

## 時 言

### 精神疾患罹患の可能性があり、問題行動が改善しない従業員に対する解雇の有効性

本号掲載のビックカメラ事件は、多くの問題行動（就業規程違反）を繰り返したこと、再三の注意・指導にもかかわらず言動の改善がなされなかったことなどを理由とする解雇（以下「本件解雇」）の効力を従業員が争い、雇用契約上の地位の確認と未払賃金及び遅延利息の支払いを求めて、本件会社を提訴した事件である。

争点は本件解雇の有効性であるが、当該従業員は、勤務中の無断職場離脱、インカムを用いての不合理な内容の発言、その他禁止されている行動の繰り返し、上司に対する侮辱的な内容の発言やメール等、その問題行動は広範多岐にわたり、都度重なる注意や指導の上に、3回の懲戒処分を受けていることからしても、原則的には、解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められることは、まず問題がない。

本件において、若干、考慮を要する点があるとするれば、当該従業員が精神疾患に罹患している可能性があり、繰り返しの問題行動も疾患が理由であること、ひいては、本件会社が当該従業員の疾患の可能性に対して相応の配慮を行っていたといえるか、である。

当該従業員が解雇となったのは平成28年4月であるが、それまでに、数次にわたりメンタルクリニックを受診し、それらの診断書には、病名として反応性うつ病、適応障害、心身症との記載があり、他に通院加療であること等の記載もある。これらの経緯からすれば、当該従業員がある程度のメンタル面の不調状態にあったことは明らかではあった。現に、本件事件でも、当該従業員の側からは、本件会社が早期に専門的な医療機関を受診を指示せず、また、休職命令等の措置をとることなく、強制的に心療内科を受診させ、懲戒処分を続けたりしたことが不適切であると主張している。

これに対し、本件判決は、本件会社は当該従業員に産業医との面談を行わせ、精神科医を受診させたほか、社員就業規程に基づき精神科医への受診及び通院加療を命じていることにより、本件会社は相応の配慮を払っているとし

た。尚、休職の措置をとることなく本件解雇に及んだ点についても、休職命令には、引き続き1カ月超の欠勤が必要であること（当該従業員はこの要件に当てはまらない）、当該従業員の受診の結果（医師への病状等の照会）からも、当該従業員の精神疾患の有無や内容、程度、当該従業員の問題行動に与えた影響は明らかにならなかったこと等により、本件会社が当該従業員に休職を命じるべき事情は認められないと判示した。

問題行動を繰り返す従業員が精神疾患に罹患している可能性がある場合に、使用者にどの程度、範囲の配慮を要するかは、実務上、悩ましい問題ではある。日本ヒューレット・パカード事件（最二小判平24.4.27本速報2148.3）にもあるように、問題行動を繰り返す従業員に対して何らの措置（受診命令等）を行わずに、問題行動を理由として解雇、懲戒等の人事措置を行うことは避けるべきであるが、問題行動が見られるからといって、その従業員の精神疾患の有無、程度（ことに就業の可否）について、使用者の側が独断で、精神疾患有り、病気の故に就業可能性無しなどと判断することはできず、従業員に対して精神科、心療内科の医師に受診させた上で、その所見を聴取し、それに基づいて人事上の対応を考えるより他にはない（その意味で、本件会社の念入りな措置は、実務上、参考にすべきである）。

実務においては、本件のように、精神疾患の存在は明らかなものの（本件では反応性うつ病、適応障害、心身症）、その程度（就業可能性）の判断に迷う場合が少なくない。この点でも、上述の通り、最終的には医師の判断によるところになるが、その判断も中庸的なものであったり（医師としても割り切れないことも多いであろう）、医師によって判断が分かれたりすることもある。そのような場合、医師のどの知見を採用するかが難題となることもある（事例として、日本通運事件（東京地判平23.2.25））。

（弁護士・岡岸 健夫）