

時 言

育休・産休を取得した従業員が、使用者側の言動によって精神疾患になったと認められた例

本号掲載のコメット歯科クリニック事件（岐阜地裁平成30年1月26日判決）は、歯科技工士であった従業員が、妊娠、出産（最終的には3度）の時期より、使用者側と諸々の紛争に至り、休職期間満了を理由に一般退職扱いとなった事案である。本件の争点は、①労働局に虚偽の報告を行ったこと及び育休が終了したにも関わらずその10日後から出勤を開始したことを理由として使用者側が行った減給処分（以下「本件懲戒処分」）の有効性、②休職期間による一般退職扱い（以下「本件退職扱い」）の有効性～精神疾患の業務起因性の有無、③当該従業員に対する使用者側の各種行為（面談や朝礼での発言、勤務条件変更の勧奨等）の共同不法行為・使用者責任の成否、④本件懲戒処分の違法性、⑤本件退職扱いの違法性と多岐に亘るが、本稿では、上記②の問題に絞って検討を行う。

歯科医師Dが院長として経営するX医院に雇用されていたCは、平成25年12月末から産休・育休を取得し、平成26年1月4日に第一子を出産した。そして同月13日に復職したところ、同月23日に第二子の妊娠が判明したため、D及びその副院長、事務長に産休及び育休を取得したい旨を申し入れた。平成27年3月16日、Cは不安抑うつ状態と診断され、1か月の休養加療を要する旨の診断を受け、同月18日にも早退、その後Xに出勤せず休職となった（以下「本件休職」）。その後不安抑うつ状態、抑うつ神経症の診断を受け、休養加療を要する状態が続いた。DはC代理人に対し、平成27年10月27日付書面で、同年9月16日をもって、就業規則所定の休職期間の満了により、Cを一般退職扱いとした旨通知した。

以上に加え判決は以下の事実関係を認定した。

Xは、復職した直後からCに対して、正社員の立場を維持しつつ、所定労働時間を8時間から7時間に、給与体系を時給制にすること等の勤務条件への変更の提案を行い、繰り返し申し入れていたこと、副院長がXの歯科技工士らに対し、Cに技工指示書を渡さないように指示

していたこと、Cに対し法的に無効な本件懲戒処分を行ったこと、朝礼において副院長が、Cの状況に酷似するたとえ話を繰り返し行い、同僚らもこのたとえ話がCのことを指していると理解できる内容であったことより、Cとしては他の従業員の面前で副院長に自分自身が非難されていると考えたこと等の事実関係が存した。

以上を前提に本件判決は、CはXらの行為により精神的負荷を受けており、他に本件精神疾患を発症させるような事情が認められないことから、これらの精神的負荷の積み重ねによりCが本件精神疾患を発症したものと優に推認でき、本件精神疾患には業務起因性があったとした。その上で労働契約上の地位の確認を認容した。

裁判所の認定事実を前提とすれば、Xから見れば、労働条件の変更にも柔軟に応じようとしなかったCは自分本位に見えたであろうが、労働条件の変更を申し込んでいただけならばともかく、Xの側は、朝礼の場で繰り返し、通常人であればCのことを指していると理解できるたとえ話などを利用して、Cを非難することを続けており、これは労務管理としては不適切なものとされてもやむを得ないと思われる。一つひとつは、誤解や重大な事態を生むかも知れないに止まる行為であっても、それが繰り返されれば、そういった結果を生む蓋然性のある行為と判断される可能性は高まる。なお認定事実によれば、本件精神疾患を診断した医療機関はCが受診した一カ所しか出てこない。結果論だが、Cが最初に精神疾患に罹患した時期より、他の医師にも受診させていれば、その受診結果に基づいて、精神疾患の有無、程度の判断も事案と違ったものになった可能性もあり、事案通りとなったとしても、Xのとるべき措置等につき適切な意見を得ることができた可能性もある。精神疾患は、専門家以外にはその実態、対応を判断することが難しい。従って使用者としては、従業員の精神疾患に遭遇した場合、セカンドオピニオンをとるように心がけるのが良い。

（弁護士 岡芹健夫）