

会社が無断欠勤を理由に諭旨退職の懲戒処分をしたところ、無効であるとして、雇用契約上の地位の確認および賃金等の支払いを求めた事案

日本ヒューレット・パッカード事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

最高裁第二小法廷 平成24年4月27日判決 (最高裁判所HP)
東京高裁 平成23年1月26日判決 (労判1025号5頁)
東京地裁 平成22年6月11日判決 (労判1025号14頁)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

本判決は、精神的不調による被害妄想から、被害にかかる問題が解決されない限り出勤できないとして約40日間にわたり欠勤し、諭旨退職処分（以下、「本件処分」という）となったシステムエンジニアが、処分無効を理由に雇用契約上の地位を有することの確認等を求めた事案の最高裁判決である。

本件で、最高裁は、精神的不調により欠勤を続けている労働者に対しては、使用者は医師による健康診断を実施する等の対応を採るべきであるとし、このような対応を採らずになされた本件処分は無効と判断した。本件に限った事例判断ではあるが、昨今、本件同様に、精神的な不調がうかがわれながらも本人に病識のないケースも少なくないことから、実務上の参考になろう。

1. 事案の概要

(1) 当事者等

1) 訴えた側 (原告) 訴えたのは、諭旨退職処分を受けたシステムエンジニア（以下、「X」という）である。

2) 訴えられた側 (被告) 訴えられたのは、Xの使用人である電子計算機等およびそれらのソフトウェアの研究開発、製造等を目的とする株式会社（以下、「Y」という）である。

(2) Xの請求の根拠

Xは、Xの欠勤は「無届け」ではないから懲戒事由の「無断欠勤」に該当せず（1審におけるXの主張）、また、Yは、Xのメンタルヘルスの異常性を認識していたのであるから、使用者の労働者に対する安全配慮義務として休職措置等をとるべきであり、このような配慮義務をとらずになされた本件処分は無効であるとして（2審で追加されたXの主張）、XがYの社員としての地位を有することの確認および本件処分以降の未払い賃金の支払いを請求した。

(3) 事実関係の概要(裁判で認定された事実関係)

Xは、被害妄想など何らかの精神的な不調により、実際にはそのような事実はないにもかかわらず、加害者集団から日常生活を監視され、また、職場の同僚らを通じて加害者集団から嫌がらせ等を受けているとして、Yに対して被害にかかる事実の調査を依頼した。しかし、納得できる結果が得られなかった。そこで、Xは、本件が解決するまで特例の休職を認めるようYに求めたが、Yはこれを認めず出勤を促した。これに対してXは、自分自身がこの問題が解決されたと判断できない限り出勤できないとして、有給休暇をすべて取得した後、約40日間にわたり欠勤を続けた。

Yは、平成20年8月28日、無断欠勤を理由に平成20年9月30日をもってXを諭旨退職処分とする旨通知した。

2. 1審および2審判決

(1) 東京地裁判決

1審の東京地裁は、Xの欠勤は職場放棄ともいえる悪質なものであり、本件処分は無効であるとして、Xの請求を棄却した。

(2) 東京高裁判決

2 審の東京高裁は、X が欠勤を継続したのは被害妄想など何らかの精神的な不調に基づくものであったから、就業規則上の傷病欠勤に該当し、X 本人に病識がない以上、事前の欠勤届をすることは期待できないし、X が特例の休職適用を求めていたことは、「適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡」したものであるから「無断欠勤」として扱うのは相当ではないとして、1 審を覆し、X の主張を認めた。

3. 本判決の要旨

最高裁も、以下のように述べて、2 審判決の判断を維持した。

「精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されることから、使用者である上告人としては、その欠勤の原

因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で(記録によれば、上告人の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことが出来る旨の定めがあることがうかがわれる。)、その診断結果等に応じて、必要な場合は、治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ること無く、被上告人の出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由無く無断でされたものとして論旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、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。」

「以上のような事情の下においては」、上記欠勤は「就業規則所定の懲戒事由である正当な事由のない無断欠勤に当たらないものと解さざるを得ず」、本件処分は「無効であるというべきである。」(下線は筆者)。

ワンポイント解説

懲戒処分の対象となる行為

会社は、企業秩序維持のため、秩序を侵害する非違行為をした労働者に対する制裁として就業規則に基づいて懲戒処分をすることができる(フジ興産事件 最高裁第2小法廷 平成15年10月10日判決等)。そして、会社の出勤督促に 응 ぜ ず に 欠 勤 を 続 け る こと は、一般的には、単なる労務提供の不履行に留まらず企業秩序を乱す行為とされ、懲戒処分の対象となる(本件でも、1 審は、X の対応は企業秩序を乱す行為であると判断した)。

本件の特徴

しかし、本件では、X には病識がなく病欠届の届出をすることも、体調を戻して出勤することも期待できなかった。他方、Y は、X には精神的な不調が疑われるものの本人に病識がないことを認識していた。また、Y は X に対して就業規則に基づいて受診を命じることも、解雇猶予処分である休職を命じることも可能であり、これら権限を行使して下線部の対応をしていれば X の欠勤を回避できたことが窺えた。本判決は、このような事情を重く見て、本件処

分の有効性の判断にあたり、懲戒事由に該当することを前提に処分の相当性を判断するのではなく、そもそも懲戒処分の対象となる懲戒事由(無断欠勤)に該当しないとの判断をしたものであろう。

会社に求められる対応

本来、健康管理は個人の責務であり、基本的には、受診や治療方針の決定等は個人が自由に決定できる事柄である。また、本人に病識がないのに受診を命じることはトラブルになる可能性が否定できない。そのため、精神的な不調が疑われても、支障がない限り受診を命じないという運用をする場合もあろう。しかし、本判決は、会社に対して、より積極的な取組みを求めた。本件は、懲戒処分の効力が問題となった事案であり、安全配慮義務違反が問題となった事案ではないから、下線部の対応をしていないからといって、直ちに会社の安全配慮義務違反が成立するものではないであろうが、少なくとも懲戒や解雇等の不利益処分を検討する際には、今後は、まずは下線部に沿った対応を検討すべきであろう。