

疾患により職場秩序を乱す 労働者に対する懲戒権行使

弁護士 加藤 純子 (安西法律事務所)

I

非違行為が労働者の疾患による不調に起因するのではないかと見られる場合に、懲戒処分の対象とすることは可能か？

1 考え方

(1) 一般的な懲戒処分可否の判断枠組み

本問の検討にあたり、まず、懲戒処分の可否の判断枠組みの基本を確認しておきます。

懲戒処分の有効性を判断するにあたっては、大きく次の2つに注意する必要があります。

①懲戒事由に該当するか

懲戒処分を課すためには、対象となる行為（懲戒事由）とそれに対する懲戒の種類および程度が、就業規則、労働協約または労働契約に明定されていなければなりません。

そして、ある非違行為が就業規則の懲戒事由に該当するか否かを判断するにあたっては、「合理的限定解釈」がなされることとなり、形式的に就業規則の懲戒事由に該当するよう見える場合であっても、実質的に当該条項の趣旨、目的、他の懲戒処分事由との均衡等を勘案し、総合的な判断がなされることに注意する

必要があります。

②懲戒権の行使が権利濫用に当たらないか

労働契約法15条においては、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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見て、当該懲戒は、無効とする」と定められています。

これは、従前の判例法理を明文化したものです。意味するところは、就業規則等に定めた懲戒事由に該当する非違行為があったとしても、それだけで直ちに懲戒処分が有効になるわけではなく、懲戒処分を行うことおよび懲戒処分を行う場合にその量定が、当該労働者が行った非違行為やその他労働者の情状に鑑みて、重すぎるなど、権利の濫用にならないかをチェックする必要があります。

(2) 懲戒処分か休職発令か

労働者が何らかの疾患に罹患しているからといって、懲戒処分を課すことができないわけではありません。罹患している疾患と無関係に行われた非違行為や、あるいは、疾患に起因しているとしても、事理弁識能

力（自分がした行為の内容や結果を理解する判断能力のこと）を有したうえでなされた行為であれば、懲戒処分の対象とし得るのが原則です。

一方、その行為が何らかの疾患から発しており、事理弁識能力がない状態でなされた場合など、通常業務に耐えられない状態になっているのであれば、懲戒処分を行うのではなく、私傷病休職制度がある場合には、その適用を検討して、休職発令をし（企業によっては、休職発令の前提となる欠勤を命じたうえでのことになる）、療養に専念させ、そういった制度がなければ、「債務の本旨に従った労務の提供ができるか否か」という観点から、普通解雇を検討する、という整理になります。

(3) 受診命令

しかし、例えば職場で異常な言動をし、円滑な業務遂行ができない、といった労働者に対し、懲戒処分を課すべきか、あるいは、休職発令をすべきか、という具体的な対応は、人事担当者を悩ませる困難な問題です。この選択にあたっては、当該労働者の疾患罹患の有無や病状にかかる医師の見解が重要になります。

そこで、この医学的な見解を確認するために、使用者が取りうる手段としては、当該労働者に産業医または専門医の受診を命じることが考えられます。受診命令については、合理的かつ相当な理由があれば、使用者は、労働者に対して、業務命令として命じることができると解されていますし、また、仮に何らかの疾患に罹患をしているのであれば、早期に医師の診断を受け、必要な治療を受けることが、当該労働者にとっても、当該労働者により職場秩序が乱されるなど悪影響を受ける周囲の労働者にとっても望ましいことです。

もっとも、疾患罹患の有無はプライバシー

一に関わることであり、労働者自身にも大きな影響を与える事実ですので、受診命令を出す前に、まずは任意の受診を勧めるなどの配慮を行うことが望ましいでしょう。

そして、当該労働者が、この受診命令に従い、医学的な見解が容易に得られる場合は、さほど判断に苦慮することにはならないでしょう。

(4) 医学的な見解がない場合

問題なのは、当該労働者が疾患罹患を否定し、受診を命じたにもかかわらず産業医との面談や専門医の受診を拒否し続け、あるいは、産業医との面談は実現したものの、産業医が疾患罹患の有無を断定しないといったケースです。かかる場合は、傷病者であることを前提とした対応をすべきであるのか、通常の社員と同様に懲戒処分などをもって対処すべきであるのかを、人事部門が決定しなければならないという事態に直面します。

筆者としては、原則的には、医師の診断書などに基づいて、当該非違行為時点において、事理弁識能力を喪失していたと判断されるような場合でない限り、懲戒処分を思いとどまる必要はないと考えています。（上述の通り、事理弁識能力を喪失または著しく欠いた中で行われたと判断されたときには、通常業務に耐えられないとみられるケースが多いであろうから、休職制度を有する企業においては、その制度を適用し、かかる制度を持たない企業においては、普通解雇の可否を検討していくこととなる）。そのように解さなければ、人事部門などに疾患罹患の有無を判断させる結果につながりかねないからです。

しかし、最近、無断欠勤を理由とする論旨退職処分について、当該労働者の言動などから、使用者も当該労働者の欠勤の原因が精神的不調によるものであることは認識

してはいたはずであり、そうであるならば、精神科医による健康診断などを実施し、その結果に基づいて休職等の措置を講じるべきであったのに、かかる対応をとらずに懲戒処分のルートに載せたことが適切でないなどとして、懲戒処分を無効とする最高裁判決が出されており（日本ヒューレット・パカード事件・東京高判平23.1.26労判1025号5頁、最二小判平24.4.27（判決の全文は<http://www.courts.go.jp/search/jhsp0030?hanreiid=82225&hanreiKbn=02>を参照)), 今後の実務への影響が注目されているところです。

2では、この判例の詳細を含め、会社で生じうるかかる問題のケースごとに、懲戒処分を含め対応の実務について検討します。

2 ケース別 会社の対応についての検討

(1) 無断欠勤の場合

(例) 労働者が「神の啓示により出社できなくなった。しばらく休む」と一方的に連絡した後、3週間にわたり出社してこない。当社の就業規則上には、懲戒事由として「14日以上にわたり正当な理由なく欠勤した場合」と定められている。

① 考え方

「無断欠勤」という事象は、“業務を怠っている”典型例でもある一方で、精神疾患の症状としても見受けられることから、特に精神疾患罹患と懲戒処分の関係で問題となります。

基本的な考え方は1で述べた通りですが、懲戒処分を課すか、あるいは、休職発令等を行うかの選択に関し、注意が必要です。

② 日本ヒューレット・パカード事件 (前掲)

今年4月24日に最高裁判決が出た日本ヒ

ューレット・パカード事件の概要は、次の通りです。本件は、会社が行った論旨退職処分が無効であるとして提起されました。第一審は本件論旨退職処分が有効であるとしましたが、控訴審は、本件処分を無効としたため、使用者が上告しました。

■事案の概要

ア 労働者の申告

平成20年4月頃、労働者（被上告人）は、「3年にわたり通っていたメイド喫茶のウエイトレスとのいざこざをきっかけとして、加害者集団の雇った専門業者、協力者による盗撮・盗聴・つけまわしが始まり、これにより得られた情報はインターネットの掲示板等で共有され、更に加害者集団は、被上告人の上司や同僚を脅迫したり欺瞞したりすることにより、被上告人に対して嫌がらせをさせ、被上告人を威迫した。被上告人の日常生活が仔細に監視され、被上告人の情報が使用者（上告人）従業員により共有され、その情報をほのめかすなどして、被上告人に嫌がらせをしている」旨申告し、上告人に調査を依頼した。

嫌がらせの具体的内容は多岐にわたるが、例えば、次のようなものがあった。

- ・週末に家をつぶやいた「そんなに金がほしいか」という言葉を加害者集団が盗聴し、週明けに出勤した被上告人に、上告人従業員が「お金ください」等とほのめかす。
- ・上告人従業員が被上告人に対して「だから空気に魔法はつうじねーんだよ」と言う。
- ・上告人従業員が、裏サイトで、被上告人を株に見立て、「売る」「買う」などのやりとりをする。

イ 労働者の欠勤

- ・被上告人は自らも調査をしてみると有給休暇を取得し、また、特例の休職を認めるよう上告人に求めていたが、上告人

は、有給休暇がなくなる同年6月3日、調査した結果申告された事実は存在しない旨の結論となったこと、(被上告人から申請のあった)社会貢献休暇の取得は認められないことを伝え、出勤を督促したが、被上告人は本件が解決しない限り出社する意思はない旨を回答し、同年7月30日まで欠勤を継続した。

- ・一方、上告人は同年7月25日、このまま欠勤が続くと最悪の事態を招くことになる旨を記載した出勤命令を発し、これに対し、被上告人は、本件被害に何らかの対応はしてもらえるのか、また、すぐに出社しろということなら出社する旨の返信をした。上告人は、存在しない事実を前提とした異動の検討はしない旨回答した。被上告人は翌日から出社する旨述べ、実際に、7月31日から出社した。

ウ 被上告人に対する諭旨退職処分

上告人の就業規則においては、懲戒事由として「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」と定められている。

同年8月28日、上告人は、被上告人の行為が当該懲戒事由に当たるとして、同年9月30日をもって諭旨退職処分とする旨を通告した。

最高裁は、以下のように判示し、上告を棄却しました。

■判 旨

- ・被上告人は、被害妄想など何らかの精神的な不調により、実際には事実として存在しないにもかかわらず、同僚から嫌がらせを受けているとの認識を有しており、そのために、嫌がらせ等により自らの業務に支障が生じている等として、上告人に事実の調査を依頼したものの納得できる結果が得られず、上告人に休職を

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、自分自身が上記の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨をあらかじめ上告人に伝えたとうえで、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ものである。

- ・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場所であるから、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通りである以上、精神科医による健康診断を実施するなどしたうえで(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でき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うえ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とるべきであり、このような対応をとることなく、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言い難い。
- ・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。

③ 同判決の判断枠組みと実務対応

同判決は、使用者が当該労働者に精神科医の受診を命じたり、あるいは、休職等の

処分をしたりしなかったという、使用者側の行為によって、「正当な理由のない欠勤」という懲戒事由に該当しないという結論を導いていますが（1(1)①）、本来このような使用者の行為は、懲戒権の行使が権利濫用にあたるか否か（上記1(1)②）、という中で評価されるべきであり、同判断枠組みに疑問がある一方で、あくまで「無断欠勤」か否かの判断として述べているものですから、それ以外の懲戒事由、例えば、会社設備を壊すといった業務妨害行為などでも同じ判断となるのかは不明ですし、また、本件は、上記概要からも明らかなように、本人の言動からして何らかの精神的疾患への罹患が、医師以外の者によってもかなり強く疑われる事案であり、より微妙な言動がなされている事案まで同様に考えるかも必ずしも判然としません（上述の通り、受診命令を発するには、合理的かつ相当な理由があることが必要とされており、言動の内容によっては、受診を命じるほどの理由がないとされる場合もあり得るため）。

ただし、最高裁によってこのような判示がなされたことからすれば、実務的には、精神的不調が疑われる者への懲戒処分を行うに先立って、精神科医への受診を求めたり、あるいは、受診がなされない場合には人事担当者等が当該労働者の言動を記録して産業医や精神科医に相談し、見解を得たりするなど、非違行為が何らかの疾患に起因するものか否かを確認する一層の努力をする必要があると言えます。

なお、本ケースに関しては、公務員の懲戒免職処分に関する事案ですが、46日間の無断欠勤が続いたにせよ、それが統合失調症の影響によるものであり、同僚らも精神科等への受診を勧めていたことなどに照らせば、上司らはその無断欠勤が自由意思に基づくものであることにつき疑いを抱くことはできたはずであるとして、当該懲戒免

職処分について裁量権を逸脱し無効なものであるとしたもの（国・気象衛星センター（懲戒免職）事件・大阪地判平21.5.25労判991号101頁）もあります。

(2) 暴力・暴言の場合

(例) 労働者が、突然職場で同僚に殴りかかり、そのような事実はないにもかかわらず、「何で24時間自分のことを監視しているのか」などと1時間にわたり問い質すなどして、業務遂行に支障をきたしている。

① 裁判例

本ケースにつき、参考になる裁判例として、豊田通商事件（名古屋地判平9.7.16労判737号70頁）があります。

■事件の概要

就業規則で、懲戒解雇事由に該当する場合を、普通解雇事由と定めていたところ、精神疾患に罹患していた労働者が、無銭飲食・暴行・業務妨害等の行為に及び、これらは就業規則上の懲戒解雇事由（「役員、職員、会社関係者に暴行、脅迫を加えまたは故意に会社の業務を妨げた場合」等で情状の特に重い場合）に該当するとして、普通解雇された事案。

なお当該労働者に精神疾患による通院・入院歴等があることは、使用者も把握していた。

裁判所は、次のように判示し、懲戒処分にかかる就業規則の適用を肯定しました。

■裁判所の判断

精神疾患によって惹起された可能性がある行為であっても、事理弁識能力を有する者によるものである以上、懲戒処分について定めた就業規則の規定の適用を受けるといふべきであるところ、原告の本件行為が幻覚、幻想等に影響されて引き起こされた

ことを窺わせる証拠はなく、原告に対する病院での診断結果も、主に人格障害というもので、事理弁識能力の欠如が疑われるほどに重い精神疾患ではないと考えられることなどからすれば、当該労働者には事理弁識能力があったものと認められるから、本件行為について精神疾患によって惹起された可能性をもって直ちに就業規則59条の適用（※筆者注：懲戒にかかる規定）を否定することはできない。

② 対応

このように、精神疾患の罹患が疑われたとしても、事理弁識能力があると認められる場合、例えば、本人に聴取をしたときに、自らが他人に暴行をしたことを理解し、また、反省の意を示しているようなケースにおいては、懲戒処分の対象とすることが可能であると考えられます。

一方で、本人の当該非違行為に至った動機が、上記のように「24時間監視されている」などと、一般には了解しえないようなものである、あるいは、自らの行為自体をまったく覚えていないなど、事理弁識能力に疑いがある場合には、前掲日本ヒューレット・パカード事件の判旨などを踏まえれば、精神科医の受診を命じる、あるいは、医師の意見を聞く等したうえで、懲戒処分の可否を判断する必要があるでしょう。

(3) 業務命令拒否の場合

(例) 労働者に配転を命じたところ、自らの身体的疾患により、配転先での勤務に従事することはできないと述べて、配転を拒否し、元の職場に出勤し続けている。

① 考え方

本ケースのような場合には、当該労働者の配転命令拒否が、現実配転先での業務が身体的疾患を原因として遂行できない故な

のか、もしくは、単に配転先での業務等に不満があり、自らの疾患をその理由にしているにすぎないのかを見極める必要があります。

したがって、まずは、会社の業務内容や職場環境を把握している産業医の受診を当該労働者に命じ、当該労働者の身体的疾患の状態を踏まえて、産業医から、配転先の業務に従事させることができるか否かにかかる意見を取得することになります。

② 従事させることができる場合の対応

この結果、産業医の意見として、当該配転先の業務に従事することに何ら差し支えない、という結果となった場合、当該配転命令が、当該労働者を退職に追い込むなど不当な目的で行われた等、会社の配転命令権の濫用に当たるような事情がなく、有効である場合には、当該労働者が拒否を続ければ、業務命令違反として、懲戒処分の対象となり得ます。

もっとも、転勤命令につき、転勤によって増大する通勤時間や経路など、転勤に伴う利害得失について労働者が考慮するに十分な情報を提供しておらず、手順として不十分であり、それらを行わないうちに行った懲戒解雇は性急にすぎるとして、懲戒解雇は権利の濫用であり無効と判示された裁判例もあるように(メレスグリオ事件・東京高判平12.11.29労判799号17頁)、いきなり懲戒解雇のような重い処分を行うのではなく、配転命令には業務上の必要性があること、また、上記産業医の意見に基づき、配転命令拒否には合理性があると思われることなどを説いて、命令に従うよう説得し、軽い懲戒処分を課すことから始める、という段階を踏む必要があります。

③ 従事させることができない場合の対応

一方、産業医の意見として、配転先の業務に従事することには差支えがあるという場合には、当該配転命令が、労働者に大き

な不利益を与え、できないことを強いるものになりますので、当該配転命令自体が有効でないとは解され、したがってその違反について懲戒処分を課することはできないという帰結になるでしょう。

ただし、配転先での業務に従事することに差支えがあるという健康状態が、「債務の本旨に従った労務提供」をなし得る状態と評価しうるかは別の問題であり、業務に耐えないものとして、休職制度のある会社であれば、休職を命じる、あるいは、そのような制度がないのであれば、普通解雇をする、といった対応をすべきか否かは、別途検討する必要があります。

II 事情聴取の実施により、「調査の厳しさゆえに心身に不調をきたした」等申告してきた場合、どのように対応すればよいか？

懲戒処分を行うにあたっては、就業規則において、被処分者に弁明の機会を付与することが義務付けられている場合はもちろんのこと、そのような定めがない場合でも、被処分者の弁明を聴くことは、非違行為の事実確認という点で、真実に迫る有効な手段となりますし、手続き面において、丁寧に対応したことを示す1つの事情となり、当該懲戒処分の有効性を補強する事情となり得ます。

したがって、懲戒処分を課すにあたっては、被処分者に対する事情聴取が行われることが一般的です。

このときに、被処分者が、「疾患が悪化した」、あるいは、「調査の厳しさのゆえに心身に不調をきたした」旨申告してきた場合の対応は、どのようにすべきでしょうか。

このような申告がなされると、調査の厳しさのゆえに、あるいは自己のなした非違行為の発覚をおそれて、病気を方便として使っているのではないかとの疑念を持った

り、反対に、病気である旨の申告があった以上、それは無条件に受け入れなければならない、以後の調査は一切許されなくなるのではないかとの考えを持ったりするかもしれませんが、いずれも適切ではありません。

それまでの調査が社会通念上許容される範囲にあるものであるならば、非違行為が疑われるために会社からの調査を受けるということは、労働契約上想定され得ない事情ではありませんから、そうした調査に耐えられないというのであれば、労働者として通常の行動がとれないということとして、労務提供が不能である場合に準じて、就業規則に従い、病気欠勤・私傷病休職制度の適用問題になるものと解されます（調査が社会通念を逸脱したものでなければ、業務災害と扱う必要はない）。

したがって、申告された心身の不調が医師の診断書等によって裏付けられているかどうかを確認し、それが裏付けられており、かつ、就労させることができないときはもちろん、就労そのものは可能かもしれないが、会社による相当な範囲にとどまる調査を受けることができないと判断されるときは、就業規則に従って病気欠勤あるいは休職扱いとし、逆に、産業医などの判断により、通常の労働者と同様に扱って差し支えないということであれば、就労を命じ続けることはもちろん、事情聴取も続けるということになります。

社会的相当性を逸脱しない範囲であれば、ある程度厳しい聴取となることもやむを得ないところであり、そのことのみで懲戒処分が無効となったり、使用者に損害賠償責任が生じたりするということにはなりません（事情聴取がある程度詰問調であったとしても、「横領」という不祥事の真相解明のためには、事の性質上ある程度まではやむを得ないと考えられると判示した裁判例として、関西フェルトファブリック（本

訴) 事件・大阪地判平10.3.23労判736号39頁がある。また、労災の事案ではあるが、労働者が、不正行為(不正経理, 着服等)の疑いで合計10回の事情聴取を受けた後に自殺したことについて、1回目聴取後2回目聴取前にうつ病を発症したと認定しつつ、担当人数・回数・間隔・所要時間・発問状況・資料開示状況等を総合的に考慮すれば、事情聴取は、なお相当なものであって精神障害を憎悪させる強度のものであったとは認めることができないなどと判示し、業務起因性を否定した裁判例として、福岡中央労基署長(デュボン)事件・東京地判平22.6.9判タ1354号132頁も参考となる。

Ⅲ 心身の不調がある者に、懲戒処分を課すことにより、症状を悪化させたとして、使用者が責任追及される可能性はあるか？

事実関係の調査、また、本人の事理弁識能力の検討の結果、当該労働者に懲戒処分を課することが相当であるという結論に至った場合でも、何らかの心身の不調がある者に対して、懲戒処分を課すことにより、ストレスを与える結果となり、症状を悪化させたとして、使用者が不法行為ないし安全配慮義務違反の責任を追及されることになるのかという懸念から、懲戒処分を躊躇する場合があります。

しかし、真に非違行為を行ったのであれば、適正な範囲で懲戒処分が課されるのは当然のことであり、それにも耐えられないという状態であるならば、通常の労働者として就労し得る心身の状況にはないと言う

べきでしょう。こうした場合には、本来病欠欠勤や休職制度により療養に努めているべきであったのであり、通常通り出勤していたのであれば、使用者としては、通常の労働者と同様に対応することによって心身の状況が悪化することは予見し得ないというべきであり、したがって、不法行為ないし安全配慮義務違反の責任を負うことにはならないものと考えます(降格と賃金の減少、出勤差止め、出向命令および懲戒解雇は、適法になされたものであるから、これらをもって職場環境配慮義務に違反しているということは困難であるとした裁判例として、ハイクリップス事件・大阪地判平20.3.7労判971号72頁)。

ただ、当該労働者の主治医や産業医から何らかの警告が発せられていたような場合には、それに従うべきであったのであり、それを無視したことによって症状が悪化したとみられるときは、損害賠償責任を問われる可能性があることは言うまでもありません。慎重に対応するのであれば、心身の不調者に懲戒処分を課すときは、事前に産業医に対し、その影響や配慮すべき事項につき意見を求めておくということになるでしょう。

以上、本稿で取り上げた企業の懲戒権の行使に関しては、「懲戒権行使の完全実務」(日本法令より発売中)にて、「社内規定の作成」「事実調査」「処分の決定」「処分の実施と公表」の4つのステージに分け、より詳しく解説しています(本書のご案内は「日本法令新刊・実務図書のご案内」参照)。

【執筆者略歴】加藤 純子(かとう じゅんこ)

上智大学法学部国際関係法学科卒業。民間企業での勤務を経て、2004年4月東京大学法科大学院入学、2007年3月卒業。同年9月司法試験合格。2008年12月弁護士登録(第一東京弁護士会)。安西法律事務所に入所し、現在に至る。