



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.39

★主治医面談に同意しない従業員

休職中の従業員が復職可能の診断書を提出してきたものの、会社がその診断書を作成した医師への面談を求めても従業員がこれに同意してくれません。会社もそのような状況において診断書の内容をそのまま信じるわけにもいかず・・・かといってそのまま休職期間満了で退職にしてよいのか・・・と対応に迷うことがあります。

今回は、医師との面談に同意しなかった従業員に対する休職期間満了による解雇の有効性が争われた事案をご紹介します(トッパンメディアプリンテック東京事件・東京地裁立川支部平成28年11月15日判決)。

この事案では、労働者が適応障害のため1か月の自宅療養を要するという診断書を提出して欠勤した後、会社が職場復帰の可否を判断するため医師の診断書の提出及び診断書を作成した医師との面談のための同意書の提出を求めたものの、労働者がこれに同意せず、直ちに職場復帰を求めました。

その後も、労働者は医師との面談に同意しなかったことから、会社が1か月間の休職命令を発令し

たところ、今度は、労働者から適応障害により3か月間の自宅療養を要する旨の診断書が出されました。会社は、引き続き同診断書を作成した医師との面談のための同意書を労働者に提出するよう求めましたが、労働者はこれにも同意しませんでした。

会社は、やむを得ず休職期間を1か月ごとに6か月間休職期間を延長したものの、その後も労働者からは医師との面談の同意書が出されなかったことから、復職の判定ができないとして、就業規則に基づいて休職期間満了により解雇しました。

1 主治医面談は必須

この事案もそうですが、従業員から復職可能の診断書が出てきた場合に復職させるか否かを判断する場合や、休職期間満了間際になっても復職可能の診断書が出てこないような場合など、会社として休職期間満了時点で何らかの対応をしなければならない場合、やはり主治医との面談が不可欠になると考えられます。

別の裁判例においても、「被告は、原告の退職の当否等を検討するに

当たり、主治医であるA医師から治療経過や回復可能性等について意見を聴取していない。(中略)、被告の人事担当者であるM教頭らが、A医師に対し、一度も問い合わせ等をしなかったというのは、現代のメンタルヘルス対策のあり方として不備なものといわざるを得ない」(J学園うつ病・解雇事件東京地裁H22.3.24判決)と述べているように、特に後々に紛争になりそうな事案においては、主治医面談は必須と考えられます。

2 勤務態度もよくなかった

裁判所は、労働者が主治医面談に同意しなかった事実や労働者の勤務態度に問題があり(具体的には、上司の指示に従わない、トイレに10分以上こもり戻ってこない、注意をすると聞き入れずに暴言を吐き相手を脅す、上司の注意指導に対して「なんで警告を受けなくてはならないのか、法律でも何でもよいからそれに則って報復する」旨を述べて反発する、作業用帽子を着用しない、同僚である新人に対して「お前、俺が新人の頃にそんな態度だったらボコボコにされてるよ。デカイ奴には負けねーし」と威圧するような態度をとる、リーダーに対して「ピアスを外せ、今度仕事に付けていた

ら殺すぞ」、「お前は犬だ、小さい男だ、近いうち、俺のバックボーンに始末させる」などと暴言を吐く、リーダーからの注意に対して「やってやろうか」と暴言を吐いた後に体当たりする、工場長に回答書を手渡す際にビデオ撮影し、撮影を中止するよう指示したのに従わない、業務指示書を受け取る際にボイスレコーダーによる録音をする、欠勤が多かったが体調不良を証する資料を提出しなかった等の事実があったようです。)、2度にわたるけん責の懲戒処分を受けても、勤務態度が改まらなかったこと、職場の規律を乱す行為を繰り返したことにより上司や同僚の中には体調不良を訴える者もいたこと等の事情を考慮し、解雇を有効と判断しました。

この事案の結論は妥当だと思えますが、会社も、1回目の休職期間満了時に直ちに解雇せず、休職期間を延長して同意書の提出を促すなど慎重に対応したことも解雇が有効になったポイントではないかと思えます。