

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

47

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



労働者から精神疾患の申告がない 場合でも配慮しなければならない?!

事業者は、労働者のメンタルヘル스에配慮しなければならないのは常識ですが、労働者からの精神疾患の申告がなければ配慮のしよ

うがない、とも思われます。この問題について、近年の最高裁の判例をご紹介します。

労働者Xがうつ病にかかって休職し休職期間満了後に、事業者Y社に解雇されたことについて、Xが「うつ病は過重な業務に起因するものとして違法、無効である」として、Y社に対し、慰謝料や休業損害を請求する裁判を起しました。第二審では、解雇は労働基準法19条1項本文（業務上の負傷等による解雇制限）違反するので無効であるが、「Xが通院や病名、薬剤の処方等に関する申告しなかったことはうつ病発症を回避したり発病後の増悪を防止する措置をとるY社の機会を失わせる一因となった」として損害額の2割を減額しました。

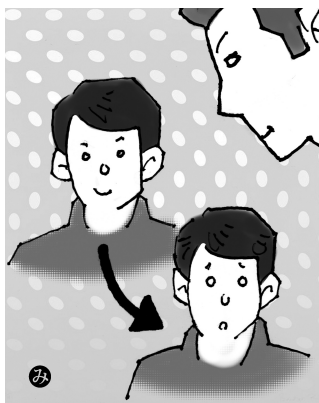
（東芝うつ病・解雇事件）

上記の第二審に対し最高裁判所（H26・3・24判決）は、同じく解雇は無効としたものの、Xから申告がなかった点については「Xが自らの精神的健康（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、その診断にかかる病名、神経症に適応ある薬剤の処方等を含みますので、労働者にとって、自己のプライバシー

が見て取れる場合には、精神的健康に関する情報は、労働者本人からの積極的な申告を期待しにくいことを前提としたうえで、必要に応じてその業務を軽減するなどの労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」として、損害額の減額を認めませんでした。

最高裁は、事業者がメンタルヘルスの専門家ではないにもかかわらず、大変重たい責任を課したとも評価できません。

このような裁判所の判断を前提とすると、事業者として注意すべき点は何かでしょうか。まず、「①過重な労働になっていないかに配慮すること」と、「②労働者に体調の変化や変わった言動がないかという点に配慮すること」です。①については本件では、うつ病発症前の数か月間に60〜85時間程度の時間外労働をしていたこと、初めてプロジェクトリーダーになり相應の精神的負荷を負ったこと、期限・日程を短縮されたこと、期限・日程を短縮されたこと、上司から厳しい督促や指示を受けたことが助言・援助は受けられなかったこと、過去に経験のない過重な別の業務をさらに命じられたこと等を理由に「Xの業務負担は相当



み

しい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る」とし、「使用者は、必ずしも労働者から申告がなくても、その健康にかか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なかでその体調の変化

過重なものだった」と認定されています。また②については、Xが会社の時間外超過者健康診断にて自覚症状として、頭痛、めまい、不眠症を申告していたこと、同僚から見ても体調が悪い様子で仕事を円滑に行えるようには見えなかったこと、頭痛等の体調不良が原因であると上司に伝え1週間以上を含む相当の日数の欠勤を繰り返したことから、最高裁はこのように些細な異常が出てきたのであれば、Y社は、Xに精神疾患が生じたとは分からなくても、業務軽減、職務変更等の対応をしなければならぬと判断したのです。

事業者には、労働者の些細な変化に気づくことが求められています。例えばWEBから中央労働災害防止協会・労働者の自殺予防マニュアル作成検討委員会「職場における自殺の予防と対応」等がダウンロードできますので、そういった各種メンタルヘルス情報に目を通されることをお勧めします。

（庄司法律事務所所長 元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝