



Vol.93

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★日本ヒューレット・パカード地裁判決

1 日本ヒューレット・パカード事件最高裁判決

平成24年4月27日、日本ヒューレット・パカード事件最高裁の判決が出ました。

精神的不調による被害妄想から、被害にかか
る問題が解決されない限り出勤できないとし
て約40日間にわたり欠勤し、論旨退職処分と
なったシステムエンジニア(本件社員)が、処
分無効を理由に雇用契約上の地位を有するこ
との確認等を求めた事案でした。

最高裁は、精神的不調により欠勤を続けている
労働者に対しては、使用者は医師による健康
診断を実施する等の対応を採るべきであると
し、このような対応を採らずになされた本件処
分は無効と判断しました。

つまり、精神的不調は明らかであり、自分が
病気であるとの意識も薄く、職場復帰後、周囲
の従業員に悪影響を及ぼすことが素人目にも
明らかな場合であっても、就業規則に定めてい
る医師による診断等を実施しない場合は解
雇・退職扱いは無効となるというものです。

私は、この最高裁判決を初めて読んだ際「こ
の事例で、そこまで企業がやらないといけな
いものなのか」と驚きました。

今回は、上記最高裁判決確定後の休職命令、
休職期間満了による退職が認められた東京地
裁判決(平成27年5月28日)を御紹介しま
す。

それに加えて、実務上よく問題になる主治医
診断書の信用性について述べたいと思います。

2 本判決の事案

上記最高裁判決が確定してから、会社は産業
医面談を指示し、さらに大学病院の精神科を受
診させるなどしました(ただし、本件社員の受
診拒否はありませんでしたが大学病院側が回
答を回避しました)。産業医は「労働自体は可
能」としたうえで、本件社員が嫌がらせ問題に
ついて未解決であると認識していることから、
周りの従業員と再度トラブルになる可能性が
あり、社内での就労には障害があると判断しま
した。これを受けて、会社は再度休職命令を発
令し、その後も本件社員の精神的不調は変わら
ないとして休職期間満了により退職扱いとし
ました。

裁判所は、本件社員には妄想性障害の疑いが
あり、休職して治療することを必要とするよ
うな精神的不調があると認められ、また休職期
間満了までの間に復職できるような状態になっ
ていたとも認められないとして、本件社員の請
求(労働契約上の地位確認等)を棄却しました。

3 判決の評価

最高裁判決を受けて、会社は本件社員に産業
医面談、専門医の受診を指示しました。にもか
かわらず、本件社員は自己が妄想性障害を有し
ていることについて認識せず、治療も受けよう
としませんでした。このような状況下では、休
職命令発令、休職期間満了による退職扱いもや
むを得ないかと思います。

4 従業員側医師意見の信用性

メンタルヘルスをめぐる紛争では、主治医の復職可能の診断書と、これを否定する産業医の判断が対立することがあります。

なかなか主治医の判断の信用性を否定することは難しいのですが、本判決では、「D 診断書及び医師の証言は、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を認めなかったとしたものであって、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判断することができなかっ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いわざるを得ない」と判断して、主治医診断の信用性を否定しています。

実務上、主治医診断の信用性を否定できるか検討することが多くあります。医学的知見を正面から否定することは難しいため、以下の観点から、周辺事実や矛盾を指摘することになります。

- ・これまでの患者との関わり方 (例 最近主治医になったばかりで過去の事実を知らない)
- ・前提事実を把握していない (例 患者の担当する業務内容を全く知らない)
- ・前提事実を把握していないのに一貫して「軽作業は可能である」などとの判断を長期間にわたって行っている
- ・傷病手当金の申請にあたり就労不能と記載しながら、直後に就労可能との診断書を作成する

など診断内容が矛盾している

5 メンタルヘルス問題において、医師が就労不能と診断することはほぼない

メンタルヘルスをめぐる紛争では、「この従業員の方はどう考えても元の職場に復帰できないのではないか」との疑念を持たざるをえない案件に当たることもあります。

それでも、主治医は「職場復帰は可能」との診断書をいとも簡単に作成します。職業倫理上果たして問題はないのか疑問に感じる事例もあります。

しかし、多くの医師は患者の疾病を治療するために仕事をしています。そのため、どうしても患者の疾病が好転しない、治癒しない、寛解しないことを前提とした意見を書くことはできないのではないかと思います。また、「就労可能」という概念はそもそも抽象的で、医師が判断するのに適していないのではないかと思います。

現在では、私はメンタルヘルス問題において、医師が就労不能と判断することはほぼないと考えたうえで、主治医診断の信用性の争い方、他の産業医・専門医による診断をどう活かすかを検討するようにしております。もっとも、復職可能か否かについての判断は、会社が最終的に責任を持つべきものだと思います。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982