

【テーマ】 精神的不調のため欠勤を続けたことを理由とする懲戒処分の効力

＜事件の概要＞ 労働者Aは、過去3年間の長きにわたり職場で嫌がらせを受けていると会社に訴えて調査を依頼するなどした。しかし、その認識は被害妄想等の精神的不調に基づくもので、実際には事実として存在しないものであった。Aは、個人的に嫌がらせの事実を調査するため有給休暇を全て取得し、その後会社に依頼した調査にも納得できる結果が得られなかったため、会社に休職を認めるよう求めたが、それが認められず出勤を促すなどされたことから、自分自身が問題解決されたと判断できない限り出勤しないと会社に伝えた上で、就業規則所定の手続きを採らずに約40日間欠勤を続けた。

会社は、就業規則に基づき、出勤命令違反として懲戒（諭旨退職）処分を行ったため、Aは懲戒処分は無効であるとして訴えを提起した。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、精神的な不調により欠勤している労働者に対して、使用者としては、健康診断を実施するなどした上で、その結果等に応じて治療を勧め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すべきであり、そのような対応を採ることなく、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懲戒処分を行うことは、精神的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でないと判断した（日本ヒューレット・パカード事件・最二小判H24.4.27）。

【解説】

- 使用者が労働者を懲戒処分する場合、懲戒に係る労働者の行為の性質、態様その他の事情に照らして、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場合は、権利を濫用したものとして無効とされます。（労働契約法15条）
- また、解雇についても、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められない場合は、解雇権を濫用したものとして無効とされます。（同法16条）
- 本件の場合、会社の就業規則に「欠勤多くして不真面目なとき、及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」が懲戒事由の一つとされ、懲戒の種類としては譴責、減給、出勤停止、諭旨退職および懲戒解雇が設けられていました。また、「傷病その他やむを得ない理由で欠勤するときは、あらかじめ就業報告書により、その理由と見込日数を届け出なければならない」と規定されていましたが、裁判所は、本件のような事情の下ではAの欠勤は就業規則の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤に当たらないとして懲戒処分が無効と判断しました。
- このように、無断欠勤が精神的不調に基づく認められる場合には、その不調が解消されない限り引き続き勤務しないことが予想されるため、使用者は、精神的不調に陥った労働者には専門医での治療や休職を検討しその後の経過をみるなどの対応が必要です。
こうした対応を採らずに、単に無断欠勤を理由に懲戒解雇や諭旨解雇をすることは、懲戒権・解雇権の濫用とみなされる場合があります。

【ポイント】

- 精神的不調のため欠勤が続く労働者には、専門医での治療や休職などの精神的疾患への配慮を検討し、その後の経過をみるなどの対応を採るべきである。
- このような対応を採らずに、単に欠勤が無断でなされたものとして行われた懲戒処分は、権利濫用として無効となる場合がある。