

平成23年（受）第903号 地位確認等請求事件

平成24年4月27日 第二小法廷判決

主 文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

理 由

上告代理人大谷禎男，同鳥養雅夫，同松尾剛行の上告受理申立て理由について

1 本件は，上告人に従業員として雇用された被上告人が，上告人から，就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤があったとの理由で諭旨退職の懲戒処分（以下「本件処分」という。）を受けたため，上告人に対し，本件処分は無効であるとして，雇用契約上の地位を有することの確認及び賃金等の支払を求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等によれば，被上告人は，被害妄想など何らかの精神的な不調により，実際には事実として存在しないにもかかわらず，約3年間にわたり加害者集団からその依頼を受けた専門業者や協力者らによる盗撮や盗聴等を通じて日常生活を子細に監視され，これらにより蓄積された情報を共有する加害者集団から職場の同僚らを通じて自己に関する情報のほのめかし等の嫌がらせを受けているとの認識を有しており，そのために，同僚らの嫌がらせにより自らの業務に支障が生じており自己に関する情報が外部に漏えいされる危険もあると考え，上告人に上記の被害に係る事実の調査を依頼したものの納得できる結果が得られず，上告人に休職を認めるよう求めたものの認められず出勤を促すなどされたこと

から、自分自身が上記の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨をあらかじめ上告人に伝えた上で、有給休暇を全て取得した後、約40日間にわたり欠勤を続けたものである。

このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想される場所であるから、使用者である上告人としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば、上告人の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見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、被上告人の出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから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論旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、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適切なものとはいえない。

そうすると、以上のような事情の下においては、被上告人の上記欠勤は就業規則所定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ものと解さざるを得ず、上記欠勤が上記の懲戒事由に当たるとしてされた本件処分は、就業規則所定の懲戒事由を欠き、無効であるというべきである。

3 以上の次第で、原審の判断は、是認することができる。論旨は、採用することができない。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

（裁判長裁判官 須藤正彦 裁判官 竹内行夫 裁判官 千葉勝美）

