



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## ビックカメラ事件（東京地判 R1.8.1）

### ～休職措置なくとも解雇有効となった事例

#### ●事案の概要

従業員は、販売員等として勤務していたが、平成26年頃から問題行動をするようになり、会社では、注意・指導を重ねていました。会社は、従業員の問題行動が精神疾患によるものである可能性を考慮し、産業医との面談を実施し、専門医の受診を命じる等したところ、適応障害、心身症、反応性うつ病等の診断がなされていました。

しかし、従業員は継続的な通院をせず、無断で早退や長時間の職場離脱をする、トイレに行くと言って食堂で寝る、上司に対して「バーカ」「イベリコ豚」という侮辱的な内容のメールを送信する、インカムを用いて不適切な発言を行う、商品について事実と反する館内放送を行う等の問題が多発していました。

会社は、再三の注意・指導を行い、3回にわたる懲戒処分（①H27.8：譴責→②同10：出勤停止（7日間）→③H28.3：降格（降級））を重ね、その都度、反省文や始末書を作成して提出させましたが、改善の態度が一向にみられないとして従業員を解雇しました（H28.4）。

一方で、従業員は、会社が休職命令の措置を採らなかったこと等を指摘して、解雇は無効であると主張しました。この抗弁は、後述する日本ヒューレット・パッカー事件最高裁判決に基づく主張です。

#### ●裁判所の判断

裁判所は、会社が休職命令等の措置を採らなかった点について、会社は、従業員の問題行動に対して懲戒処分や指導を行っていたほか、精神科医への受診及び通院加療等を命じるなどしているのに対し、従業員は、医師による心理検査を拒否し、継続的な通院を怠り、問題行動を繰り返しているのであるから、これらの事情を考慮すると、**休職の措置をとることなく解雇に及んだとしても、解雇権を濫用したものということはできない**と判示しました。

#### 従業員の問題行動への対応

##### ～原則は注意・指導アプローチで

わが国の法制上、たとえ問題行動のある従業員であっても、簡単に解雇はできません。解雇が有効と認められるためには、丁寧に時間をかけて、注意・指導、段階的な懲戒を繰り返し、従業員に改善の機会を与える必要があります。

具体的には、従業員の問題行動について、まずは口頭の注意・指導をしてその記録を残し、また、状況に応じて書面で改善事項を示します。

それでも改善しない場合には、就業規則の軽めの懲戒処分（譴責等）から始めます。改善がなくても、2、3度は譴責を繰り返します。

まだ問題行動があれば、譴責から出勤停止等に懲戒処分のレベルを加重します（このままでは解雇せざるを得ない旨も書面で警告します）。

ここまでやっても改善が見られない場合に、はじめて解雇が有効となりえます。これほどに解雇のハードルは高く、十分な回数と時間をかけた改善の機会付与が必要になります。

## 問題行動が疾患による可能性がある場合 ～治療アプローチの必要性

以上は、原則となる注意・指導（懲戒）アプローチですが、問題行動が精神疾患による可能性がある場合は、少し複雑になります。最高裁判例として、日本ヒューレット・パカード事件（H24. 4. 27）があり、疾病要因の場合は、治療アプローチが要請されるからです。

この判例は、妄想に由来する無断欠勤に対して諭旨退職の懲戒処分をした事案ですが、精神科医による診断を実施するなどしたうえで、その診断結果等に応じて、必要な場合は、治療を勧めたうえで休職等の処分を検討し、その後の経過をみるなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、諭旨退職の懲戒処分を採ることは、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不適切であると判示しました。

これにより、精神疾患に影響される問題行動の事案では、まずは専門医を受診させ、必要に応じて受診命令を出し、受診結果に応じて休職させ、休職期間満了までに復職できない場合には退職とするのが、基本となっています。

## 日本ヒューレット・パカード事件の真意 ～注意・指導と治療の両アプローチの併用

この判例は、少し誤解されて広まっており、「精神疾患の可能性がある場合は、絶対に休職させなければならない」とか「精神疾患の場合には、注意・指導や懲戒をしてはならない」と勘違いしている方もみえます。ビックカメラ事件でも、従業員側は、この判例を持ち出して、「休職させていないじゃないか！」と反論してきたわけです。

しかし、この判例の本当の意味は、問題行動

が疾患による可能性がある場合は、注意・指導アプローチだけではなく、治療アプローチも併用すべきであるという、ごく常識的なことを言ったに過ぎません。そのため、休職措置等を含む治療アプローチを全く検討せず、注意・指導アプローチだけで対応して、いきなり諭旨退職の懲戒処分をしてしまった会社が負けたというわけです。反対に言えば、従業員が治療アプローチを拒絶した場合にまで、休職措置等が不可欠になるわけではないのです。

ですから、問題行動が疾病要因である場合は、休職措置等を含む治療アプローチの検討を忘れてはなりません。一方で、原則となる注意・指導アプローチを怠ってはいけません。精神疾患と聞くと腰が引けてしまう方も多いですが、病気であれば職場の問題行動が許されるわけではありません。問題行動の自覚や改善を促すための注意・指導や懲戒は、改善の機会付与のプロセスとして必要不可欠です。

病気は治療して、問題行動は改善してもらうことは、労働契約上の本質ですので、精神疾患のある従業員に対して、注意指導や懲戒をしてはいけないわけではありません。つまり、ビックカメラ事件で会社側が勝ったのは、従業員に対して、注意・指導アプローチと治療アプローチの両方を、何度も丁寧に行っていたことが決め手となったといえるわけです。

### ～当事務所よりひと言～

裁判所は、会社が何もせず、問題行動の改善の機会を付与しなかったことを最も嫌います。

たとえ結果的に上手く行かなくても、丁寧に時間をかけて、注意・指導アプローチや治療アプローチをしたかという事実を評価します。

裁判所は、「結果以上にプロセスを重視している」ことをまず押さえて頂くことが大切です。

