

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

27

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



精神的不調者の欠勤が継続、 企業がとるべき対応策は？

最近の裁判所は、企業に、精神的不調者に対し、より丁寧な対応をすることを求めています。その一例として、精神的な不調者の欠勤が有給休暇日数を超えて続いた場合でも、会社が安易に「無断欠勤」として論旨退職等の懲戒処分はできない、とした事例を紹介します。

Xは論旨退職処分の無効などを争いましたが、第一審の

東京地裁判決（H22・6・11）では、Xの休職が、Y社

【事例】

Xは、実際には事実として存在していないにもかかわらず「3年間にわたり加害者集団等から日常生活を監視され、プライバシーが漏えいされたことで職場で嫌がらせを受けている」と認識し、勤務先Y社に対し、調査を依頼した。ところがY社からは納得できる結果が得られず、Y社に休職を認めるよう求めたものの認められず、出勤を促すなどされたことから、自分自身が上記の問題が解決されたと判断できない限り出勤しないことをY社に伝えた上で、有給休暇を全て取得した後、約40日間にわたり欠勤を続けた。そこでY社はXにメールで「無断欠勤は、あなたの労務提供義務の著しい違反となり、最悪の結果を招くことにもなります。直ちに当社就業することを命じます」と送信したところ、Xは出勤したが、結局約1か月後、Y社はXに対し「翌月末日をもって論旨退職処分」との懲戒処分を行った。なおY社は本件処分に際し、Xについて、精神科医による健康診断等は実施していなかった。
(日本ヒューレット・パカード事件)



就業規則51条「正当な理由なしに無断欠勤引き続き14日以上に及ぶとき」に該当し、しかも職場放棄の状態に陥っていたもので悪質とのことから、「Y社の懲戒処分も有効」と判断し、Xは敗訴しました。ところがその後の東京高裁（H23・1・26）と最高裁（H24・4・27、労働判例一〇五五号5頁）では、Xが勝訴という結果になりました。そこで最高裁が論じたX勝訴の理由を見てみます。まず

最高裁は、「Xの欠勤は、正当な理由のない無断欠勤には当たらないため、懲戒理由はなく、懲戒処分は無効」としました。「無断欠勤」とされなかった理由は、次のとおりでした。「精神的な不調が原因で欠勤が継続しており、精神的な不調が解消されない限り出勤しないと予想される場合には、使用者は、精神科医による健康診断を実施するなどした上で、その診断結果等にに応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討したり、その後の経過を見るなどの対応を採るべきである。しかし、それをしなかったのに欠勤を『無断でされたもの』とすることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない」ということでした。このことから、最高裁は企業に対し、精神的な不調者の欠勤継続については、通常のおおりの懲戒処分規定を適用するのではなく、医師の診断を受けることを勧めたり、休職制度がある場合には適用を検討すべきことを命じたと言えるでしょう。この判決を前提とするのであれば、企業として考慮しなければならないのは次の点だと考えます。①精神的な不調が疑われる者については、なるべく早めに専門医を受診させるよう努力すること、②就業規則の「休職制度」および「休職期間満了による自然退職」の規定を再度確認し、具体的適用についてのシミュレートすること、③休職期間満了時に就労可能か否かの判断には産業医等の協力が必要なことから産業医等との連携を深めること。実は本事件は、後日談が現在も進行中でして、最高裁判決後に、Xが復職を求めたところ、Y社が今度は休職命令を発し、その後Xは休職期間満了時に復職できず退職扱いとされました。そこでXは、Y社による休職命令等の無効確認を求めたため、改めて裁判所に提訴したのです。ところが、第一審判決（H27・5・28）、第二審判決（H28・2・25）ともにX敗訴という結果になっているとのこと（現在はXが最高裁に上告受理申立中とのこと）。（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・源 安孝