

過重な業務によってうつ病が発症し増悪した場合、自らの精神的健康に関する一定の情報を使用者に申告しなかったとしても、会社は社員の健康状態に、十分配慮しなければなりません

平成26年3月24日 最高裁判所第二小法廷判決要旨

過重な業務によってうつ病が発症し増悪した場合において、次の(1)~(3)など判示の事情の下では、使用者の安全配慮義務違反等に基づく損害賠償の額を定めるに当たり、当該労働者が自らの精神的健康に関する一定の情報を使用者に申告しなかったことをもって過失相殺をすることはできない。

- (1) 鬱病発症以前の数か月に休日や深夜を含む相応の時間外労働を行い、その間、最先端の製品の製造に係るプロジェクトの工程で初めて技術担当者のリーダーになってその職責を担う中で、業務の期限や日程を短縮されて督促等を受け、上記工程の技術担当者を理由の説明なく減員された上、過去に経験のない異種の製品の開発等の業務も新たに命ぜられるなど、その業務の負担は相当過重であった。
- (2) 上記情報は、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し、労働者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。
- (3) 上記(1)の過重な業務が続く中で、当該労働者は、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ず、頭痛等の体調不良が原因であると上司に伝えた上で欠勤を繰り返して重要な会議を欠席し、それまでしたことのない業務の軽減の申出を行い、産業医にも上記欠勤の事実等を伝え、使用者の実施する健康診断でも頭痛、不眠、いつもより気が重くて憂鬱になる等の症状を申告するなどしていた。

当該プロジェクト立上げ（平成12年10月）からうつ病発症（平成13年4月）前の時間外労働

該当月	平成12年12月	平成13年1月	平成13年2月	平成13年3月	平成13年4月
時間外労働時間	75時間6分	64時間59分	64時間32分	84時間21分	60時間33分

※ 当該時間外労働とは、発症前日から30日ごとに遡って、法定の労働時間（171時間25分）を超えて働いた、休日労働時間も含まれた全実労働時間を言います。

※ 労災の時間外労働の認定基準は、「発症前1か月間に概ね100時間、または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり概ね80時間を超える時間外労働」とされています。

労災の認定基準に達しない時間外労働の場合であっても
他の要因により労災に認定され、会社は安全配慮義務違反が問われます

当該社員は、本件鬱病の発症以前の数か月において、上記とおりの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、当時世界最大サイズの液晶画面の製造ラインを短期間で立ち上げることを内容とする本件プロジェクトの一工程において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、業務の期限や日程を更に短縮されて業務の日程や内容につき上司から厳しい督促や指示を受ける一方で助言や援助を受けられず、上記工程の担当者を理由の説明なく減員された上、過去に経験のない異種製品の開発業務や技術支障問題の対策業務を新たに命ぜられるなどして負担を大幅に加重されたものであって、これらの一連の経緯や状況等に鑑みると、当該社員の業務の負担は相当過重なものであったといえる。

上記の業務の過程において、当該社員が会社に申告しなかった自らの精神的健康（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。

また、本件においては、上記の過重な業務が続く中で、当該社員は、平成3年3月及び4月の時間外超過者健康診断において自覚症状として頭痛、めまい、不眠等を申告し、同年5月頃から、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ず、同月下旬以降は、頭痛等の体調不良が原因であることを上司に伝えた上で1週間以上を含む相当の日数の欠勤を繰り返して予定されていた重要な会議を欠席し、その前後には上司に対してそれまでしたことのない業務の軽減の申出を行い、従業員の健康管理等につき会社に報告し得る産業医に対しても上記欠勤の事実等を伝え、同年6月の定期健康診断の間診でも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するなどしていたものである。

このように、上記の過重な業務が続く中で、当該社員は、上記のとおり体調が不良であることを会社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ものであるから、会社としては、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、その状態の悪化を防ぐために当該社員の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というべきである。これらの諸事情に鑑みると、会社が当該社員に対し上記の措置を執らずに本件鬱病が発症し増悪したことについて、当該社員が会社に対して上記の情報を申告しなかったことを重視するのは相当でなく、これを当該社員の責めに帰すべきものということとはできない。