

2012年5月28日  
出澤総合法律事務所テーマ：精神的不調が疑われる従業員の欠勤に対する懲戒処分の有効性

精神的不調が疑われる従業員が事実として存在しない被害事実を訴えて有給休暇を全て取得した後も約40日間欠勤を続けたことに対して、会社が諭旨退職の懲戒処分を行った事案について、従業員が、懲戒処分が無効であるとして雇用契約上の地位の確認等を求めた訴訟において、最高裁は、精神科医による健康診断を実施するなどした上で、必要な場合は治療を勧めた上で退職等の処分を検討し、経過を見るなどの対応を採るべきであるとして、本件の従業員の欠勤は懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤に当たらず、その懲戒処分は無効と判断しました（H24.4.27判決 最高裁HP）。

（事実関係）

- (1) Y社の社員Xは、事実がないにもかかわらず、Y社に対し、平成20年4月上旬以降、約3年の間、盗撮等を通じて監視され、職場の同僚を通じた嫌がらせを受けていること、Xの業務上及びプライバシーに関する情報が漏えいしていること等の事実（本件被害事実）を申告し、その調査を依頼した。
- (2) Xは、4月8日以降、有給休暇を取得して出勤しなくなり、また、個人的に本件被害事実について調査を行った。Xは、同月22日、特例の休暇を認めるように依頼したが、Y社は許可しなかった。
- (3) Y社は、6月3日、Xに対し、Xが本件被害事実の証明のために提出したICレコーダーを確認した結果、同事実はないとの結論に達した旨を電話で報告し出勤を要請した。また、別途同日、Y社がXに連絡をし、会社として欠勤を認める理由はないとして出勤を促したことにに対し、Xは本件が解決しない限り出勤する意思がない旨を回答した。
- (4) 有給休暇は6月3日に全て消化されたが、Xは7月30日まで欠勤（本件欠勤）を継続した。Y社は、Xに対し7月25日、メールにより出勤命令を行った。さらに、別途Y社が、存在しない事実を理由とした異動の検討は行わない旨の回答をXに行ったところ、Xは同月31日に出勤した。
- (5) Xは、懲戒事由である「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、その結果として職場秩序を乱したため、9月30日に諭旨退職処分とする旨の通告を受けた（本件懲戒処分）。
- (6) そこでXが、本件懲戒処分の有効性を争って訴訟を提起したところ、第1審（東京地裁平成22年6月11日判決）は本件懲戒処分は社会的に相当と判断したが、原審（東京高裁平成23年1月26日判決）は同処分は無効と判断した。

（判断）

最高裁は、次のとおり判断して、本件懲戒処分は無効とした原判決の判断を是認した。

- (1) 「このような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ところであるから、使用者である上告人（Y社）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、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退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（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できる旨の定めがある）ことがうかがわれる。」、このような対応を採ることなく、被上告人（X）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なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分  
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  
いい難い。」

- (2) 「そうすると、以上のような事情の下においては、被上告人の上記欠勤は就業規則所定の懲戒事由  
である正当な理由のない無断欠勤に当たらないものと解さざるを得ず、上記欠勤が上記の懲戒事由に  
当たるとしてされた本件処分は、就業規則所定の懲戒事由を欠き、無効であるというべきである。」

#### (解 説)

原審は、本件欠勤の就業規則上の懲戒事由該当性につき概ね次のとおり判断しています。

Y社の就業規則は欠勤につき「傷病その他やむを得ない理由で欠勤するときは、あらかじめ就業報告書により、その理由および見込日数を届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由により事前の届け出が出来ない場合は、すみやかに適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡するとともに、その後遅滞なく所定の手続きをとらなければならない。(略)」と定めているところ、Y社が、Xによる本件被害事実の認識が精神的な不調に基づく被害妄想であることを認識していたことなどを考慮すれば、「やむを得ない理由により事前の届出ができない場合」に該当し、Xの上司に対する連絡が「適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡」したものと認めることができるので、本件欠勤を無断欠勤と取り扱うのは相当ではない。

また、原審は、本件懲戒処分が相当性を欠くことについて、次のとおり判断しています。

Y社は、Xからの休職願いをどのように出したらよいかとか無断欠勤になるかなどの質問に対し明確な回答をしておらず、有給休暇消化後に無断欠勤を継続することは懲戒処分の対象になることなど、Xにどのような不利益が及ぶ可能性があるのかを説明していない。XはY社の出勤命令に対し異議を述べながらこれに応じて出社をしているのであるから、Xの欠勤に対して精神的な不調が疑われるのであれば、家族等を通じた職場復帰への働きかけ等を促すことが考えられたし、精神的な不調がなかったとすれば、Xが欠勤を長期間継続した場合には懲戒処分の対象となることなどの不利益を告知していれば、約40日間欠勤を継続することはなかったものと認められる。そうすると、Y社が懲戒処分の理由としている懲戒事由（無断欠勤、欠勤を正当化する事由がない）を認めることはできず、本件懲戒処分は無効というべきである。

懲戒処分における懲戒事由の判断は、対象となる従業員の置かれた実情に応じた適正なものでなければなりません。本件は、精神的な不調が認められる従業員の欠勤への懲戒対応事例について最高裁の判断がなされたもので、今後の実務で参考にすべきものです。

本判決は、精神的な不調が認められる従業員に対し、それが原因と認められる欠勤がある場合には、①精神科医による健康診断を実施する、②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する、③その後の経過を見るなどの対応をしたときでなければ、正当な理由のない欠勤とは認められず、懲戒処分をしても無効と判断したものです。

国会では、事業者に対し医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を義務づける等メンタルヘルス対策の充実・強化を図る労働安全衛生法の改正案が審議されており、企業に高度のメンタルヘルス対策が求められているのが現実です。本判決はそのような社会の状況を反映した判決といえることができます。

メンタルヘルス問題の対応は、懲戒等の不利益処分を行う場合のみならず、職場の健康管理において、精神的な不調が疑われる社員に対する健康診断の受診、休職を促すなどの問題の解決に乗り出す姿勢及びそのための体制の整備が、企業に求められているといえるでしょう。以上