

【事件名】東芝（うつ病・解雇）事件（最高裁平成 26.3.24 判決）

～使用者の安全配慮義務違反等の損害賠償額の算定に当たり、労働者が神経科医院への通院、病名、薬剤の処方等に関する情報（メンタルヘルスに関する情報）を申告しなかったことを理由に、過失相殺することはできないとされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、うつ病に罹患して休職し、休職期間満了後に解雇されたXが、うつ病は過重な業務に起因するものであり、解雇は違法、無効であるとして、使用者に対して、安全配慮義務違反による債務不履行等に基づく損害賠償を求めた事件です。
- 高裁は、解雇は無効で、使用者の安全配慮義務違反は成立するとした上で、Xがメンタルヘルスに関する情報を申告しなかったことは、発病の回避や悪化を防止する措置を執る使用者の機会を失わせる一因となったなどとして、損害賠償額を減額したため、Xが上告しました。

👉 何が問題となったのですか？

- 使用者には、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすべき義務（安全配慮義務）があります（労働契約法5条）。
- 本件は、損害賠償額の算定に当たり、労働者が自らのメンタルヘルスに関する情報を使用者に申告していなかったことを理由に、過失として斟酌（過失相殺）できるかが問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

1 使用者の安全配慮義務の解釈について次のように示しました。

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、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、労働者のメンタルヘルスに関する情報については、労働者本人からの積極的な申告が期待しがた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。

2 損害賠償の過失相殺の可否について、次のとおり判断されました。

過重な業務が続く中で、Xは体調不良を使用者に伝えて、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のであるから、使用者は、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うる状況にあり、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であった。

これらのことからすると、使用者が上記措置を執らずに、Xのうつ病が発症し悪化したことについて、Xがメンタルヘルスに関する情報を使用者に申告しなかったことを重視するのは相当でなく、安全配慮義務違反に基づく損害賠償額の算定に当たり、過失相殺することはできない。

3 本事件の結論

高裁の過失相殺を認めた部分を破棄し、損害賠償額等について更に審理を尽くさせるため、高裁に差し戻しました。（差戻審は過失相殺を認めず、使用者に休業損害及び慰謝料等の損害賠償金の支払を命じました。〔東京高判H28.8.31確定〕）

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 本件は、最高裁が初めて、メンタルヘルスに関する情報を申告しなかったことによる過失相殺の可否について判断を示した裁判例です。
- 労働者にとって過重な業務が続く中で、体調の悪化が見られる場合には、使用者は、メンタルヘルスに関する情報が、労働者からの積極的な申告が期待し難いことを前提として、労働者の心身の健康への配慮に努めることの必要性が示されました。