

＜最高裁判例⑱＞平成 26 年 3 月 24 日最高裁判所第二小法廷

東芝(うつ病・解雇)事件

テーマ	本人からの体調悪化の申告がない場合における会社の安全配慮義務はどうなるか。	
テキスト	労一 p.199	
出題実績	■	労一 2702B
ストーリー	X は、Y 社においてライン立ち上げのリーダーとなったが、トラブルが重なり、その対応のため、休日及び深夜労働が増えることとなった。業務の期限は短縮され、助言や援助は得られず、さらに、従前の担当に加え、新たな業務にも命ぜられることとなった。 X は、その後、体調不良を訴え、欠勤を繰り返すこととなり療養生活に入ることとなったため、Y 社は X の欠勤が所定の期間を超えたことをもって休職命令を発した。 当時、X は、神経科の医院で受診し抑うつに適応のある薬剤の処方を受けていたが、そのことは、Y 社に対して申し出てはいなかった。 Y 社は、休職期間を終えた後もなお X が復職できないため、X を解雇することとなった。 X は、解雇は違法であるとして、賃金支払のほか、安全配慮義務違反等の訴えを提起した。 神経科受診の事実を告げなかったのだから X の側にも問題がある。 神経科受診のようなプライバシー情報を言えば、人事考課に影響するでしょ！  Y 社  労働者 X メンタルヘルスに関する情報は、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ものであり、使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、安全配慮義務を負う。又、労働者の体調の悪化が看取される場合には、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。（労働者 X 勝訴）	
判断	X は、本件鬱病の発症以前の数か月において、……時間外労働を行っており、しばしば休日や深夜の勤務を余儀なくされていたところ、その間、……初めてプロジェクトのリーダーになるという相応の精神的負荷を伴う職責を担う中で、……これらの一連の経緯や状況等に鑑みると、X の業務の負担は相当過重なものであったといえる。 <u>上記の業務の過程において、X が Y 社に申告しなかった自らの精神的健康（いわゆる</u>	

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。