。本判決に鑑みれば、今後は、少なくとも労働者の体調悪化が看取し得る段階では、労働者側から何ら申告がなくとも、適宜受診を命じる等した上で、それに応じて業務軽減等必要な対応を図るべきであろう。なお、今国会で審議中の改正労働安全衛生法では、ストレスチェックを事業主に義務づける規定³⁾が含まれている。今後の改正法の動向も注視すべきである。

1)被災者本人が基礎疾患を有していた場合等では、過失相殺の類推適用、あるいは、寄与度減額、素因減額等により損害の公平な分担が図られる仕組みとなっている。本件でも原審は素因減額を認めたが、本判決は否定した。

2)学説でも、労働者の就労に内在し予想される危険(一般的危険)と、その危険が高度に至った段階(特別危険)に分けて、後者については、その症状を把握して業務軽減等を行う責任は使用者側にあり、これを報告・情報提供の懈怠として過失相殺の原因とすることは使用者の責任を労働者側に転嫁するものとして否定的に解する見解がある(土田道夫「労働契約法」有斐閣485頁)。

3)ただし、従業員50人未満の事業場については、努力義務。