



Vol.5

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★病気を会社に申告しないとどうなる？

東芝（うつ病・解雇）事件の最高裁判決（平成26年3月24日）をご紹介します。

争点が多岐にわたるため、標記のテーマに絞ってご説明します。

うつ病で休職し休職期間満了後に会社から解雇された社員のお話です。この社員は、うつ病の原因が、過重な業務に起因するものであって、解雇が無効であると主張し、会社に対し安全配慮義務違反による損害賠償請求等を行いました。

この社員は、うつ病発症以前から、定期健康診断で生理痛、不眠、首の痛み等を訴えたり、自宅近くの病院に通院するなどして、抑鬱及び睡眠障害に適応のあるデパス錠、神経症における抑鬱に適応のあるセルシン錠等を処方されていました。

最高裁では、損害賠償額の算定にあたり、社員がうつ病発症以前の病気を会社に申告しなかったことが、社員の落ち度として過失相殺が認められるかが争われました。

控訴審である高裁は、以下の理由で過失相殺を認めました。

「第1審原告（社員）が上記の現実に生じている体調不良を申告しなかったことは、診断に係る病名、処方された処方薬、主訴に係る症状から見て、第1審被

告（会社）が申告を受ければ第1審原告の業務量を軽減したものと考えられる。そうすると、第1審原告の対応は、第1審被告において、本件鬱病の発病を回避したり、発病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といわざるを得ない。この点、確かに、労働者として、使用者による自らに対する考課に影響を与えかねない申告であることは否めないが、損害の公平な分担という見地から見れば、過失相殺をすべき事情であるといわざるを得ない。」

しかし、最高裁は、以下の理由で過失相殺を認めませんでした。

「上記の業務の過程において、上告人（社員）が被上告人（会社）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、

Labor-management.net News Vol.5

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！

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。また、本件においては、(中略)上記の過重な業務が続く中で、上告人は、上記のとおり体調が不良であることを被上告人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、被上告人としては、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上告人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、被上告人が上告人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、上告人が被上告人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、これを上告人の責めに帰すべきものということとはできない。」

最高裁の考え方はこうです。

- ①メンタルヘルスに関する情報はプライバシーであり、通常知られたくない情報である。
- ②使用者は、労働者からの申告があろうとなかろうと安全配慮義務を負っている。

③使用者は、過重な業務が続く中で労働者の体調の悪化等が看取される場合、労働者本人からの積極的な申告が期待しがたいことを前提としたうえで安全配慮義務を尽くさなければならない。

この事案では、長時間労働の実態があり、かつ本人が体調不良を上司に報告し産業医にも相談していたこと等から、会社として業務による症状悪化を認識し得る状況にあり、その状態の悪化を防ぐために業務の軽減をするなどの措置を執ることは可能だと判断されました。

社会的にも注目を浴びた判決であり、今後の訴訟にも影響を与える可能性が高いといえます。最高裁は、全ての場合に、労働者が病気を申告しなかったことを不問に付すと言っているわけではありませんが、長時間労働、過重労働の実態があり、メンタルヘルスの管理がおざなりになっていれば、今後も同様の判断がなされると思われます。

使用者にとっては、例えばうつ病を隠して入社してきた場合であっても、雇った以上、安全配慮義務を負わざるを得ないということです。非常に頭の痛い問題です。今後は、普段のメンタルヘルスクエアが重要になってくるとともに、入口(採用)での見分けも非常に重要になってくるのではないかと思います。