

# 東芝社員解雇無効判決の概要と 企業のリスクマネジメント

休職期間満了に伴う自然退職判断は  
無効なのか？

- 判決文から読み解く今回の判決内容 -

# 裁判の概要

# 裁判の争点概要

過重な業務が原因でうつ病となり休職したにもかかわらず、  
休職期間満了を理由に解雇されたのは不当として、  
東芝社員(原告)が東芝に解雇無効や東芝の安全配慮義務  
違反を訴えたが東芝側は原告の訴えを全面的に否定。

# 事件の経緯

---

## 別紙参照

(クリックすると別資料にリンクします)

# 裁判の争点

争点① 業務起因性の有無(解雇の有効性)

争点② 安全配慮義務違反の有無

## 争点 ①

# 業務起因性の有無

～解雇の有効性～

# 業務上疾病時の解雇制限

## ○労働基準法19条1項

使用者は、労働者が**業務上**・・・疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間・・・は、解雇してはならない。  
ただし、使用者が・・・打切補償を支払う場合・・・においては、この限りでない。

.....  
※参考: [「解雇」に関する法令とは？](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# 裁判で示された業務起因性の判断枠組

当該疾病の発症が当該業務に内在する危険が  
現実化したと認められること。



【被告（東芝）は、「特に過重な業務」ではなかったから、  
業務に起因するとはいえないと主張】



個体側要因がない場合、うつ病を発させる程度  
に過重な業務であれば足りるのであって「特に  
過重な業務」である必要は必ずしもない。

.....  
※参考: [メンタルヘルス障害が業務上かどうか、企業が判断する方法はないのか？](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# 本件へのあてはめ

①就労が肉体的・精神的負荷を生じさせた

→法定時間外労働時間「60時間」超、繁忙かつ切迫したスケジュール等

②疾病に個体側要因なし

→精神疾患の既往歴なし、家族に精神疾患を発症した者なし



業務に内在する危険が現実化した結果、発症

# 結論

うつ病は「**業務上**」の疾病であると認める



解雇は原告が業務上の疾病にかかり療養のために休業していた期間にされたものであって、労働基準法19条1項に反し無効

## 争点②

# 安全配慮義務違反の有無

# 安全配慮義務

一般に、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荷等が過度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注意する義務を負う

(最高裁判所平成12年3月24日判決・民集54巻3号1155頁)

.....  
※参考: [過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置とは？](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# 裁判所の判断－発症に関して

遅くとも平成13年4月には、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して、心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負っていた

→平成13年3月及び4月の「時間外超過者健康診断」の問診結果から、原告が頭痛、不眠等の自覚症状を訴え始めていることを認識



発症は安全配慮義務違反による

.....

※参考: [「時間外・休日労働」に関する法令とは？](#)  
(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# 裁判所の判断－憎悪

発症後、症状が憎悪したのは、原告の業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないような配慮をしない債務不履行によるもの

(根拠)

- 業務軽減措置をとらないどころか、増やした
- 人員を削減した
- 業務の担当出来ないとする本人の申し出を拒否した
- 頭痛、不眠等の自覚症状を認識していた(時間外勤務管理・産業医面談)

# 結論

「安全配慮義務違反」があったと認める



うつ病の発症と憎悪は、原告の業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないような配慮をしなかった債務不履行によるもの

## 補足：平成13年8月以降について

### 被告の安全配慮義務違反はなかったと判断

- ・業務を軽減した
- ・療養を認め、長期欠勤・休職を認めた
- ・カウンセラーによるカウンセリングを定期的に受けさせた
- ・上長による面接を通じて原告の病状の把握及び回復状況の把握に努めた
- ・職場復帰プログラムに基づく職場復帰に向けた対応をした

# 判決の持つ意味

発症の業務起因性を幅広く認めたことにより、  
休職期間満了に伴う解雇（自然退職）には  
大きなリスクを伴うようになった。

.....  
※参考: [休職期間満了時に本人が復職を希望している場合はどのように対応すべきか？](#)  
[復職と休職を繰り返す場合はどのように対応すべきか？](#)  
(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# 判決が及ぼす影響

社員がメンタルヘルス障害を発症し、その原因が明らかに個人的だと証明される場合を除き、休職期間満了に伴う解雇（自然退職）には大きなリスクを伴う。

つまり、特別過重な業務負荷が掛かっていなくても、個人的原因が証明できなければ、**解雇無効**になる可能性が高い！

更に、適切な安全配慮の措置を取っていなければ、**安全配慮義務違反**による賠償責任を問われる危険性もある！

.....  
※参考: [休職期間満了時の解雇はどのように扱うべきか？](#)  
(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

---

# リスクマネジメント

# リスクマネジメント関連基礎知識

## <解雇>

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

(労働契約法 第16条)

---

※参考: [「解雇」に関する法令とは?](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# リスクマネジメント関連基礎知識

## ＜療養補償＞

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

(労働基準法 第75条1項)

.....

※参考: [業務上の病気時の「補償」に関する法令とは？](#)  
[法的に有効な療養開始日及び療養期間とは？](#)  
(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# リスクマネジメント関連基礎知識

## ＜休業補償＞

労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。

(労働基準法 第76条1項)

※参考: [業務上の病気時の「補償」に関する法令とは？](#)  
(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# リスクマネジメント関連基礎知識

## ＜打切補償＞

第75条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の1200日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

(労働基準法 第81条1項)

※参考: [業務上の病気時の「補償」に関する法令とは？](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# リスクマネジメント関連基礎知識

## ＜適切な解雇＞

業務上の疾病により労務提供出来ない場合、必要な療養または療養に必要な費用を負担し、かつ療養のため労働することが出来ない期間の休業補償を行い（＊1）、療養開始後3年を経た後に打切補償（＊2）を払って解雇手続きを行なうこと

＊1 療養補償は全額、休業補償は平均賃金の6割

＊2 平均賃金1,200日分

---

※参考: [休職期間満了時の解雇はどのように扱うべきか？](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# 予防視点でのリスクマネジメント①

## 業務上の発症そのものを防ぐ

- 1 発症リスクの高い職場には、能力・経験の見合った社員を担当させ、内在リスクを低下させる。
- 2 発症リスクの高い職場には、定期的なリスク把握と解決可能なリスク要因の改善を行い、発症させない。
- 3 発症リスクが高まった社員に対し（発症予測後は）、適切な安全配慮の措置を早めに取り、発症させない。
- 4 発症リスクの高い社員を採用しない

# 予防視点でのリスクマネジメント②

## 疾病での解雇条件をそろえておく

- 1 発症原因が業務上かどうか、個体側要因はなかったかどうか、出来るだけ正確に把握しておく。
- 2 3年の療養期間を特定するため、法的に有効な療養開始日と療養の中断期間を把握しておく。
- 3 復職や解雇に関する社内規定と休・復職時の診断書の内容に注意する。

.....  
※参考: [メンタルヘルス障害が業務上かどうか、企業が判断する方法はないのか？](#)  
[復職と休職を繰り返す場合に退職を勧めても良いのか？](#)  
[法的に有効な療養開始日及び療養期間とは？](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)

# 対処視点でのリスクマネジメント

## 発症後の訴訟リスクを減らす

- 1 速やかに、適切な安全配慮の措置を取り、肉体的・心理的負荷の軽減をはかる。
- 2 明確な私傷病でない場合、むやみに解雇をせず、解雇する場合は業務上疾病に準じた解雇を行なう。
- 3 業務上の疾病の可能性が高い場合は、労災保険を有効に活用する。

※参考：[休職期間満了時の解雇はどのように扱うべきか？](#)  
[労災申請に協力するメリットとは？](#)  
[労働災害、労災保険とは？](#)

(クリックするとEAPマニュアル内該当ページにジャンプします)