

労働者のメンタルヘルス（精神疾患）と 使用者の安全・健康配慮義務 - 「東芝（うつ病・解雇）事件」 最二小判平成26.3.24（労判1094号22頁）の検討 -

柳 澤 旭

<目 次>

- I はじめに
- II 事実の概要と判旨
- III 検討
- IV おわりに―労災の予防と補償・賠償における国・裁判所

I はじめに―判例における労働災害の法理と安全配慮義務

（一）この自由市場経済社会において「労働者」と「使用者」という当事者は、市民社会における自由・対等な市民（人）でありつつも、「労働契約」を締結することによって、「使用されて労働」（労働者）するもの、「賃金を支払う」（使用者）ものとなる（労働契約法2条，6条。以下「労契法」という）。民法における「雇用契約」も労契法における労働契約（労契法6条）も、雇われて賃金を支払われる雇用労働関係を規律する「契約」（合意）であることにおいては共通であり、民法も、契約当事者の一方が「労働に従事」し、相手が「報酬を与える」という関係を規律している（民法623条）。労働者が、使用者に使用され、労働に従事する労働関係は、「労務に服する」という指揮命令（使用従属）関係の下での企業労働（組織的・有機的労働）として遂行される。

このような指揮命令（従属労働）を基本とする労働関係を規律する法として、歴史的にも契約法としての民法とは別に、労働法が生成展開してきた。

労働法の主たる目的は、労働契約内容としての労働条件決定における労働者の保護（憲法27条と労働基準法。労働基準・雇用保障法）と、自主的団結（労働組合）による労働条件獲得闘争の擁護・助成を目的とする（憲法28条と労働組合法。団結保障法）。

（二）歴史的にも労働法は、まず労働者の「生命・健康」の保護に始まり、労働災害の防止とその補償についての「労働保護立法」として、工場の安全衛生規制と労働災害扶助に関する法が制定される。これは明治以降の日本社会も同様であった。労働関係における労働者の生命・健康の保護についての現行法体系は、労働災害の防止（安全衛生）と事後の補償（労災補償）とが表裏の関係となって存在している。労働安全衛生法と労災補償法（労基法と労災保険法）という労働保護法である「労働災害の法」の強行法規とは別に、労働災害に対する使用者の責任を追及する損害賠償訴訟も行われ、今日において多くの判例による体系的判例法理を形成している。また、使用者に対する責任追及だけでなく、労働災害防止の責任を負う「国」（行政機関）に対する責任追及（国家賠償）に関しても判例法理が形成されていることは特筆すべきである。

（三）労働災害による被災（傷病死および狭義の障害）について、使用者の責任を民事賠償で追及する訴訟の展開とその判例の集積によって新たな判例法理を展開をみることとなる。それに伴い、法の改正や行政解釈基準等の労働災害法理の変容をもたらした。特に昭和47（1972）年の下級審判決以降、昭和50（1975）年の最高裁判決（「自衛隊車両整備工場事件」）を起点とする判例法理の展開には括目すべである。そして今日、平成26（2014）年の最高裁判決（本稿での検討対象である「東芝（うつ病・解雇）事件」、国を相手とした「泉南アスベスト国家賠償事件」）に至る判例法理の展開は、労働災害についての法理論を領導してきたとみることができる。損害賠償事件とは別の労災認定に関わる行政訴訟に関する最高裁判例の展開も注目すべきものがあるが、ここでは損害賠償事件を対象とする。この間の判例の展開を確認しておこう。

昭和47（1972）年の「門司港運事件」（福岡地裁小倉支判昭和47.11.24判タ289号273頁）、「伴工作所事件」（東京地判昭和47.11.30判タ288号267頁）は、労働者の業務災害による被災について、使用者の責任を雇用契約における安全保持義務あるいは安全保護義務違反としてはじめて認めた判決である。当時、労働法学説において労働契約における安全保持義務を認める理論は少なくなかったが、判例上、労災事故の債務不履行責任を認めた初めての判例として注目された。

（四）この判決を契機に、安全配慮義務について裁判上争われ判例は分かれていたが、昭和50（1975）年の公務員の事案である、前掲①「**自衛隊車両整備工場事件**」（最三小判昭和50.2.25民集29巻2号143頁）によって、使用者の労働者に対する安全配慮義務が最高裁によって認められる。その後、②「**川義事件**」（最三小判昭和59.4.10民集38巻6号557頁）において、労働契約上の義務としての「安全配慮義務」が認められ、この法理は判例上確立することとなる。①、②判例にいう使用者の負う安全配慮義務とはなにか。労働契約における使用者の義務は、労務の提供に対する賃金の支払義務という基本的な義務にとどまらず、使用者の管理する場所で、提供される設備、器具等を使用し、また指揮命令の下に労務を提供する過程において、「労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下安全配慮義務という）」である。このように労働契約における使用者の安全配慮義務とは、労働者の従事する業務を定め、その労務遂行過程を物的・人的に管理する権限をもつ使用者が、そこで働く労働者の生命・身体の危険および健康障害を防止する義務なのである。

昭和50（1975）年代の①、②のケースは、労働者の「生命」が失われた事案であったが、企業における過酷な労働という現実には、生命の危険とともに、「心身」の障害（脳・心臓疾患、うつ病等の精神疾患）についての安全配慮義務（心身の「健康」配慮義務）を裁判において追及するケースが増大する。「常軌を逸する労働時間」により精神疾患（うつ病）に罹患し自殺したケースである、③「**電通事件**」（最二小判平成12.3.24民集54巻3号1155頁）、

新規プロジェクトの過重な業務に従事して「うつ病」に罹患し、長期にわたり休職を余儀なくされた、④「東芝（うつ病・解雇）事件」（最二小判平成26.3.24労判1094号22頁）は、ともに使用者の安全配慮義務違反を認めている。これらの安全配慮義務に関するリーディングケースにおいて、生命の危険（死亡）並びに心身の疾患（脳・心臓疾患）の責任が認められ、①ないし④のそれぞれの事案、類型に即した多くの判例が蓄積され判例法理を形成している。そして安全配慮義務についての判例法理の展開と現実の労働現場の深刻なことと相まって、その義務の実定法化（「労働契約法」平成19年）として結実し、また過労死等防止立法（平成26年）、メンタルヘルスに関する安全衛生法規の改正（平成26）をも促すこととなった。

以下、本稿では、過重労働による「うつ病罹患」である④の判例について、うつ病による自殺の③判例と関連させつつ検討することにした。以下、事実と判旨をやや詳しくみた上で法的論点をみることにする。

II 事実の概要と判旨

1. 事実の概要

1 (1) Xは（上告人・控訴人・一審原告）、昭和41年生まれであり、平成2年3月に大学の理工学部を卒業し、同年4月にY（被上告人・控訴人・一審被告）に雇用されて入社した。上告人は、社内において、与えられた仕事に関して真面目に取り組む努力家であるとされていた。

Xは、平成10年1月に被上告人の液晶ディスプレイ等を製造する工場（「本件工場」）に異動となり、液晶生産事業部（「本件配属部」）の一つの技術部門を担当する課に配属となり、同12年から同14年にかけての直属の上司は、上記の配属課の課長（A）であった。

(2) Yは、本件工場において、平成12年11月頃から、当時世界最大のサイズのガラス基板を用いる液晶ディスプレイの製造ラインを構築するプロジェクト（「本件プロジェクト」）を立ち上げ、人材を集中させて同13年4月までの短期間で成功することを目指していた。本件プロジェクトにおけるXを含

む技術担当者の主な業務は、設備メーカーと共同で製品の良品率や生産性を向上させるために製造装置の運転条件を調整する作業であった。Xは、本件プロジェクトの一つの工程において初めてプロジェクトのリーダーになり、本件プロジェクトに従事中、休日に出勤することも多く、帰宅が午後11時を過ぎることも増えた。

なお、Xは、入社後5年目くらいから不眠の症状が現れ、平成9年及び同11年の定期健康診断で生理痛を訴えていたが、同12年5月の健康診断で不眠を訴え、同年6月、本件工場の診療所で不眠症と診断されてこれに適応のあるレンドルミンを処方され、同月の定期健康診断で易疲労、首の痛み、生理痛等を訴え、経過観察とされた。また、Xは、同年7月、内科医院で慢性頭痛と診断され、筋収縮性頭痛、抑鬱及び睡眠障害に適応のあるデパス錠、神経症における抑鬱に適応のあるセルシン錠等を処方され、同年8月にも不眠を訴えて上記医院を受診した。さらに、Xは、Yが開設する社外の電話相談窓口に相談したのを契機に、同年12月、神経科の医院を受診し、頭痛、不眠、車酔いの感覚等を訴え、神経症と診断されてデパス錠を処方された。

(3) 本件プロジェクトは、平成13年1月、様々な工程においてトラブルが発生して遅れが生じたためXが担当する作業も遅れた。Xは、2月、繰り返し開催された対策会議に参加し、その会議において、本件配属部の上司から、Xらが担当する工程の作業につき設定した期間についてこれを短縮するよう指示された。Xは、指示された作業の短縮は無理である旨答えたが、会議の出席者らが特に異議を述べたり上告人に助言をしたりすることはなかった。

本件プロジェクトは、3月1日の時点で、当初の計画よりも4週間遅れており、Xの担当する工程においても装置のトラブルが発生し、Xはその対応に追われた。Xは、同月6日に試作品の良品率を改善するための製造条件の調整を行うよう指示を受けたが、2日後の会議でその検討状況の報告をしなかったところ、本件配属部の総合調整担当者から厳しく督促され、翌日午前1時過ぎまでかかってデータの収集等を行って上記のスケジュールを記載した書面を提出した。

Xは、本件プロジェクトの立上げ後、4月までの間に、平成12年12月に75時間06分、1月に64時間59分、2月に64時間32分、3月に84時間21分、4月に60時間33分の時間外労働をそれぞれ行っていた。

(4) Xは、3月及び4月にYにおいて実施される時間外超過者健康診断を受診し、自覚症状として頭痛、めまい、不眠等について申告したが、Yの産業医は、いずれも特段の就労制限を要しないと判断した。

Xは、4月に、本件医院を受診し、不眠等を訴え、不安感や抑鬱気分も認められ、デパス錠を処方されたが、鬱病に罹患しているとの確定的な診断はされていなかった。Xは、3月ないし4月頃、ふらふらと疲れているという自覚を持っていたが、そのことを職場の同僚等に言ったことはなかった。

(5) Xの担当する工程においては、3月末日までに製造ラインの稼働計画が変更されて業務量も減少したことから、5月、技術担当者が1名減員されたが、この減員の理由はXには説明されなかった。Aは、同月中旬から、Xに対し、本件プロジェクトの業務に加え、「異種製品」の開発業務及び液晶ディスプレイにおける「技術支障問題」の対策業務を担当するよう指示した。

Xは、5月以降、引き続き本件プロジェクトに携わるとともに、異種製品の開発に関する会議にも出席したが、その開発の詳細な内容を知らされておらず、また、製品の出荷に向けて開発過程につき社内の承認を得るためのプロセス開発承認会議（以下「承認会議」という。）を担当した経験がなかったことから、異種製品の開発に関する知識の習得とともに、準備に通常2、3か月を要する承認会議のための資料の作成等に相当の時間を割くことになった。Xは、同月頃から、同僚の技術担当者から見ても、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。

Xは、Aから技術支障問題の会議にも出席するよう命ぜられ、5月15日の会議に出席したが、その後、異種製品の開発業務だけでも相当の業務量があるとして、技術支障問題の対策業務の担当を断った。その後、Xは、同月22日、承認会議に向けた打合せに出席し、翌23日、有給休暇を取得したが、激しい頭痛に見舞われ、その週の残りの日を欠勤した。Xは、翌週の28日、A

に電話をかけ、体調不良のためその週の全日を休むと伝えて欠勤し、予定されていた承認会議に出席できなかった。Xは、6月4日、出勤したところ、担当を断った技術支障問題の対策業務について自分が担当者としてされていることを知り、再度その業務の担当を断った。

(6) Xは、6月から、頭痛、不眠、疲労感等の症状が重くなったため、定時に退社したり、本件医院に定期的に月数回の通院を始めて抑鬱等に適応のある薬の処方を受けるようになった。Xは、6月7日、時間外超過者健康診断を受診し、自覚症状として頭痛、めまい、不眠等がある旨訴えたが、産業医は、特に対応をしなかった。Xは、同月12日、定期健康診断を受診し、自覚症状について、いつも頭が痛く重い、心配事があってよく眠れない、いつもより気が重くて憂鬱になるなど13項目の欄に印を付けて申告した。

Xは、6月下旬頃、体調不良のため、Aに対し、異種製品の開発業務の担当を断ろうとしたが、Aの了解を得ることができなかった。

Xは、7月初旬、異種製品の開発に関する関係部署への説明や会議資料の作成等に追われ、同月5日の承認会議及び同月6日の当該製品に係る関係部署の承認を得るための会議に出席し、当該製品について承認を得た。

Xは、これらの会議等の後に体調を崩し、同月9日に欠勤した後、Aに対し、異種製品の開発業務に関するXの担当業務の縮小を願いだした、後任者が決まらなかったため、担当業務の範囲は限定されなかった。

Xは、7月中旬頃、頭痛のため不眠となり、頭痛薬を連日服用するようになり、同月17日、時間外超過者健康診断を受診し、自覚症状として頭痛、めまい、不眠がいつもある等と申告した。

Xは、7月28日から8月6日まで有給休暇等を利用して休養をとり、翌7日に出勤したが、会社にいることが嫌でたまらなく、なぜこんなに苦しいのに働くのかという思いになり、この頃、課長Aや同僚の技術担当者からは、元気がなく席に座って放心したような状態であるなど普段とは違う様子であると認識され、大丈夫かと声をかけられたことがあった。

(7) Aは、8月10日に、Aに勧められてYのメンタルヘルス相談を受診し、

夏季休暇を利用して療養した後、本件医院から療養するようにと助言され、9月3日に1か月の休養を要する旨を記載した本件医院の診断書を提出して、同月末まで休暇を取得した。

Xは、10月1日から1週間にわたり出勤したが、頭痛が生じたため再び療養することとし、同月9日以降、抑鬱状態で約1か月の休養を要するなど記載した本件医院の診断書をほぼ毎月提出して欠勤を続け、定期的な上司との面談等を経て、職場復帰の予定で平成14年5月13日に半日出勤したが、翌日から再び上記と同様に欠勤を続けた。

Yは、Xの欠勤期間が就業規則の定める期間を超えた平成15年1月10日、Xに対し、休職を発令し、定期的な上司との面談等が続けたが、その後も上告人が職場復帰をしなかったため、同16年8月6日、Xに対し、休職期間の満了を理由とする解雇予告通知をした上、同年9月9日付けで解雇の意思表示を行った。

2 (1) Xは、平成16年9月8日、本件鬱病について業務に起因するものであるとして、K労基署長に対し、労災保険法に基づき休業補償給付等の支給を求める請求をしたが、不支給処分を受けたため、同19年7月19日、本件処分の取消しを求める訴えを東京地裁に提起した。同地裁は、平成21年5月18日、本件鬱病には業務起因性を認め不支給処分を取り消し判決が確定した（東京地判平成21.5.18判時2046号150頁）。Xには、平成14年9月8日以降分の労災補償給付等（療養補償給付・休業補償給付・特別支給金）が支給されている。上記の支給に係審査手続において作成された平成17年12月5日付けの埼玉労働局の意見書において、本件鬱病の発症時期は同13年4月頃とされている。

(2) Xは、平成13年9月以降、自らを被保険者とする健康保険組合（「本件健康保険組合」）から、健康保険法99条1項に基づく傷病手当金等の支給を受けていた（「本件傷病手当金等」）。Xは、不支給処分取り消し判決の確定後、平成14年9月8日以後の休業補償給付等の支給を受け、同21年12月24日に同月11日までの休業補償給付等の支給も受けたため、本件傷病手当金等につき、

その一部を本件健康保険組合に返還したが、同14年9月7日以前の休業に対応する367万8848円を現在も保有している（「X保有分」）。

3 Xは、Yに対し、解雇の無効・雇用契約上の地位確認及び未払い賃金の支払いのほか、安全配慮義務違反による損害賠償の支払い等を求めて提訴した。

(1) 一審判決（東京地判平成20・4・22労判965号5頁）は、Xの主張をほぼ認容した。Xの解雇は、労基法19条1項違反により無効として、Xが療養のため休業した期間（平成13年9月分から平成16年8月分。療養のため欠勤した期間。）の未払い賃金請求を認容し、Yの安全配慮義務違反に基づく損害賠償を認めた（民法536条2項）。

(2) 原審（東京高判平成23.2, 23労判1022号5頁）は、一審における解雇無効部分、Yの安全配慮義務違反部分については維持したが、Xの不就労期間の賃金請求権については、平成13年9月分以降について、時間外労働部分と賞与相当額の算入を認めなかった。Yの安全配慮義務による休業損害額の算定については、一審判決を改め、Xがうつ病罹患についてYに申告しなかったことが過失に当たるとして過失相殺と素因減額を行った（2割）。また、傷病手当金のX保有部分及びいまだに支給されていない将来分の休業補償給付相当額を損害額から控除した。そこでXは、損害額の減額に係る原審の判断を不服として上告した。

2. 判旨 原判決中、Xの敗訴部分を棄却し、同部分について原審に差し戻す

1 メンタルヘルス情報の申告と過失相殺・素因減額について

(1) Xは、本件鬱病の発症以前の数か月において、前記のとおり¹の時間外労働（月80時間から84時間）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た。Xは、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る等、Xの業務の負担は相当過重なものであったといえる。

(2) 上記の業務の過程において、「XがY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こと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。」

(3) また、本件においては、「上記の過重な業務が続く中で、Xは、平成13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被上告人に勧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問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」。

「このように、上記の過重な業務が続く中で、Xは、上記のとおり体調が不良であることをY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、Y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Y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、YがX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、XがY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、これを上告人の責めに帰すべきものということとはできない。」

以上によれば、Xが安全配慮義務違反等に基づく損害賠償としてYに対し賠償すべき額を定めるに当たっては、Xが上記の情報をYに申告しなかったことをもって、民法418条又は722条2項の規定による過失相殺をすることはできないというべきである。

(4) また、本件鬱病は上記のように過重な業務によって発症し増悪したものであるところ、「Xは、それ以前は入社以来長年にわたり特段の支障なく勤務を継続していたものであり、また、上記の業務を離れた後もその業務起因性や損害賠償責任等が争われて複数の争訟等が長期にわたり続いたため、その対応に心理的な負担を負い、争訟等の帰すうへの不安等を抱えていたことがうかがわれる」。

これらの諸事情に鑑みれば、原審が摘示する前記3(2)の各事情（Xが入社ごから慢性的な生理痛を抱えていたこと、平成12年6月頃から抑鬱等に適応する薬の処方を受けていたこと、業務を離れて治療を受け9年経過しても緩解しないこと）を考慮してもなお、Xが「同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるぜい弱性などの特性等を有していたことをうかがわせるに足りる事情があるということとはできない（最高裁平成10年（オ）第217号、第218号同12年3月24日第二小法廷判決・民集54巻3号1155頁参照）」。

(3) 以上によれば、被上告人の安全配慮義務違反等を理由とする上告人に対する損害賠償の額を定めるに当たり過失相殺に関する民法418条又は722条2項の規定の適用ないし類推適用によりその額を減額した原審の判断には、

法令の解釈適用を誤った違法があるものというべきである。

2 損害額からの控除（傷病手当金・労災保険給付）

(1) 原審は、「安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求のうち休業損害に係る請求について、その損害賠償の額から本件傷病手当金等のX保有分を控除しているが、その損害賠償金は、Xにおける過重な業務によって発症し増悪した本件鬱病に起因する休業損害につき業務上の疾病による損害の賠償として支払われるべきものであるところ、本件傷病手当金等は、業務外の事由による疾病等に関する保険給付として支給されるものであるから（健康保険法1条、55条1項）、上記のX保有分は、不当利得として本件健康保険組合に返還されるべきものであって、これを上記損害賠償の額から控除することはできない」。

(2) また、原審は、上記請求について、上記損害賠償の額からいまだ支給決定を受けていない休業補償給付の額を控除しているが、いまだ現実の支給がされていない以上、これを控除することはできない（最高裁昭和50年（オ）第621号同52年10月25日第三小法廷判決・民集31巻6号836頁参照）。

これらによれば、上記請求について、上記損害賠償の額を定めるに当たり、上記の各金員の額を控除した原審の判断には、法令の解釈適用を誤った違法があるものというべきである。

(3) 以上の理由により、原判決中損害賠償請求に関するXの敗訴部分は破棄を免れず、損害賠償の額等について更に審理を尽くさせるため、同部分につき本件を原審に差し戻すのが相当である。

また、差し戻し後の控訴審においては、Y会社の規定に基づく見舞金の額から控除される慰謝料の額等が審理の対象となりその額も変動し得るので、原判決中見舞金支払請求に関するXの敗訴部分についても、これを破棄し、同部分につき本件を原審に差し戻すのが相当である。

Ⅲ 検討

1. 本判決の意義と論点 - 使用者の安全・健康配慮義務（労働条件適正化義務）

（一）本判決において法的判断の基礎となる「事実」の確認（認定事実）に関して、Xの問題とされた勤務に関する言動等が短期間であるわりには詳細に認定されている。これは本件に限らず労災職業病事件の中でも、突発性事故と異なる業務上疾病とくに過労死事案においては、一定期間（1週間、一か月、6か月）における出来事と発症との関係が問われるからである。（認定基準における労働時間）とくに会社Yの平成12年11月のプロジェクト立ち上げから、平成13年7月末以降、Xが長期にわたって会社を欠勤するようになった約「8か月間の事実」関係が何より重要なものとなっている。これに続く事実関係として、8月以降も欠勤を続けていたXは、平成14年5月13日に「半日出勤」したがその後も欠勤が続いた。そこでYは、Xに対して「休職」を命じ（平成15年1月10日）、Xに対して休職期間満了を理由に予告のうえ解雇した（平成16年8月6日解雇予告、9月9日付けで解雇するとの意思表示）。

その後の事実として、Xは、解雇の意思表示が一応法的に効力を生じる前日（9月8日）に労基署に業務上災害によるとの休業補償給付の申請を行ったが不支給とされた。Xは、平成19年7月にこの処分の取消しを求めて東京地裁に提訴して、同地裁において処分取消しが確定した（平成21年5月）。なお、埼玉労働局に意見書では、Xの本件鬱病の発症は平成13年4月頃とされている。

（二）本件で問題となった法的争点は、①Xの精神的疾病（うつ病）についての会社に対する損害賠償（安全配慮義務違反）が主たる争点となり、さらに、②Xは病気休職の満了を理由に解雇となったので、この解雇の無効を労基法19条違反として争った。これが本件の主たる争点であった。裁判で①、②について結論がでると、損害賠償の範囲とその金額が問題となる。この問題については、従来の裁判の多くで問題とされている、③Yの安全配慮義務違反の内容とXの過失相殺・素因減額、④労災認定されている場合に受給し

た労災補償給付との調整、また、⑤健康保険からの給付（傷病手当金）との調整が問われることとなった。本件では、この四つの問題が全て問われることになり、一審、控訴審での見解が分かれる問題も生じたが、高裁段階でこの四つの争点について一応の結論が出されることになった。原告Xからの上告審の争点は、①、②についてはYの責任と解雇の無効は確定したものと争われず、上告審の本件においては、③ないし④が争われたものである。上告審では①、②は争われず、この点の法的判断は確定したものであるが、その内容にはいくつかのなお検討を要する問題も残されているが、本稿では最高裁における争点と判断についてのみ検討することにしたい（労働者のメンタルヘルスをめぐる法的論点と裁判例について、水町勇一郎「メンタルヘルスをめぐる法的迷宮」ジュリスト1469号<2014年7月号>66頁以下、菅野・安西・野川編『論点体系・判例労働法3』<2014年、第一法規>372頁以下）。

（四）本判決は、労働者のメンタルヘルスに関する情報の申告がないことは過失相殺の対象となるかが主要な争点となり、過失相殺を否定した点で注目される。本判決は、メンタルヘルスに関する情報は個人のプライバシーに属するものであること、Xは欠勤を繰り返し、業務の軽減等を求めていることから、Xの申告がなくても、Yは、過重な業務によるXの体調の変化を認識できたのであり、Xの業務軽減等の措置をとるなど労働者の心身の健康に配慮する義務（健康配慮義務）があるとして、Xの責めを否定した。本判決におけるYのXに対するメンタルヘルスに関する健康配慮義務（業務等の軽減措置）と過失相殺を否定した判旨との関連についてどのように理解すべきか。この点が論点となるが、この問題については前掲「**電通事件**」最高裁判決との関連でみることにしたい。

2. 労働者からのメンタルヘルス情報の申告と安全配慮義務・過失相殺

（一）Xが、神経科医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適用のある薬剤の処方等（メンタル情報）について、Yに申告しなかったことが過失相殺の対象になるかが争われた。本判決は、Xの申告しなかった精神的健康

（いわゆるメンタル）に関する情報は、「労働者にとって、自己のプライバシーに属するす情報であり、人事考課等に影響し得る」ことから、職場において通常は知られたいくない性質の情報であるという性質を有するとして、労働者に積極的に申告を求めることは期待出来ないとする。これは職場におけるメンタルヘルス情報の持つ意味を労働関係の現実 に即してとらえたものであり今後の同種事案において意義をもつものといえる。そのうえで「使用者は必ずしも労働者の申告がなくても、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」ことから、「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守される場合」には、メンタル情報の性質からして労働者本人の申告は期待しがたいものである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」とする。

この判旨はメンタルヘルス情報の性質が社会的にも自己のプライバシーに属するものであり、かつ職場における人事管理にも影響する性質を有することから、労働者からの申告を期待できないものであることを前提にして、過重な労働が継続する環境においては、労働者の健康状態を使用者が把握すべきものとしてとらえているとみることができる。前掲「電通事件」最高裁判決にいう、過重労働が続く労働環境において、使用者は、業務量を適切に調整し、その負担を軽減する措置をとるべきであるとの判断と同様である。まして、本件では、労働者Xからの業務軽減等の具体的な要求があり、また周囲もXの体調不良について「気づいていた」のであるから、以上の事実関係の下で、たとえ申告がなくてもXの健康状態はつかめたものであるから、使用者として安全配慮義務（本件においては、発症前に使用者が果たす義務として、労働時間短縮、スタッフの減員ではなく増員等の具体的配慮を行うべきであった。

一版に、精神的不調を抱えて欠勤を続ける労働者については、その不調が解消されるまで欠勤が続くと予想されるので、使用者は、医師による健康診断を勧めた上で、結果に応じて必要な治療を勧め、休職措置を検討するなど

の対応を検討すべきである（「**日本ヒューレット・パッカード事件**」最二小判平成23.4.27労判1055号5頁）。

（二）前掲「**電通事件**」最高裁判決は、過重労働によりうつ病に罹患し自殺した事案であり、過重労働によるうつ病罹患という点で事実関係も本件と類似する事案であり、控訴審の認めた労働者の過失相殺を否定したという点でも類似する。同判決は、長時間労働の継続が労働者の心身の健康を損なう危険があることは周知のことであり、使用者は、「その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担が過渡に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」として、具体的には、労働者の「業務量を適切に調整ための措置」「その負担を軽減するための措置」をとらなかったことに過失があるとし、初めて過労死（自殺）について損害賠償責任を認めた判決であった。そしてこの判決は、その後の「過労死等」（業務による過重負荷による脳・心臓疾患、精神障害を原因とする死亡、自殺並びに疾病の発症・罹患。過労死等防止法2条）の事案においてきわめて大きな影響力をもった判決となった。

同判決は、過重労働による労働者の健康を損なう危険を防止するために「労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全衛生法65条の3は、作業の内容を特定することなく、同法所定の事業主は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するよう努めるべき旨を定めているが、それは右のような危険が発生するのを防止することを目的」とするものであり、使用者が「業務を定めてこれを管理するに際して」、健康配慮義務（安全配慮義務）を負うことを一般論としてのべる。判例は、昭和50年代の前掲「**川義事件**」（最三小判昭和59.4.10）判決以降、一貫して、安全配慮義務について、企業の指揮監督下の組織労働という視点に立ってその義務の性格と義務内容を捉えている（この点について民法理論からの指摘として、高橋眞『続・安全配慮義務の研究』成文堂<2013年>49頁以下）。判例におけるこの視点は、前掲「**電通事件**」や本件判決「**東芝（うつ病）解雇事件**」に

においても変わっていないことに留意したい。

（三）「電通事件」におけるこの判示は、一般に、雇用労働関係において使用者が、労働者の従事する業務を定めて、労務遂行過程を管理する（労務指揮権）という雇用労働関係においては、安全な労働条件を設定し危険を回避する権限と可能性を持つのは使用者であり、労働者の安全と健康を確保するために適時、適切に必要なかつ実効性のある危険回避措置をとること（安全配慮・健康配慮義務）が使用者に義務付けられていることを認める法理である（この点について、柳澤旭「労働者のアスベスト（石綿）による健康被害と国の責任」本誌・山口経済学雑誌63巻5号〈2015年〉217頁以下）。この安全配慮義務は、同判決にいう労働者の「業務量を適切に調整するための措置」「過重な業務を軽減するための措置」という「労働条件適正化義務」というべきものの内容は、労基法、安衛法上の義務と一体的に構成されるものである。そうすると、使用者に課されるこの義務は、労働条件の設定過程、指揮命令に基づく労務遂行過程さらに傷病等による休業から復帰する過程においても問題とされる義務である。この義務は、同判決の後に制定された「労働契約法」5条にいう労働者の安全への配慮として、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」ためのメンタルヘルスを含めた安全配慮義務といえることができる（⑫柳澤118頁）。

（四）前掲「電通事件」最高裁判決は、賠償額の算定にあたり、うつ病により自殺した労働者の「真面目な性格」やその両親が適切な措置をとらなかったことを理由に過失相殺（3割）を行った原判決（控訴審）を否定した。同判決は、損害賠償額の公平な分担ということから過失相殺をすることは一般論として認めつつも、「労働者の性格が同種の業務に受持する労働者の性格の多様さとして通常通常想定される範囲」を外れるものでない限り、労働者の性格、心的要因を考慮すべきでないとした。この趣旨は、使用者の管理の範囲内で可能な適正な労働条件を設定しなかったということを労働者に軽々に転嫁することを公平の観点から制限するものとして妥当な判断である。

労働法においては、とくに労基法、安衛法における労働災害の防止は、何

にもまして基本的な「労働条件」として規制されている。「労働関係」における「危害防止基準」（安衛法1条）としての「安全衛生」は、(1) 最低労働基準（労基法42条。安衛法との一体性・ドッキング規定）であるとともに、(2) 快適な職場環境形成も目的としている（安衛法1条）。この(1)(2)と合わせて、これを使用者の「労働条件適正化義務」ということができよう。この「労働条件適正化義務」は、第一次的には使用者に課される労基法、安衛法令上の義務であるが、国も労働者の労働条件保障義務としてその内容を社会の変化に合わせて、迅速かつ適時・適切に行うことを義務付けられており、安衛法において具体的に国は、「危害防止基準」の設定とその措置に基づく労働条件を適正に管理・保持して労働者の生命、身体の危険、健康障害を防止することが求められている（憲法27条2項、労基法42条、安衛法20条～28条。前掲「泉南アスベスト国賠訴訟」）。国が規制権限（規則制定）を行使して労働条件適正化を怠り労働者の健康被害が生じた場合には、「規制権限不行使」の違法性として国賠法上の責任を問われることになる（前掲・柳澤：山口経済学雑誌63巻5号217頁以下）。

3. 素因減額

本件では、Xの体調不調、慢性的な生理痛、長期に及ぶ精神疾患等は個体の脆弱性にあるとして賠償額の素因減額の当否が争われた。本判決は、前掲「電通事件」最高裁判決を引用して、労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の性格の多様さとして通常通常想定される範囲を外れるものでない限り、労働者の性格、心的要因を考慮すべきでないとした。本件原審は、労働者の性格ではなくXの体質を肉体的・精神的要因（脆弱性）としてとらえて減額を認めたが、本判決は減額を否定した。その考慮要素には、Xが業務を離れても複数の訴訟等での長期に渡る負担、不安を抱えていたことも入れている。この点についても、前掲「電通事件」最高裁判決と同様に、使用者の管理範囲内における可能な適正な労働条件を設定（労働時間・仕事量の適正化、人員調整等を）しなかったことという本件の具体的な安全配慮義務違反と

衡量するならば、Xの体質、心的要因を理由に素因減額を行うことは公平でないといえる。また、Xの体質的・心的要因については通常想定される労働者の範囲を外れるものではないとの認定判断も素因減額を否定する理由としている（本判決における過失相殺・素因減額について、①北岡209頁、⑩橋本74頁、⑨島田234頁、⑪石崎151頁）。

過失責任を原理とする損害賠償事案において、公平な分担という観点から過失相殺を行うことは一般論として否定することはできない。問題はいかなる場合に過失相殺を行うことが公平なのか、交通事故、公害、学校事故、労働関係等の具体的なケースにおける判断となる。労働関係における過失相殺、素因減額については、労働関係の特質から損害の公平な分担というものを考慮すべきである。個性のある労働者の心身の健康状態、意欲等を勘案しつつ人事権を行使する権限をもち現実にコントロール可能なのは使用者である。労働関係の構造を直視して安全配慮義務違反についての損害の公平な分担という観点から具体的事案における過失相殺、素因減額をはかるべきとするのが、前掲「**電通事件**」であり、本判決も同様であるとみることができる。

本件事案は、原告Xがうつ病に罹患してから今日まで、14年の長期に及ぶ紛争は未だに最終的に解決していない。労働者の精神的疾患からの職場復帰への対応は、当事者が「大企業」（トヨタ自動車事件・名古屋高判平15.7.8労判856号14頁）であることから他のケースの範となるような解決が望まれる。

4. 休業損害額からの控除が否定される労働者の所得保障給付

本判決は、休業損害に係る請求について、その賠償額から傷病手当金及び未支給の休業補償給付を控除することを否定した。理由は、業務外の傷病（私傷病）に対して支給されるもので休業損害からの控除できないこと（業務上災害と私傷病との区別）、及び未支給の労災補償給付（休業補償給付）は損害額から控除できないとする判例（「**三共自動車事件**」最3小判昭和52.10.24民集31巻6号836頁）に従ったものである。健保による傷病手当金の扱いは、控除ではなく不当利得して健保に返還すべきものとされ、今後の

実務上の扱いとしても明確になったことも本判決の意義である。

IV おわりに 一 労災の予防と補償・賠償における国・裁判所

(一) はじめ (I) にみたように、労働関係における労働者の生命・健康の確保に関する使用者の安全配慮義務違反について、判例は、使用者にとって厳しい内容のものとなっている。最高裁として、はじめて「安全配慮義務」を認めたのは、前掲「自衛隊車両工場事件」昭和50 (1975) 年であった。労働契約論 (権利義務論) の転換ともいえるべきこの判決以降、民間企業の労働契約上の安全配慮義務を認めた前掲「川義事件」(最2小判昭和59.4.10) は、労働者の「生命」が奪われた事案であった。その後、前掲「電通事件」(最2小判平成12.3.24)、本件・「東芝(うつ病)解雇事件」(最2小判平成26.3.24) は、労働者の「心身の健康」が問題とされた事案である。

以上の民間企業についての安全・健康配慮義務とは別に、国の労働者の労働災害防止に対する規制権限不行使 (不作為) による健康被害の責任を認めたのが、「筑豊じん肺訴訟」判決 (最3小判16.4.27 労判872号5頁) および前掲「泉南アスベスト訴訟」(平成26・最1小判平成26.10.9) である。このような最高裁判例とくに労働者の「心身の安全・衛生」に関する事件における労働者保護 (「労働関係」における安全・衛生の確保) という顕著な方向での展開は、注目すべきであり評価できる。見方を変えれば、必ずしも労働者の団結 (労働組合) による安全・衛生への取り組みが明確にみえてこない社会情勢、労働運動衰退の中、最高裁の実定労働法解釈における妥当性がとくに目立つということかもしれない。

そして、裁判例の動向に対応するかのように (それは労働者の健康障害の増大という現実への裁判における対応でもある)、最近の立法として、「**過労死等防止対策推進法**」(平成26年) は、初めて「過労死等」について法律上の定義を設けて、国、企業、労働者の三者による過労死等の防止対策協議会の設置等を規定する。また、新たにストレスチェック、化学物質のリスクアセスメントの義務づけ等を規定した「**労働安全衛生法**」改正された (平成26

年）、これらの新たな立法は改めて国、使用者の責務と労働者との関係についての検討を促すものである（メンタルヘルスについて、労働法学会誌122号2013年＜法律文化社＞15頁以下「職場のメンタルヘルスと法」参照）。労働安全衛生の問題をこれらの判例法理の動向と最近の新たな立法との関連においてとらえることが要請される。

<参考文献一覧>

本判決について検討した文献等として、以下がある。なお本文中における引用は、例えば①北岡1頁）というように引用する。

①北岡大輔「労災民訴（精神疾患）における業務過重性評価と過失相殺・素因減額の関係性」季刊労働法246号（2014年9月）200頁、②所浩代「労働者からのメンタルヘルス情報の申告と安全配慮義務」新判例Watch労働法No.75（2014年8月）1頁、③夏井高人「従業員がうつ病病状を申告しなかったことを従業員の過失とする過失相殺の是非」判例地方自治380号（2014年5月）93頁、④阿部理香「労働者からの申告のないうつ病罹患と使用者の損害賠償における過失」やまぐちの労働No.578（2014年10月号）4頁、⑤根本到「労働災害と過失相殺」法学セミナー2014年11月号107頁、⑥川田琢之「精神疾患に関する労災民訴事案における過失相殺・素因原因のあり方」ジュリスト1476号（2015年2月）104頁。座談会等での検討に、⑦木下潮音・山本桂子・中川恒彦・川人博「最近の過労死（過労自殺を含む）をめぐる判例と長時間労働の是正」労働判例1101号（2015年1月）13頁、⑧鎌田耕一・野川忍「ディアログ労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌652号（2014年11月）9頁、⑨島田陽一「過重労働による安全配慮義務違反と過失相殺」ジュリ平26重要判例（2015年）233頁、⑩橋本桂幸「安全配慮義務違反を理由とする損害賠償における過失相殺」前掲・平26重要判例73頁、⑪石崎由紀子「安全配慮義務違反に基づく損害賠償と過失相殺・素因減額」学会誌労働法125号（2015年）145頁、⑫柳澤旭「労働者のメンタルヘルスと使用者の安全配慮義務・過失相殺」法律時報2015年6月号115頁。

※本稿は、九州大学社会法研究会（2015年3月7日）において報告・討論を行った。