

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

19

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



メンタルヘルス不調情報の未申告

Aさんは、うつ病を発症したため、業務を離れて長期の治療を続けましたが、発症後9年を経過しても、治癒に至りませんでした。Aさんは、自身のメンタルヘルス不調の情報を会社に申告していませんでした。会社は、Aさんが、メンタルヘルス不調の情報を事前に申告していれば、相応の対応を取ることで、Aさんのうつ病の発症や長期間を経過してもうつ

病が治癒しない状態を避けることができたのだから、Aさん自身が健康情報を申告しなかったことにも一定の責任があると主張しました。(最高裁平成26・3・24事例参照)

損害の公平な分担… 過失相殺

会社が、労働者に対して、健康環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を尽くさなかったと

して、民事上の損害賠償責任を負う場合でも、労働者自身の対応や言動が、損害の発生や損害の拡大に影響を及ぼしていることがあり得る。民法722条2項

労働者がメンタルヘルス不調を申告しなかったことを考慮すべきか

参照事例においては、最高裁判所は、「自らの健康情報は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

考課に影響しう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性質の情報」であるから、「必ずしも労働者からの申告がなくても」会社は「健康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」として、労働者が自分自身のメンタルヘルス不調に関する情報を重視しなかったことを、過失相殺を認めま

せんでした。会社にとっては、「労働者からの申告があれば業務の軽減などの措置がとれたのに……」との思いが強いと思われる、厳しい判断であると思われるが、労働者自身の申告に過剰に期待することには慎重にならなければなりません。

ストレスチェック制度

会社としては、労働者のメンタルヘルス不調情報を取得して早期の対応を行って行くためにも、今年12月から施行される「ストレスチェック制度」を積極的に活用していくことに期待したいところです。

(成田・長谷川法律事務所
パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝