

相談室 Q&A

メンタルヘルス関係

Q 復職したうつ病罹患社員の無断欠勤に対し、懲戒処分を科してはならないか

当社には、うつ病による1年間の休職から復職し、6カ月が経過した社員がいます。体調管理や医師への受診もきちんとしながら業務を行っており、春の人事異動に伴い、別部署に配属されました。しかし、配属後の職場環境にうまくなじめなかったのか、1週間の無断欠勤をしました。就業規則では、「無断欠勤が7日間に及んだ場合は、^{けんせき}譴責処分とし、14日間に及んだ場合は、懲戒解雇とする」旨の規定があります。規定がある以上、当該社員に対し、懲戒処分を科すべきでしょうか。あるいは処分を避け、新しい職場の上司に対し、何らか配慮するよう求めるべきでしょうか。

(東京都 K社)

A 規定があるという理由だけで懲戒処分を科すことは不適切。無断欠勤の理由、当該社員の心身の健康状態、職場に与えた影響等を勘案して、懲戒処分の是非・重さを判断すべき

回答者 小池啓介 こいけ けいすけ 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 懲戒処分を行う意義

懲戒処分は、規律違反や秩序違反を犯した労働者に対する制裁としての個別的な意味合いと、企業内の秩序・利益を生み出す仕組みを維持するという全体的な意味合いとがあります。

つまり、企業が存立し、事業を円滑に運営していくためには、企業内に「秩序」が保たれることが不可欠ですので、企業は、「秩序」を維持確保するために必要な諸事項を規則として定めることが認められており(富士重工業事件 最高裁三小 昭52.12.13判決 労判287号7ページ)、実際に、「秩序」に違反する行為があった場合、企業は当該行為者に対して規則に定めるところに従って、制裁として懲戒処分を行うことができます(国労札幌支部事件 最高裁三小 昭54.10.30判決 労判329号12ページ)。

このことは、裏を返せば、企業秩序を維持確保

する目的がない、あるいは企業秩序を維持確保する効果のない懲戒処分は無効となる可能性があることを示しているともいえます。懲戒処分を行う際は、就業規則の定めに基づいて行うことが必要ですが、就業規則の定めに基づいてさえいれば有効とは限らないので、注意が必要です。

むしろ、就業規則違反という事実関係の外形だけに着目し、硬直的に就業規則を適用して懲戒処分を行うことは不適切であり、就業規則違反という事象が発生した原因、経緯、動機、結果、情状などの実態を調査した上で、企業秩序を維持確保するためにはどのような措置が必要かを慎重に検討することが適切です。その結果、就業規則上は懲戒処分を行うことが可能な場合でも、あえて懲戒処分を行わないという判断をすることもあります。

2. うつ病を含む精神疾患

うつ病を含む精神疾患については、わが国の歴史的・文化的背景からいまだに根強い偏見がある上に、精神疾患に関する研究が日進月歩である(まだ分かっていないことも多い)という現実があります。日々強いストレスにさらされている役員・幹部社員はもとより、誰もが精神疾患となる可能性があることからすれば、従業員に対する安全配慮義務を負っている使用者としては、意識的・継続的に、最新の精神疾患に関する理解に努めることが適切です。令和2年7月21日時点で、厚生労働省のホームページ(「知ることからはじめよう みんなのメンタルヘルス」)にはうつ病に関して、以下のような解説があります。

「典型的なうつ病といえるのは、すでに述べた中でいえば内因性うつ病です。うつ状態が一定期間持続し、治療しなくても軽快するといわれ、うつ病性挿話と呼ばれます。うつ病性挿話は治った後も再発することがあります。

うつ病性挿話は環境のストレスなどが引き金になる場合もありますが、何も原因となることがないまま起こる場合もあります。このようなタイプのうつ病では、セロトニンやノルアドレナリンなどの脳内の神経伝達物質の働きが悪くなっていると推測されています。しかし、これもセロトニンやノルアドレナリンに作用する薬がうつ状態に効くことがあるため、考えられていることであり、まだ十分に実証されているとはいえません」

筆者は精神医学の専門家ではありませんので、うつ病を含む精神疾患に関する解説をすることはできませんが、精神疾患を原因とする休職から復職した従業員が復職後に欠勤を重ねる場合、その原因とされる疾患が、休職の原因となった精神疾患と同一または類似することが多く、投薬治療で早期に回復するケースと、そうでないケースがあるという現実があることは、否定し難いように思われます。

3. 実務上の対応

仮に、1週間にわたる無断欠勤の理由が、当該社員のうつ病など精神疾患の再発・悪化という点にあるのであれば、当該社員に対して取るべき措

置は、懲戒処分ではなく、貴社の就業規則やこれまでの運用に基づいて、積立年休の利用、年次有給休暇の遡及申請を認める、再度の休職発令といった「病者への対応」になります。

約40日間にわたる欠勤を続けた社員に対する論旨退職の懲戒処分が無効と判断された事例(日本ヒューレット・パッカー事件 最高裁二小 平24. 4.27判決 労判1055号5ページ)では、欠勤理由(加害者集団から日常生活を子細に監視され、これらにより蓄積された情報が加害者集団から職場の同僚らを通じてほのめかされているので、この問題が解決されると自身が判断できない限り出勤しない)からすれば、精神的な不調の存在が疑われるのであるから、使用者としては、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休職等の処分を検討し、その後の経過を見るべきであったとされています。

他方で、うつ病など精神疾患の再発・悪化という事情はあるものの、1週間にわたって連絡することすらできなかったほど重症だったわけではなく、当該社員に規律遵守の意識が低かったという事情もあるのであれば、当該社員の無断欠勤により損なわれ、混乱した職場秩序を維持・回復するべく、何らかの懲戒処分を行うことが適切であるということになります(札幌市・市教委[市立中学校教諭]事件 札幌高裁 平28. 9.29判決 労判1148号17ページ、日本ヒューレット・パッカー[解雇]事件 東京高裁 平25. 3.21判決 労判1079号148ページが参考になります)。

まずは、当該社員に対して、無断欠勤の理由を説明させるとともに、仮に当該社員が「病氣」を理由にするのであれば、それが連絡すらできないほどの重症だったのかどうか、主治医や産業医の診断書を提出させ、それらの事情を勘案して懲戒処分の是非・程度を判断することが適切です。

新しい職場における配慮が必要かどうか、また、いかなる配慮が必要かについても、職場の上司任せにしないで、主治医や産業医から「残業禁止」や「対外的業務禁止」など具体的な意見を出してもらい、それに従うことが肝要です。