

主 文

- 1 原判決中、損害賠償請求及び見舞金支払請求に関する上告人敗訴部分を破棄し、同部分につき、本件を東京高等裁判所に差し戻す。
- 2 上告人のその余の上告を棄却する。
- 3 前項に関する上告費用は上告人の負担とする。

理 由

上告代理人川人博ほかの上告受理申立て理由第4ないし第8について

1 本件は、被上告人の従業員であった上告人が、鬱病に罹患して休職し休職期間満了後に被上告人から解雇されたが、上記鬱病（以下「本件鬱病」という。）は過重な業務に起因するものであって上記解雇は違法、無効であるとして、被上告人に対し、安全配慮義務違反等による債務不履行又は不法行為に基づく休業損害や慰謝料等の損害賠償、被上告人の規程に基づく見舞金の支払、未払賃金の支払等を求める事案である。なお、上記休業損害の損害賠償請求と上記未払賃金の支払請求とは選択的併合の関係にある。

2 原審の確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 上告人は、昭和41年生まれの女性であり、平成2年3月に大学の理工学部を卒業し、同年4月に被上告人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。

上告人は、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（以

下「本件工場」という。)に異動となり、液晶生産事業部(以下「本件配属部」という。)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(以下単に「課長」という。)であった。

(2) 被上告人は、本件工場において、遅くとも平成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(以下「本件プロジェクト」という。)を立ち上げ、「垂直立上げ」という標語を掲げ、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上告人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。

上告人は、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った。上告人は、本件プロジェクトへの従事中、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。

上告人は、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(以下、各種の健康診断はいずれも被上告人におけるものをいう。)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、上告人は、同年7月、自宅近くの内科の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、上告人は、被上告人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（以下「本件医院」という。）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（以下、月又は月日のみを記載するときは全て平成13年である。）、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、上告人が担当する作業も遅れた。

上告人は、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、本件配属部の部長に次ぐ地位にある参事から、自らが担当する工程の作業につき設定した期間について遅いと言われてこれを短縮するよう指示された。上告人は、前倒しは無理である旨答えたが、会議の出席者らが上記参事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、上告人の担当する工程においても、同月中旬に装置のトラブルが発生し、上告人はその対応に追われた。上告人は、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の主務からデータと詳細なスケジュールを提出するよう厳しく督促され、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。

上告人は、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（法定の労働時間を超える時間における労働をいう。以下同じ。）をそれぞれ行っていた。

(4) 上告人は、3月15日及び4月24日、被上告人において労働時間が一定の時間を超えた従業員につき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、不眠が時々あるなどと回答したが、被上告人の産業医（以下単に「産業医」という。）は、いずれも特段の就労制限を要しないと判断した。

上告人は、4月11日、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。上告人は、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) 上告人の担当する工程においては、3月末日までに製造ラインを稼働させる計画が変更されて業務量も減少していたことなどから、5月、技術担当者が1名減員されたが、この減員の理由は上告人には説明されなかった。課長は、同月中旬から、上告人に対し、従前の本件プロジェクトの業務に加え、異種の液晶ディスプレイ（以下「異種製品」という。）の開発業務及び液晶ディスプレイにおける特定の技術上の支障に関する問題（以下「技術支障問題」という。）の対策業務を担当するよう指示した。

上告人は、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。上告人は、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。

上告人は、課長から技術支障問題に関する会議にも出席するよう命ぜられ、5月15日に行われたそ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、上告人は、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。上告人は、翌週の28日、課長に電話をかけ、頭痛等の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。上告人は、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されていることを知り、再度その業務の担当を断った。

(6) 上告人は、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アビリット錠等の処方を受けるようになった。

上告人は、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、めまいがいつもあり、不眠等が時々ある旨回答した。その際、産業医は、上告人から、体調を崩して1週間休んでいたが課長からもう大丈夫だろうと言われて仕事を増やされた旨を聞いたが、「まあ、1週間休んだということで。」と述べ、それ以上の対応をしなかった。上告人は、同月12日、定期健康診断を受診し、問診に係る自覚症状について、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。

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

上告人は、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迫られ、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。上告人は、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、課長に対し、異種製品の開発業務に関する上告人の担当業務の範囲を限定するよう求め、課長もこれを了承したが、後任者が決まらなかったため、上記の担当業務の範囲は限定されない状態が続いた。

上告人は、7月中旬頃、頭痛のために眠ることができず、頭痛薬を連日服用するようになった。上告人は、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回答した。

上告人は、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) 上告人は、8月10日に課長に勧められて被上告人のメンタルヘルス相談を受診し、同月11日から同月15日まで夏季休暇を利用して療養した後、同月24日に本件医院からしばらく休んで療養するようにと助言されたのを受けて、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休暇の手続を執り、同月末まで休暇を取得して勤務に就かなかった。

上告人は、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と記載し

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。

被上告人は、上告人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、上告人に対し、休職を発令し、定期的な上司との面談等を続けたが、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、上告人に対し、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した。

(8) 上告人は、平成16年9月8日、本件鬱病について、熊谷労働基準監督署長に対し、労働者災害補償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ところ、同18年1月23日、これらを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）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方裁判所に提起した。同裁判所は、平成21年5月18日、本件鬱病には業務起因性が認められるとして、本件処分（支給権が時効により消滅した同14年9月7日以前の休業補償給付を不支給とした部分を除く。）を取り消す旨の判決をし、同判決は控訴されずに確定した。

上記の支給に係る請求の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地方労災医員協議会精神障害専門部会の意見書において、本件鬱病の発症時期は同13年4月頃とされている。

(9) 上告人は、平成13年9月以降、自らを被保険者とする健康保険組合（以下「本件健康保険組合」という。）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（以下、これを「本件傷病手当金等」という。）。

上告人は、上記(8)の判決の確定後、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（以下、これを「上告人保有分」という。）。

3 原審は、上記事実関係等の下において、前記解雇は無効であるとし、過重な業務によって平成13年4月頃に発症し増悪した本件鬱病につき被上告人は上告人に対し安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償責任を負うとした上で、その損害賠償の額を定めるに当たり、要旨次の(1)及び(2)のとおり判断して、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損害額の2割を減額するとともに、休業損害に係る損害賠償請求につき、要旨次の(3)のとおり判断して、その認容すべき額が選択的併合の関係にある未払賃金請求の認容すべき額を下回るからこれを棄却すべきものであるとした。

(1) 上告人が、神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適應のある薬剤の処方等の情報を上司や産業医等に申告しなかったことは、被上告人において上告人の鬱病の発症を回避したり発症後の増悪を防止する措置を執る機会を失わせる一因となったものであるから、上告人の損害賠償請求については過失相殺をするのが相当である。

(2) 上告人が、入社後慢性的に生理痛を抱え、平成12年6月ないし7月頃及び同年12月には慢性頭痛及び神経症と診断されて抑鬱や睡眠障害に適應のある薬剤の処方を受けており、業務を離れて治療を続けながら9年を超えてなお寛解に至らないことを併せ考慮すれば、上告人には個体側のせい弱性が存在したと推認さ

れ、上告人の損害賠償請求についてはいわゆる素因減額をするのが相当である。

(3) 本件傷病手当金等の上告人保有分については、傷病手当金は療養のため就業できない場合に支給するものとされていること等に照らせば、上告人に対する損害賠償の額から控除することが相当であり、いまだ支給決定がされていない期間の休業補償給付についても、これと同様に上記の額から控除することが相当である。

4 しかしながら、原審の上記3(1)ないし(3)の判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1)ア 上告人は、本件鬱病の発症以前の数か月において、前記2(3)のとおり、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、上告人の業務の負担は相当過重なものであったといえる。

イ 上記の業務の過程において、上告人が被上告人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、上告人は、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、上告人は、上記のとおり体調が不良であることを被上告人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、被上告人としては、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上告人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、被上告人が上告人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、上告人が被上告人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。

ウ 以上によれば、被上告人が安全配慮義務違反等に基づく損害賠償として上告人に対し賠償すべき額を定めるに当たっては、上告人が上記の情報を被上告人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。

(2) 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、上告人は、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)の各事情をもってしてもなお、上告人について、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せ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。

(4) これに加え、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上告人保有分を控除しているが、その損害賠償金は、被上告人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）、上記の上告人保有分は、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というべきである。

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。

5 以上のとおり、原審の前記3(1)ないし(3)の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。これらの点についての論旨は理由があり、原判決中損害賠償請求に関する上告人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、被上告人の規程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、上記の法令の違反は見舞金支払請求に関しても判決に影響を及ぼすことが明らかであるから、原判決中見舞金支払請求に関する上告人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。

なお、上告人のその余の上告については、上告受理申立ての理由が上告受理の決定において排除されたので、棄却することとする。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 鬼丸かおる 裁判官 千葉勝美 裁判官 小貫芳信 裁判官
山本庸幸)