

M&P Legal Note 2016 No.1-1

メンタルヘルス不調状態にある従業員対応に関する実務上の留意点

2016年1月15日

松田綜合法律事務所
弁護士 兼定 尚幸

1 はじめに

近年、長時間労働や仕事内容に関わるストレス、さらには対人関係に関わるストレス等でメンタルヘルスの不調を訴え、会社を欠勤ないし休職する従業員が増加しています。従業員のメンタル不調はどのような職種の会社でも起こりうる問題であり、会社の労務管理では避けては通れない問題です。

今回は、メンタルヘルス不調状態にある従業員に関して現場で頻繁に発生する法的問題点につき、近時の裁判例の動向も踏まえて検討してみたいと思います。

2 メンタルヘルス不調状態にある従業員に対する受診命令の可否

メンタルヘルスの問題は、本人は病気であると意識しなくとも、周囲が病気であると気づく場合もあります。この場合、会社としても、症状がこれ以上重くならないうちに従業員に対して医師の診察を受けるよう勧めることもあるかと思いますが、自分が精神的な病気になったことを認めたくない従業員は、自発的に診察を受けることを拒否する場合があります。このとき、会社が業務

命令として従業員に対して受診命令を発令できるかが問題となります。

この点につき、理論的には、従業員が健康管理上必要な措置について会社の指示に従う旨の規定が会社の就業規則等に設けられていれば、会社が従業員に対して受診命令を発令することは可能です（最高裁判所昭和61年3月13日判決 労働判例470号6頁）。また、就業規則に上記のような規定がない場合でも、受診命令を発令するだけの合理的な理由及び当該受診命令の発令につき相当性があれば、受診命令の発令は可能と考えられます

（東京高等裁判所昭和61年11月13日判決 労働判例487号66頁）。しかしながら、従業員が会社から精神的な病気の疑いを理由に受診を無理やり強制されたと感じた場合、自分の人格を否定されたであるとかプライバシーを侵害されたなどと考える可能性もあります。ですので、受診命令の発令は最後の手段と考え、できるだけ避けた方が無難と考えられます。

3 メンタルヘルス不調状態にある従業員に対する休職命令の可否

次に、会社がメンタルヘルス不調状態にある従業員に対して休職命令を発して療養させることが可能かという点が問題になります。すなわち、就

業規則では、通常、従業員が一定期間会社を欠勤した場合に休職を命じるという建付けになっていることが多いですが、その他に、従業員の病気による業務支障等も休職事由として列挙されていることが多いです。もっとも、会社が、従業員の病気による業務支障等を理由に従業員に対して休職を命じた場合に、休職命令に納得できない従業員が、休職事由が存在しないなどと主張する可能性があります。そして、従業員がこの点を裁判所で争ってきた場合には、会社の側で休職事由の存在を立証する必要があります。この場合、雇用契約の中で従業員の職務が限定されていなければ、会社は、従業員が現在従事している特定の業務だけではなく、当該従業員の能力、経験、地位、会社の規模、業種、会社における従業員の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該従業員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も労務の提供ができないことを立証するよう裁判所から求められる可能性があります（最高裁判所平成10年4月9日 労働判例736号15頁）。ですので、会社としては、雇用契約の中で職務が限定されていない従業員については、休職命令を発する前に、当該従業員が現在従事している業務以外の業務をさせることが可能か否かという点を検討する必要があります。

4 メンタルヘルス不調状態にある従業員から会社に対する損害賠償請求への対応

メンタルヘルス不調状態にある従業員は、体調不良を理由に会社を欠勤・休職・退職したり会社から解雇された場合に、会社に対して、会社の安全配慮義務違反（労働契約法5条）等を理由に損害賠償を請求してことがあります。この場合、メンタルヘルスの不調に陥った従業員は、当該不調の原因が長時間労働や仕事内容に関わるストレ

スや対人関係に関わるストレス等であり、会社が当該従業員に対する健康保持のための適切な措置を講じなかったという安全配慮義務違反があると主張することが考えられます。

他方、上記従業員は、会社に対して損害賠償請求をしてくる前に、労働基準監督署に対して療養・休業補償給付の労災申請を行うことが多いと考えられます。そして、労働基準監督署等が当該従業員の申請を認めて療養・休業補償給付支給決定を下した場合、当該従業員は、「自分の病気が労災と認定されたのだから会社に安全配慮義務違反がある。」と主張してくることが予想されます。

しかしながら、労働基準監督署等が従業員のメンタルヘルスの不調について労災と認定した場合に、会社の安全配慮義務違反が直ちに認められる訳ではありません。会社の安全配慮義務違反の有無について審理する裁判所は、事件ごとに、会社が従業員に対して具体的にどのような安全配慮義務を負い、かつ、当該義務に違反したと評価し得るか否かを詳細に検討していきます。その結果、裁判所が、労災認定がなされていても会社には安全配慮義務違反はないという判断が下されることもあります。

ですので、会社としては、従業員のメンタルヘルスの不調について労災認定がなされた後に当該従業員から損害賠償請求をなされた場合にも、会社に実際に安全配慮義務違反とまで評価される事情があったと言えるか否かを関係資料や他の従業員からの聞き取り等に基づき検討すべきと考えられます。その上で、会社は、従業員の請求を一切拒否すべきか否か、あるいは一定程度の金額を支払うべきかという点につき方針を決定し、従業員と交渉していくべきと考えられます。

5 メンタルヘルス不調状態にある従業員の解雇の可否

メンタルヘルス不調状態にある従業員が長期間会社の欠勤や休職を続けている場合、会社としては、当該従業員がもはや会社で働けないと考えて、同従業員を解雇したいと考えることがあります。

当該解雇が認められるか否かを検討するに当たっては、まず、当該メンタルヘルスの不調が労働基準法19条の定める業務上の疾病に該当するか否かを検討する必要があります。すなわち、当該メンタルヘルスの不調が業務上の疾病に該当し、従業員がその療養のために休職せざるを得ない場合は、従業員が長期欠勤したり休職期間が満了したとしても会社は解雇できないことになります（労働基準法19条1項本文）。ただし、会社が従業員の当該疾病の療養のための費用を負担し、かつ、従業員が療養開始後3年を経過しても当該疾病が治らない場合には、会社は、従業員の平均賃金の1200日分の打ち切り補償を行うことで上記解雇制限を解除することができます（労働基準法19条1項但し書）。この点については、会社が従業員の疾病の療養のための費用を自ら負担しない場合でも、従業員のメンタルヘルスの不調について労災認定がなされて療養・休業補償給付がなされていれば、会社が上記打ち切り補償を行うことで上記解雇制限を解除できないかが従来議論されてきました。そして、最高裁判所平成26年7月8日判決（判例タイムズNo.141656頁）は、当該議論について、従業員のメンタルヘルスの不調について労災認定がなされて療養・休業補償給付がなされていれば、会社が上記打ち切り補償を行うことで上記解雇制限を解除できると判断しました。ただし、この場合でも、会社による解雇が解雇権の濫用と判断されれば、解雇がなお認められないこととなります（労働契約法16条）。

次に、従業員のメンタルヘルスの不調が業務上の疾病に該当しない場合でも、就業規則上の傷病休職規定に該当するか否かを検討する必要があります。

すなわち、就業規則では、休職期間満了の時点で病気が治癒せず職場に復帰できないときに解雇又は退職と規定されていることが多いと考えられます。ただし、上記規定の「治癒」がどの程度の病状の回復を意味するのかという点で争いが生じることも少なくありません。この点については、上記4でご説明した休職命令の可否と表裏一体の議論と考えることができます。つまり、雇用契約の中で従業員の職務が限定されていない従業員は、従業員が以前従事していた特定の業務について労務の提供ができないとしても、当該従業員の能力、経験、地位、会社の規模、業種、会社における従業員の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該従業員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が可能であれば、裁判所において「治癒」したと判断される可能性があります（大阪地方裁判所平成20年1月25日判決 労働判例960号49頁）。ですので、会社としては、雇用契約の中で職務が限定されていない従業員については、従業員を休職期間満了による解雇又は退職として扱う前に、当該従業員が以前従事していた業務以外の業務をさせることが可能か否かという点を検討する必要があります。もっとも、従業員が休職期間満了の時点で復職する意思を有していなかった場合には、会社が当該従業員の復職を前提に当該従業員の労務の提供可能な業務を検討する必要性がないとも考えられます。結局、会社としては、休職中の従業員の意向を踏まえて休職期間満了による解雇・退職として扱うべきかどうかを個別に判断せざるを得ません。

6 メンタルヘルス不調状態にある従業員による復職の申し出への対応

上記5に関連する問題として、メンタルヘルスの不調が原因で休職中の従業員が、休職期間満了

前に復職を申し出た場合、会社が当該従業員の復職を認めるべきかどうかという問題があります。実務上頻繁に問題となるのは、休職中は従業員から就労不能と記載された診断書が継続的に提出され、休職期間満了直前になって突如として復職可能と記載された診断書が提出されるケースです。

上記 5 で説明しましたが、仮に会社が従業員の復職の申し出を拒否した場合でも、従業員が休職期間満了前に「治癒」したと裁判所において判断されれば、当該従業員は会社の従業員であり続けます。ですので、会社としても合理的な理由のない復職拒否はできません。

他方で、会社が安易に従業員の復職を認めた場合、従業員のメンタルヘルスの不調が再発・悪化し、復職後の労災発生、当該従業員からの安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求、他の従業員との関係悪化、さらには会社の業務への支障等の事態が発生するおそれがあります。

そこで、会社としても、従業員の復職の申し出に対して、従業員が「治癒」しているか（つまり、休職事由が消滅しているか）について、慎重に見極める必要があります。

そこで、会社は、従業員が「治癒」しているか否か疑わしい場合には、当該従業員の復職可能の診断書を作成した医師に連絡し、当該従業員の病状について確認すべきと考えられます。ただし上記医師は、患者である従業員本人の同意がなければ話をしないと回答することが予想されます。ですので、会社は、従業員に対して、会社の担当者が診断書を作成した医師に面談して話を聞くことを同意するよう要請し、かつ、会社の担当者に話をしてくれるよう当該医師に事前連絡するよう要請する必要があります。勿論、会社がこのような要請をした場合、従業員が拒否する可能性も十分あります。そこで、従業員が協力を拒否した場合には、会社は、当該従業員に対して、「あなたの復職

の可否を判断するに当たって、会社は医師から直接話を聞く必要がある。会社は、あなたが復職可能かどうかという点につききちんと医師から話を聞かなければ、あなたを復職させても良いか判断できない。会社が判断できない以上は休職期間満了による解雇・退職という措置も考えざるを得なくなってくる。そこで、あなたの方でも、是非協力頂きたい。」などと説明し、会社が上記要請をしている理由を具体的に明らかにした上で従業員の協力を取り付けるべきと考えられます。

それでもなお会社が従業員の協力を取り付けられず、従業員の主治医との面談ができなかった場合には、会社は、当該従業員に対して、産業医又は産業医の推薦する医師に受診するよう指示することが考えられます。この場合も、従業員は受診を拒否する可能性が高いですが、会社は、上記と同様に、受診を指示する理由を具体的に明らかにしてできる限り従業員から協力を得られるよう努力すべきと考えられます。

会社から従業員に対する上記要請については、裁判例において、従業員も会社の要請に従う義務があると判示されているものがあります。すなわち、大阪地方裁判所平成 15 年 4 月 16 日決定（労働判例 849 号 35 頁）は、会社が従業員の治癒の有無について判断するに当たって、会社が従業員に対して医師の診断又は医師の意見を聴取することを指示することが可能であり、従業員もこれに応じる義務があると述べています。上記裁判例は、あくまでも事例判断ではありますが、一定の場合には従業員が会社に対して上記要請に応じる義務があることの裏づけになると考えられます。

結局、会社の従業員に対する要請がいずれも奏効せず、当初の診断書以上の情報しか得られなかった場合には、会社は、それを前提にして従業員を復職させるべきか否か判断するしかありません。通常、就業規則では、従業員の休職事由が消滅し

たときに会社が当該従業員に対して復職を命じるという建付けになっています。このことは、会社が人事権の行使として復職命令を発令することを意味します。ですので、会社としても、復職を申し出た従業員に対して、この点を十分に理解してもらうように（つまり、会社の人事権の行使に積極的に協力してもらうように）話をする必要があります。

7 最後に

以上説明しましたとおり、メンタルヘルス不調状態にある従業員対応に関する実務上の留意点は多岐に渡ります。

しかも、会社の実際の対応に当たっては、単純に結論が導き出せる場合はほとんど存在ません。

多くの事案では、会社は、様々な事情を総合考慮しながら従業員に対する対応方針を慎重に判断する必要があります。

ですので、メンタルヘルス不調状態にある従業員対応に迫られた場合には、是非、専門家に相談することをお勧め致します。

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士 兼定 尚幸
kenjo@jmatsuda-law.com

松田綜合法律事務所
〒100-0004
東京都千代田区大手町二丁目6番1号
朝日生命大手町ビル7階
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行為されないようご留意下さい。