

【12】 精神的な不調のために欠勤を続けている労働者に対して、健康診断や休職処分等の対応をとることなく行った懲戒処分（諭旨退職）は、就業規則所定の懲戒事由を欠き、無効であると判断された事例〔日本ヒューレット・パッカード事件〕

（最判平24・4・27判時2159・142）

【当事者の主張】

| 労働者側 | 使用者側 |
|--|---|
| <p>① Xの欠勤には「正当な理由」があり、また、無断欠勤ではない。仮にXの欠勤が懲戒事由にあたり、Yの職場秩序を侵害したとしても、その程度は極めて軽微なものであるから、懲戒処分（諭旨退職）は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。</p> | <p>① Xの正当な理由のない無断欠勤は、引き続き14日以上に及んだものであり、また、Xは、その結果として職場秩序を乱したのであるから、懲戒処分（諭旨退職）は有効である。</p> |
| <p>② Yは、Xのメンタルヘルスの異常性を認識し、対処が必要であったことを知悉していたのであるから、メンタルヘルス対策として、少なくとも一定期間休職措置をとり、労</p> | <p>② Xは「極端な過労もなく安定した就業状態」であり、懲戒処分（諭旨退職）当時、メンタルヘルスが問題となり得るような過度の残業もなく、Xからの申告もなかった。こ</p> |

働者の労働義務を免除するなどの配慮を行うべきであった。そうであるにもかかわらず、このような配慮を行わずになされた懲戒処分（論旨退職）は、無効な処分である。

のような具体的事情の下で、YにXのメンタルヘルスの異常を疑い、Xに対して医療機関の診察を命じる等の措置をとる義務があったとはいえない。

【事案の概要】

Xは、平成12年10月1日、Yに雇用され、勤務を継続していたが、事実として存在しない、Yの労働者からの嫌がらせ等の被害を受けているとの認識を有するようになり、平成20年4月上旬以降、XはYに対し、当該被害に係る事実の調査を依頼した。

Yは、調査の結果、Xが申告した被害の事実は存在しなかったことを確認し、この旨をXに伝えたところ、Xは、この結果に納得せず、Y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、Xは、Yに対し、自分自身が前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伝えた上で、有給休暇を全て取得した後、平成20年6月3日から同年7月30日までの約40日間にわたり欠勤を続けた。

そのため、Yは、就業規則所定の賞罰委員会を開催した上で、Xに対し、同年8月28日、懲戒事由である「正当な理由のない無断欠勤があった」との理由で、同年9月30日付けで論旨退職処分とする旨、通知した（なお、Yにおいて、Xの申告した被害事実は、Xの被害妄想など何らかの精神的な不調に基づくものではないかと疑いを抱くことができた状況にあったが、論旨退職処分に際し、Xに対する精神科医による健康診断等は実施されなかった。）。

Xは、Yに対し、諭旨退職処分は無効であるとして、雇用契約上の地位を有することの確認及び賃金等の支払を求めた。

〔就業規則の内容〕

第51条 会社は、社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒処分にする。

〔中略〕

- 3) 欠勤多くして不真面目なとき、および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。

第53条 懲戒の種類は、譴責、減給、出勤停止、諭旨退職および懲戒解雇とする。

〔中略〕

- 4) 諭旨退職は、第37条第2号の手続きに準じ退職させる。

【裁判所の判断】

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場所であるから、使用者であるYとしては、その欠勤の原因や経緯が前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（記録によれば、Yの就業規則には、必要と認めるときに労働者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上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、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とることは、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えない。

そうすると、以上のような事情の下においては、Xの前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あたるものとして解さざるを得ず、前記欠勤が前記の懲戒事由にあたること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。

トラブル予防のポイント

労働者の（無断）欠勤に対して使用者のとるべき行動を検討する

自殺やうつ病の増加が社会問題となる中、職場におけるメンタルヘルス対策の重要性が唱えられており、職場におけるメンタルヘルス不調者の把握と、その把握後の適切な対応が、使用者に求められています（厚生労働省労働基準局『職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書』（平成22年9月7日）1頁、厚生労働省『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』（平成16年10月、改訂平成24年7月）参照）。

本事案の直接の争点は、就業規則所定の懲戒事由の存否ですが、裁判所が、精神的な不調により労働者が欠勤していることを使用者が疑うことができる状況にあった場合、使用者はどのように対応すべきか、一定の考えを示しており、本事案は重要です。

労働者が（無断）欠勤した場合、使用者がとるべき行動は、次のとおりです。

＜労働者の（無断）欠勤に対して使用者のとるべき行動＞

- ① 労働者の欠勤理由を確認し、精神的な不調に基づき労働者が欠勤している疑いがあるか否かを確認する。
- ② （労働者に精神的な不調があると疑われる場合）精神科医による健康診断などを実施する。

- ③ 診断結果等に応じて、必要な場合は、休職等の処分を検討し、対応する。

(1) 労働者に欠勤理由を確認する

労働者が欠勤する場合、使用者は、労働者に対し、その欠勤理由を確認します。労働者の欠勤に正当な理由があれば、特に問題は生じないと思われませんが、労働者が主張する欠勤理由に正当な理由が認められないケースでは、「精神的な不調に基づき労働者が欠勤していると疑われないか」を確認する必要があります。

労働者が欠勤した場合、労働者の主張する欠勤理由が正当か否かについてのみ、目が行きがちとなるので、後者のケースでは、特に注意が必要です。

(2) 精神科医による健康診断を実施し、精神的な不調の内容及び程度を確認する

精神的な不調に基づき労働者が欠勤していることが疑われる場合、使用者は、専門家である精神科医による健康診断を実施し、労働者の不調の内容及び程度を確認します。

その際、使用者は、労働者に対し、指定病院での受診を命ずることがあると思われます。しかしながら、受診命令を発令しても、使用者は、受診自体を労働者に強制することはできないため、労働者に健康診断の必要性を理解してもらった上で、①労働者自ら精神科医を受診し、②精神科医によって作成された診断書を労働者から使用者に提出してもらう、というプロセスを経ることが、トラブル予防の観点からは重要です。

(3) 医師の診断結果を踏まえて、労働者への対応を検討する

精神科医による診断結果を入手したら、使用者は、診断結果に基づき、とるべき対応を検討します。

ア 使用者がとり得る対応

使用者がとり得る対応としては、①就業場所の変更、②作業の転換、③労働時間の短縮、④休業など、様々なものが考えられます（厚生労働省『健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針』（平成8年10月1日公示）、厚生労働省労働基準局『職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書』（平成22年9月7日）1頁参照）。いずれの対応をとるかについては、法律上の決まりがあるわけではなく、使用者は、合理的な裁量により対応を決定します。使用者は、精神的な不調のひどさの程度に応じて、適切な人事上の対応をする必要があります（浅井『休職実務』42頁以下参照）。

イ 対応を決定する際にとるべきプロセス

使用者は、①あらかじめ労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じて労働者の了解を得た上で、②メンタルヘルスの専門家や産業医の意見に基づき、対応策を決定します。産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状況や作業内容、作業環境について把握しうる立場にあることから、産業医の同席の下、労働者の意見を聴くことが望ましいといえます（厚生労働省『健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針』（平成8年10月1日公示）参照）。

また、労働者がメンタルヘルス不調であることのみをもって、使用者は、客観的に合理的な理由なく労働者を解雇すること等の不利益な取扱いを行ってはならないと考えられているので、対応策を決定する際には、この点についても注意しましょう（厚生労働省労働基準局『職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書』（平成22年9月7日）8頁参照）。

ウ 措置を講じる際のプロセス

使用者が対応を決定し、実際に就業上の措置を講じる場合には、健康管理の観点から適切な手順・内容を踏まえて実施されるよう、①「医師の意見」の具体的な内容によるものであること、②あらかじめ労働者の意見を聴き、労働者の了解を得るための話し合いを実施すること、

③当該話合いにおいては、医師の意見の内容を労働者に明示すること、が必要であると考えられているので、注意が必要です（厚生労働省労働基準局『職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書』（平成22年9月7日）8頁参照）。

また、就業上の措置は、労働者の健康の保持を目的とするものであるため、使用者は、労働者の健康保持に必要な措置を超えた措置を講ずるべきではなく、安易に解雇する等の不利益な取扱いを行ってはならないと考えられているので、この点についても注意が必要です（以上、厚生労働省『健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針』（平成8年10月1日公示）、厚生労働省労働基準局『職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書』（平成22年9月7日）8頁参照）。

Memo

○受診命令・診断書の提出要求

医師の受診・診断書の提出が必要となる場面は、休職命令の発令を検討する場面だけでなく、休職者の復職の可否を判断する場面など多岐にわたります。トラブルを予防するため、就業規則の中に、受診命令に関する規定や、診断書の提出義務に関する規定を設けておくことも大切です（浅井隆編『最新 労働紛争予防の実務と書式』107頁以下参照（新日本法規出版、平24））。

○心の病気が発症した労働者に対し、休職発令することなく解雇することの可否

心の病気については、段階的に発症することが少なくなく、その進行や回復具合についても、個人差が大きいといえます。そのため、心の病気が発症した労働者について、休職期間中に就労可能な程度まで傷病が回復する可能性がないことが客観的に明白であるというケース（事例【1】の **トラブル予防のポイント** 参照）は、めったにないと思

われます。そのため、私傷病休職制度を有する使用者は、心の病気により就労不能な労働者について、休職発令するのが原則です。逆に、私傷病休職制度を有する使用者が、休職発令することなく、このような労働者を解雇すると、解雇権の濫用にあたる可能性が非常に大きいといえます。

【31】 育児休業明けの担当職務変更に伴う役割グレードの引下げ及び報酬の減額並びに成果報酬のゼロ査定が無効とされた事例〔コナミデジタルエンタテインメント事件〕

(東京高判平23・12・27労判1042・15)

【当事者の主張】

| 労働者側 | 使用者側 |
|---|--|
| <p>産前産後休業及びこれに引き続く育児休業（以下「本件育児等」という。）を経て復職後、Yが海外ライセンス業務から国内ライセンス業務に担務変更を行ったこと（以下「本件担務変更」という。）、役割グレードをB1からA9に引き下げたこと（以下「本件役割グレード引下措置」という。）、これに伴い役割報酬を550万円から500万円に引き下げたこと（以下「本件役割報酬減額」という。）及び成果報酬をゼロ査定したこと（以下「本件成果報酬ゼロ査定」という。）は、人事権の濫用にあたる。</p> <p>Yの前記措置は、育児休業、</p> | <p>本件担務変更は業務上の必要に応じて人事上の権限の行使として行ったものである。</p> <p>Yは職務等級制度を採用しており、本件担務変更に伴い役割グレードが下がることはYの人事制度及び報酬体系に則ったものである。</p> <p>役割報酬は役割グレードに連動した報酬グレードに応じて決定されるものであり、役割報酬の額は役割グレードを定めることによって自動的に決定される。</p> <p>本件成果報酬ゼロ査定については、対象期間中、Xにみるべき成果がなく、その後休業をし</p> |

介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「雇用機会均等法」という。）等に違反する。

たため、ゼロとしたものである。

【事案の概要】

(1) Xは、Yにおいてゲームに関する海外のライセンサーを対象とするライセンス取得等の業務（以下「海外ライセンス業務」という。）に従事していたが、平成20年7月16日から平成21年4月15日まで本件育児等を取得した。

Xは、平成21年4月16日に復職したが、復職に伴い、本件担務変更がなされ、本件役割グレード引下措置により役割グレードが「B1」から「A9」に引き下げられたほか、本件成果報酬ゼロ査定により成果報酬が不支給となった。

(2) その後、Xは、平成22年2月にYを退職したが、Yの前記措置が違法・無効である旨を主張して、Yに対して、降格・減給による給与等の差額及び慰謝料等を請求した。

(3) Yは、組織の中で各社員に与えられた基本的な業務内容・職責を示す役割について、その大きさを一定の基準で役割クラスとグレードに区分する「役割グレード」を用いていた。「A」は育成が重視されるクラスであり、「B」はマネジメントによる貢献が求められるクラスである。

また、Yの報酬制度は、年俸が変動した際に調整報酬が付される場合もあるが、基本的に役割報酬と成果報酬による。役割報酬は役割グレードに応じて決定され、成果報酬は前年度（前年4月1日から翌3月31日）の成果評価に基づく査定によって決定される。Xに対しては、年俸の激変緩和の観点から、調整報酬として20万円が支給された。

(4) Yには、業務上必要があるときは、社員に対し、職場転換、職種・職位の変更、勤務場所の変更等を命じることができ、これに対して、社員は、正当な理由がなければこの命令を拒むことはできない旨の定めがあった。

また、育児休業期間が終了した労働者が復帰した後は、原則として休業開始日の前日に配置されていた部署に配置することとするが、育児休業期間中に組織の変更があった場合、業務量の変化によりその部署の人員が削減された場合、その他人事上の都合がある場合には、他の部署に配置換えすることがある旨の定めもあった。

【裁判所の判断】

裁判所は、本件担務変更について、Yの配置転換に係る人事上の権限行使として行われたものとした原審（東京地判平23・3・17労判1027・27）の判断を是認し、その他の点について、次のとおり判示した。

1 本件役割グレード引下措置及び本件役割報酬減額について

「役割報酬の引下げは、労働者にとって最も重要な労働条件の一つである賃金額を不利益に変更するものであるから、就業規則や年俸規程に明示的な根拠もなく、労働者の個別の同意もないまま、使用者の一方的な行為によって行うことは許されないというべきであり、そして、役割グレードの変更についても、そのような役割報酬の減額と連

動するものとして行われるものである以上、労働者の個別の同意を得ることなく、使用者の一方的な行為によって行うことは、同じく許されないというべきであり、それが担当職務の変更を伴うものであっても、人事権の濫用として許されないというべきである。」

2 本件成果報酬ゼロ査定について

以下のように述べて、本件成果報酬ゼロ査定が人事権の濫用であるとした。

「本件成果報酬ゼロ査定は、育休取得後、業務に復帰した後も、育休等を取得して休業したことを理由に成果報酬を支払わないとすることであり、そのようなことは、『育介指針』〔平21・12・28厚労告509〕において、『休日の日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、給与の不利益な算定に該当する』とされている趣旨に照らしても、育休等を取得して休業したことを理由に不利益な取り扱いをすることに帰着するから、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の就労の確保を図ることなどを目的の一つとしている雇用機会均等法や、育児休業に関する制度を設けるとともに子の養育を行う労働者等の雇用の継続を図ることなどを目的としている育児・介護休業法が、育休等の取得者に対する不利益取扱いを禁止している趣旨にも反する結果になるものというべきである。」

「成果報酬の査定に当たり、Xが育休等を取得したことを合理的な限度を超えて不利益に取り扱うことがないよう、前年度の評価を据え置いたり、あるいはXと同様の役割グレードとされている者の成果報酬査定の平均値を使用したり、又は合理的な範囲内で仮の評価を行うなど、適切な方法を採用することによって、育休等を取得した者の不利益を合理的な範囲及び方法等において可能な限り回避するための措置をとるべき義務があるというべきである。それにもかかわらず、Y

は、Xの平成21年度の成果報酬を合理的に査定する代替的な方法を検討することなく、機械的にゼロと査定したものである」

トラブル予防のポイント

1 復職後の配置については業務上の必要性等を検討した上で決定する

本事案は、本件育休等からの復職に伴う本件担務変更について、その目的や背景事情等に照らし、Yの配置転換に係る人事上の権限行使として行われたものとした原審（東京地判平23・3・17労判1027・27）の判断を是認しています。

この点、育児休業等からの復職にあたっては、①育児・介護休業法10条に定める不利益取扱いの禁止、②同法22条に定める育児休業後における就業が円滑に行われるようにするために使用者において必要な措置を講じるように努める義務及び③雇用機会均等法9条3項に定める不利益取扱いの禁止等に抵触しないかを検討する必要があります。復職後の配置を決定するにあたっては、業務上の必要性等を精査することが労務管理上適切です。

2 職務の変更に伴い給与等を引き下げることができる旨を就業規則等に明記する

本事案は、本件役割グレード引下措置、本件役割報酬減額及び本件成果報酬ゼロ査定 of いずれについても人事権の濫用にあたと判示しました。

本件役割グレード引下措置及び本件役割報酬減額が人事権の濫用とされた点については、「就業規則や年俸規程に明示的な根拠」がないことが重視されているとみられますので、実務上は、職務の変更に伴い

給与等を引き下げることができる旨を就業規則等に明記しておくべきでしょう。

3 労務を提供しなかった期間については働かなかったものと取り扱うことができる

本件成果報酬ゼロ査定については、Xの就労期間も含めてゼロ査定としたことにより人事権の濫用とされましたが、もっぱら育児休業等により労務を提供しなかった期間について働かなかったものと取り扱うことは不利益な取扱いに該当しないとされており（平21・12・28厚労告509）、その限度で不就労と取り扱うことは可能です。

ただし、これも無制約に許容されるわけではなく、不就労と取り扱うことが権利等の行使を抑制し、ひいては労働基準法等が前記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合には、公序違反として無効となることもありますので留意が必要です（学校法人東朋学園事件＝最判平15・12・4判時1847・141（事例【30】参照）など）。

Memo

○原職又は原職相当職への復帰

育児・介護休業法22条を受けた「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平21・12・28厚労告509）及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」（平21・12・28職発1228第4・雇発1228第2）は、復職後の職務について原職又は原職相当職への復帰を求めています。

もっとも、同法22条はあくまで努力義務を定める規定であり、前記指針等も同条を受けて規定されたものですから、原職又は原職相当職へ復帰させなければ同条に違反するというものではありません（この

点について本事案の原審も同旨（本事案も原審の判断を是認）。

したがって、使用者には、育児休業後の労働者を原職又は原職相当職へ復帰させる義務はありません。ただし、トラブル予防という観点からは、できる限り原職又は原職相当職へ復帰させるのが望ましく、そうでない場合には、合理的な理由に基づいて配置を決定する必要があるでしょう。

【参考判例】

- 大学附属病院の看護婦が産前休暇を取得すると総婦長室付に配転されるとの慣行が合理的とされた事例（慈恵大学事件＝東京高判昭56・12・17判時1039・131）
- 育児休業後にパートタイム契約を締結して復職した労働者に対する雇止めが、パートタイム契約が育児と仕事を両立させるためのものであったことなどを理由に認められなかった事例（情報技術開発（保全異議）事件＝大阪地決平8・1・29労判689・21）
- 育児休業明けの勤務場所に関する配慮義務違反等を理由とした損害賠償請求が棄却された事例（日本体育会事件＝東京地判平16・1・13労判872・69）
- 産前産後休業、育児休業に関連してなされた看護師長解任等につき損害賠償請求が認められなかった事例（みなと医療生活協同組合（協立総合病院）事件＝名古屋地判平20・2・20労判966・65）
- 既婚女性従業員への差別であることなどを理由とした配転命令無効の主張が棄却された事例（大阪府板金工業組合事件＝大阪地判平22・5・21労判1015・48）
- 看護師として勤務していた男性従業員が、3か月の育児休業を取得したところ、職能給の昇給がなく、昇格試験を受験する機会も与えられなかったことから、育児・介護休業法10条及び公序良俗に違反する行為と主張して、昇給した場合の給与や慰謝料等の支払を求めた事案で、昇給させなかったことは違法ではないが、昇格試験を受験する機会を与えなかったことは違法であるとして、慰謝料15万円を認めた事例（京都地判平25・9・24（平25（ワ）774））