

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第40回 東京地裁平成27年5月28日判決

(日本ヒューレット・パカード事件／労働経済判例速報2254号3頁)

労働法制特別委員会委員 安藤 啓一郎 (63期)



### 1 事案の概要

本事件は、精神的な不調により欠勤を続けている労働者（以下「原告」という）に対して休職等の処分の検討等を行うことなく行われた会社（以下「被告」という）の論旨退職処分（以下「本件論旨退職処分」という）を無効とした最高裁平成24年4月27日判決（日本ヒューレット・パカード事件／労働判例1055号5頁，以下「前訴最高裁判決」という）後に，原告は，被告から，平成25年1月11日付けで休職命令を受け（以下「本件休職命令」という），休職期間満了による退職通知を受けたことから，再度被告に対して地位確認等の訴訟提起を行い，これらの処分の効力を争った事件である。

### 2 主な争点

- ①本件休職命令の有効性
- ②休職期間満了日までの復職の可能性

### 3 裁判所の判断

本件休職命令を有効とし，休職期間満了日までの復職の可能性を否定し，休職期間の満了により労働契約は終了したとして原告の請求をいずれも棄却。

#### (1) 本件休職命令の有効性

本件休職命令が出された当時の原告の精神的不調の存在を認定し，原告の就労の現実的可能性があるような職場は被告にはなかったと認定した上で，「健康診断の結果，または客観的な状況から社員の業務外の傷病等の理由により休職が必要であると認められ，会社が休職を命じたとき」という被告の就業規則が定

める休職命令の要件を満たす有効なものと判断。

#### ア 原告の精神的な不調の存在の認定

次の事実から，本件休職命令が出された当時において，原告には妄想性障害の合理的な疑いがあり精神的な不調が存在した，と認定。

- ①平成20年5月に原告が上司に提出した嫌がらせ被害の申告書面は不可解なものであり，被告が調査したところ，その存在は確認できなかったこと。
- ②原告は被告の調査結果に納得せず，出勤を拒否し，欠勤を重ねたこと。
- ③前訴最高裁判決は，このような原告の言動が被害妄想など何らかの精神的な不調によるものという原審の事実認定を前提にしていること。
- ④前訴最高裁判決後も，ブログにおいて嫌がらせが実在することを繰り返し主張する一方，団体交渉においても，加害者であると原告が主張する被告従業員に対する処分や，当時調査に当たった人事担当者をクビにするよう求めていたこと。
- ⑤被告の産業医（以下「F医師」という）が，原告との面談のほか，これらの原告の言動を踏まえ，原告には，過去から現在に至るまで一貫して同一の「妄想性障害」が発現していると判断していること。

なお，平成24年5月に原告を診断したD医師が，「検査の結果，原告には，何らかの精神疾患のサインや病的な人格的偏りも現時点では認められない」と診断し，精神科的治療が必要な症状はなかった旨証言していることについては，「本来，妄想性障害の有無を判断するに当たり，重要な本人の周囲の人間からの事情聴取を一切行わず，また，過去における妄想の存否については，確認することなく，診察時の検査及び比較的短時間の問診の結果による限りでは異常所見は認めなかったものであって，

その判断の前提となる事実が限られていた上、その判断内容もこのような限られた事実を前提とする限りでは診察時点で異常を発見することができなかつたとしたものにすぎないから、原告の精神的疾患の存否についての所見としては不十分なものと言わざるを得ない」として、F医師の所見を覆すに足りるものではないとした。

#### イ 就労可能な職場の不存在

「精神的な不調の存在により原告が従前の職場において労務の提供を十分にすることができない状況にあると認められる場合であっても、本件労働契約において職種や業務内容が特定されていたことを認めるに足りる証拠はないから、原告の能力、経験、地位、被告の企業規模、被告における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして原告が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができるときは、なお、債務の本旨に従った履行の提供があったものと認められる余地がある（最高裁判所平成7年(オ)第1230号平成10年4月9日第一小法廷判決・判例タイムズ972号122頁）」とした上で、次の事情から、本件休職命令が出された当時において、原告について就労の現実的可能性があるような職場は被告の社内にはなかった、と認定。

①F医師は、Xが労働可能であるとする一方、会社における標準的な作業環境は、オフィス内で作業し、業務上必要があれば、社員の誰とでもコミュニケーションをとらなければならない環境であるところ、原告が過去に他の社員から受けた嫌がらせの問題が未解決であるとの意見を有していることを踏まえると、被告における標準的な作業環境で原告が就労することには障害があると考えられる旨の意見を述べていること。

②仮に、対人接触を最小限にするため在宅勤務の制度を例外的に適用したとしても、社内外との調整や、他の社員との共同作業が必要になることには変わりはなく、原告と業務上接触し、原告から加害者として認識される可能性のある他の社員の精神的健康にも配慮する必要があること。

#### (2) 休職期間満了日までの復職の可能性

一般に、妄想性障害は、抗精神病薬を中心とする薬物治療により治療可能とされているが、原告が、本件休職命令後、休職期間が満了するまでの間、精神科医による適切な治療を受けていたことを認めるに足りる証拠がないことを考慮すると、原告が本件論旨退職処分を受けた後の平成21年7月から平成22年6月までの約1年間、他社において稼働していた事実や、原告本人尋問の結果を考慮しても、本件休職命令の原因となった原告の妄想性障害がなくなったことが確認され、原告が復職可能な状態になったことを認めるに足りない、と認定。

## 4 コメント

意見の対立する診断書の評価方法、片山組事件最高裁判決（最判平10.4.9）を引用して休職命令当時における原告の就労の現実的可能性がある職場の有無を検討し、その際には、在宅勤務制度の例外的適用に言及し、他の社員の精神的健康への配慮に言及している点等、使用者側においては、精神的不調が疑われる社員に対する休職命令を検討する際に、労働者側においては、精神的不調を理由に休職を命じられた場合の対応を検討する際に、それぞれ参考となる判断と思われる。なお、本判決は、控訴審でも結論が維持されたとのことである。