

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

12

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



メンタルヘルス情報と プライバシー権

精神的健康（メンタルヘルス）情報としては、精神科・神経科等の医院への通院、その診断病名、薬剤の処方等などがあります。会社としては、従業員が、自らメンタルヘルス情報を申告しないと、適切な対応ができないとも考えられます。こういったメンタルヘルス情報の申告に関する最高裁判例が最近出されましたので、ご紹介いたします。

【事例】

X（女性、40歳代）は、Y社に勤続して10年になるが、新たなプロジェクトのリーダーとなったため、土日にも連続出勤することが多くなった。

その後、頭痛、めまい、不眠等を訴え、1週間連続欠勤した。Xは、体調不良のため上司に対し新たな業務を断ろうとしたが、上司から認められなかった。その後、Xは元気がなく席に座って放心したような様子を見せたこともあった。その後、欠勤を開始し、Y社は3か月後に休職命令を発した。

ところが休職期間（1年8か月）満了時点でもXは復職できなかったため、Y社はXを、休職期間満了を理由とする解雇予告通知をし、解雇した。Xは上司や産業医等には、メンタルヘルス情報を申告していなかった。

（最高裁判所平成26年3月24日判決・「東芝（うつ病・解雇）事件」労働判例1094号22頁の事例）



Xがメンタルヘルス情報を申告していれば、Y社はXのうつ病の発症を回避したり、発症後の悪化を防止する措置が講じることができたかもしれません。結局、できませんでした。そういったことから、この判決の原審（東京高裁）では、Y社の安全配慮義務違反を認めたものの、「Xにも不申告という落ち度がある」と、損害のうち2割を減額する」という判断をされました。

ところが最高裁判所は、「XがY社に申告しなかったメンタルヘルス情報は、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」として、従業員にとって、自己のメンタルヘルス情報は、会社に申告しなくてもよいプライバシー情報だと結論付けました。

それでは最高裁は、会社に対し、どうするべきだということでしょうか。この点、「労働者にとって過重な業務が続く中で体調の悪化が見とれ

る場合には、メンタルヘルス情報については、労働者本人からの積極的な申告が期待し、難し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」と判示しました。つまり「会社は、従業員からの申告

こと、重要な会議を欠席したこと、様子がおかしいことがあったこと、産業医に「いつもより気が重くて憂鬱になる」等の多数の項目の症状を申告していたことなどの事情から、Y社は、「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得る状況にあり、業務の軽減措置が可能であったというべきである」としています。

このような判断の結果、最高裁は、原審（東京高裁）の「2割減額」という結論を破棄し、「Xの不申告を理由に、損害から減額してはならない」としました。

会社としては、従業員の日ごとの勤務状況や産業医の診療情報を把握して、従業員のメンタルヘルスに異常を感じた場合、早期の段階で、精神的疾患を疑ってみることが求められているといえます。

（福岡宗也法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・伊藤栄章

がなくとも、従業員の働く様子や体調の悪化の様子から判断して、業務量を軽減せよ」としているのです。

本件ではXが、頭痛、めまい等を申告したこと、相当の日数の欠勤を繰り返した