



Vol.78

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★メンタルヘルス情報とプライバシー【東芝事件最高裁判決について】

今回は、東芝事件最高裁判決（平成26年3月24日）をご紹介します。従業員が、うつ病に罹患し就労できないのは会社が安全配慮義務に違反したためであるとして、解雇無効と損害賠償請求を求めたものです。東芝事件最高裁判決には、メンタルヘルス情報とプライバシーについて興味深い内容が含まれています。

「上告人が被上告人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。」

1 従業員にメンタルヘルス情報を聞くことは出来るか

判決文は、従業員が自らメンタルヘルス情報を自己申告しなくとも、「体調の悪化」と受け取ることができる事実があれば、使用者は、必要に応じてその業務を軽減しなければならないと述べています。メンタルヘルス情報は、プライバシーに属する情報であるため、自己申告を事実上義務付けることはできないためです。

では、会社は従業員にメンタルヘルス情報の申告を求めてはいけなんでしょうか？

判決文は「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。」としか記載しておりません。私は、会社が従業員にメンタルヘルス情報を聞くこと自体は禁止されているわけではなく、メンタルヘルスに問題があると疑われる事情があり、かつ強制にわたるような対応でなければ、メンタルヘルス情報の申告を求めることはできると思います。会社が安全配慮義務を負う以上、従業員の健康情報を知ることができなければ安全配慮義務を果たすことはできないからです（「法は不能を要求せず」という一般的なルールがあります）。会社が安全配慮義務を負うには、会社が従業員の健康情報に一定のアクセスができることが前提になります。

Labor-management.net News Vol.78

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 向井蘭が解決！

2 採用に際して、応募者にメンタルヘルス情報を聞くことができるか

それでは、採用に関して、会社が応募者にメンタルヘルス情報を聞くことはできるのでしょうか。メンタルヘルス情報はプライバシーに関する情報ということですから、応募者のプライバシーに配慮しないといけません。一方で、会社にも採用の自由があり、採用後、安全配慮義務を負う以上、一定の健康情報に関するアクセスを認めるべきです。

私は、採用後の仕事の内容にかかわる範囲でメンタルヘルス情報について質問することは問題無いと思います。病名、通院歴まで聞いて良いのかはとても悩ましいところですが、少なくとも現在の健康状態を知る上で必要な現在の病名、通院の有無について聞くことはできると思います。しかし、次項に述べるような限界があります。

3 採用に際して虚偽のメンタルヘルス情報を申告したらどうなるか？

実務上多く寄せられる質問に、「入社直後メンタルヘルス不調が発覚したが、本人がそれを隠していた。解雇してよいか？」というものがあります。多くの場合、会社は採用の際、メンタルヘルス情報を質問・調査していません。そもそもメンタルヘルス情報を質問されなければ応募者も答えようがありません。つまり、会社がメンタルヘルス情報について質問・調査をしていない以上、労働者がメンタルヘルス情報を「隠した」ことにはならず、メンタルヘルス情報を「隠した」ことを理由に会社は労働者を解雇はできません。

では、採用面接時、会社が応募者にメン

タルヘルス情報を質問し、応募者がメンタルヘルス情報について虚偽の申告をした場合（本当は心療内科に通院しているのに、「どの病院にも通院していない」など申告した場合）、解雇することはできるのでしょうか。

ここも解釈は分かれると思いますが、最高裁が「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。」と述べた意義は大きく、メンタルヘルス情報について虚偽の事実を申告したことのみ（「本当のことを言わなかった。けしからんで解雇したい」）をもって解雇するのは難しいと思います。

もっとも、虚偽申告をしたことのみを理由に解雇はできませんが、想定していた仕事（配置転換が現実的に可能な範囲のもの）が全くできないような健康状態の場合は、休職制度の適用があるにせよ、ないにせよ、一定の猶予を与え、それでも想定していた仕事ができない場合には解雇（もしくは休職期間満了退職）をすることができます。

この点も、解釈が分かれると思いますが、今回、東芝事件判決で最高裁が踏み込んで判断した以上、実務上の対応にも慎重さが求められるようになります。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982