

[27] うつ病であることを否定している社員に病院への受診を求める【受診命令書】

社員Aは、従来から上司や同僚に対し、眠れない、食欲がない、1日中気分が重いなどと漏らしており、最近では業務に支障が生じるまでになっていることから、会社としては、専門医の診断を受け、診断結果によっては、療養に専念してもらうため休職してもらおうと考えているが、社員Aは、頑なに病気ではないと言い張り、専門医の診断を受けようとししない。

ポイント

- ▶メンタルヘルス不調が疑われる社員の処遇を決する前提として、当該社員が健常者であるのか、精神疾患であるのかについて、主治医等専門医の医的見解を求めることなく、社員の発言等外形上の様子のみから会社が判断すると、後日、誤った判断による処遇であるとして、当該処遇が覆る可能性がある。
- ▶社員に受診を求める場合、任意のお願いであるのか、業務命令であるのかが曖昧であると、後日受診に応じなかったことに対する措置が困難になる可能性がある。
- ▶メンタルヘルス不調が疑われる社員に対し、診断書の提出を求める場合、病名等の診断結果だけではなく、その理由とともに、当該社員が行っていた業務を通常どおり遂行するだけの健康状態であるのかとの前提条件を明確にして、勤務可能かどうかの診断を求めなければ、トラブルになるおそれがある。

文 例

○受診命令書

令和○年○月○日

○○部○○課

○○○○殿

株式会社○○

人事部長 ○○○○ 印

受診命令書

貴殿は、従来から上司、同僚に対し、眠れない、食欲がない、1日中気分が重いなどと漏らすことが散見されるようになり、最近では業務に支障を来すまでになっているほか、何よりも貴殿の健康状態が心配です。

ついては、貴殿に対し、専門医の診断を受けるとともに、令和○年○月○日までに、病名等の診断結果、その理由とともに、貴殿が従事している業務を通常どおり遂行するだけの健康状態であるのか否か、そうでないとすれば自宅療養を必要とする期間を記載した診断書を提出するよう命じます。

なお、上記期間内に専門医の診断書が提出されない場合、会社としては、貴殿の健康状態に問題があるとして、その処遇を判断せざるを得ないことについて、あらかじめご承知おきください。

以上

解 説

1 メンタルヘルス不調が疑われる社員の処遇

メンタルヘルス不調が疑われる社員は、本ケースのように精神疾患が疑われる症状を訴え、そこまでに至らなくとも勤怠が乱れ、休みが

[46] 不正の目的で通報を繰り返す社員に対して警告する 【警告書】

社員Aから内部通報窓口に対して、社員Bからパワーハラスメントに該当する発言を受けたとの通報があった。そこで、同窓口において調査をしたところ、当該通報どおりの発言があったことが確認されたため、Aに対して調査結果を説明するとともに、当社はBに厳重注意を行った。ところが、Aは自身の希望する部署への異動が実現しなかったことをきっかけとして、上記内部通報を蒸し返し、C部長やD社長への通報を繰り返している。そこで、当社は、Aに対して警告書を交付することを検討している。

ポイント

- ▶ 公益通報者保護法で保護される通報自体を理由とする懲戒処分等の不利益取扱いは、無効となる可能性が高い。
- ▶ 通報について、①事実の真実性・真実相当性、②目的の公益性、③手段・態様の相当性の検討を経ずに行われた懲戒処分等の不利益取扱いは、無効となる可能性が高い。
- ▶ 通報に適切に対応しなければ、外部への告発につながる可能性がある。
- ▶ 不当な通報であると判断できる場合でも、事前の警告を経ずに行われた懲戒処分は、無効となる可能性がある。

文 例

○警告書

〇〇部〇〇課

令和〇年〇月〇日

〇〇〇〇殿

株式会社〇〇

代表取締役 〇〇〇〇 印

警告書

令和〇年〇月〇日、貴殿から当社内部通報窓口に対して、Bよりパワーハラスメントに該当する発言を受けたとの通報があったことを受け、同窓口において社内調査を行い、貴殿への調査結果の説明をするとともに、当社は当該調査結果を踏まえてBへの対応を行いました。

しかしながら、貴殿は、自身の希望する部署への異動が実現しなかったことをきっかけとして、令和〇年〇月〇日以降、当社に対して上記通報と同内容の通報を繰り返しており、当社による繰り返しの口頭での注意・指導にも応じることはなく同様の行為を繰り返しています。かかる行為は、異動希望の実現という個人的な目的のために、上記のとおり既に対処済みの内部通報を蒸し返すものであって、もはや正当な通報行為ではなく、職場秩序を乱し、かつ他人の業務を妨害するものであり、就業規則第〇条第〇項第〇号に定める懲戒事由にも該当し得るものです。

つきましては、当社は、貴殿に対し、上記の内部通報を蒸し返すことのないよう、本書をもって厳重に警告いたします。

なお、今後も同様の行為が行われた場合には、当社は就業規則に従って懲戒処分等の措置を取る予定ですので、十分にご注意ください。

以上

解 説

1 通報が公益通報者保護法で保護されるか検討する

公益通報者保護法では、通報内容が「通報対象事実」に該当する場合、通報先（役務提供先、行政機関、それ以外の第三者等）ごとに所

[59] 秘密保持・競業避止義務について退職者に誓約させる
【退職時誓約書】

社員Aが退職を申し出てきたが、社員Aは当社の企業秘密を熟知しているため、退職に当たっては秘密保持義務を負っていることを確認するとともに、競業避止義務を負わせたい。

ポイント

- ▶退職後の秘密保持義務については、その対象が特定されていないなど内容が合理的でない場合には効力が否定される可能性もある。
- ▶競業避止義務については、労働者の職業選択の自由との関係で、その有効性の判断は厳格になされており、個別具体的な事案において合理的な内容でないと無効となる可能性がある。
- ▶秘密保持・競業避止義務違反が認められる場合でも、損害の立証が容易でない場合も多く、損害賠償の予定等の手当てをしておかなければ、裁判等の法的措置による責任追及が困難な可能性がある。

文 例

○退職時誓約書

令和○年○月○日

秘密保持及び競業避止義務に関する誓約書

株式会社○○

代表取締役 ○○○○ 様

第4条（競業禁止義務の確認）

貴社を退職するに当たり、退職後、1年間、貴社からの許諾がない限り、次の行為をしないことを誓約いたします。

- （1） ○○地域において、同業他社への就職、同業他社の役員への就任その他形態を問わず同業他社に関与すること
- （2） ○○地域において、同種の事業を開業すること、又は、同業他社を設立すること
- （3） 貴社の従業員に対し、貴社と同種の事業への就職等を勧誘すること

第5条（損害賠償）

本誓約書の各条項に違反した場合、これにより貴社が被った一切の損害を賠償することを誓約いたします。

第6条（補償手当）

私は、本誓約書の遵守のため、貴社給与及び退職金のほか、補償手当○円の交付を受けたことを確認し、本誓約書の各条項のいずれかに反した場合には、既に支払われた補償手当の全額を貴社に対して、直ちに返還することを誓約いたします。

以上

解 説**1 情報管理の重要性**

企業が有する情報は、商品の生産・販売、サービスの提供などの様々な企業活動の価値や効率性を高めることに寄与しており、他社との差別化を図り、競争力を高めていくためにも、企業が有する情報の保護・活用はますます重要性を増しています。そのような情報の中でとりわけ他社に対して秘密とすることでその価値を発揮する情報（秘密情報）は、一度でも漏洩すれば情報としての価値が失われてしまい、企業の経営に重大な影響を与えるおそれがあります。