



弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

Vol.73

★問題行動のみられる社員の解雇が有効とされた事案

今回のニュースレターは、いわゆる問題社員の解雇が有効とされた裁判例（B社事件。東京地裁令和元年8月1日判決、労経速2406号3頁）をご紹介します。問題社員対応についてはご相談も多いですが、本件は典型的な事例と思いますし、会社側の対応についても参考になると思います。問題社員対応ではメンタル疾患が疑われる場合も多く、会社側が対応に苦慮されることがありますが、本件は休職を命じずに解雇した点についても有効とされています。

1. 事案の概要（原告の問題行動）

本件の当事者ですが、被告は電化製品等を販売する株式会社であり、原告は被告が経営する店舗の販売員でした。

原告には、いわゆる問題行動が多くみられ、裁判所が認定した問題行動として以下のようなものがありました（これだけに限られません）。そのため、被告は原告を注意指導していくこととし、主任が原告の問題行動を確認し、注意指導した場合には内容を記録することにしていました。

- ・被告が主催する英語講座において人を傷つける言葉を習いたいなどと申し出る
- ・勤務時間中に食堂で休憩する
- ・インカムで不適切な発言をする
- ・無断で早退する
- ・無断で長時間売場を離れる

・上司に対して「バーカ」などとメールを送信する

2. 被告の行った改善指導・処分

原告に前記のような問題行動がみられたことから、被告は前記のように記録を残すこととし、また、以下のような注意指導、懲戒処分を行いました。

- ・平成27年6月6日改善指導書を交付
- ・同年6月18日改善指導書を交付
- ・平成27年8月10日付譴責の懲戒処分
- ・同年10月7日付出勤停止の懲戒処分
- ・平成28年1月20日改善指導書を交付（被告の主張）
- ・同年3月8日付降格（降給）の懲戒処分

原告には多くの問題行動が見られ、指導を受けた後も同様の行為を繰り返していたことから、会社としては早めの解雇を希望していたかもしれませんが、実際の対応としては丁寧に対応したといえます。

3. メンタル面の対応

本件の原告についてもメンタル疾患が疑われたため、会社もその点の対応を行っています。

まず産業医が原告と面談しています。産業医の記録には、「メンタル的アプローチが必要」「メンタルクリニックを受診を」等の

記載がありました。

その後被告は原告に対し、就業規則に基づき専門医を受診して診断書を提出するよう命令しました。しかし、原告が必要な検査を拒んだため、そのときは診断書作成には至りませんでした。

その後原告から、クリニックの診断書が提出され、診断書には「病名 反応性うつ病 上記疾患にて当院に通院加療中である」と記載されていました。

その後も原告は産業医との面談や、専門医を受診しました。原告はいくつかのクリニックを受診し、診断書の交付を受けています。診断書には「病名 適応障害、心身症 本日の診察の結果、上記病名であるものと診断する。…当分の間通院加療をすること、および、職場では環境調整などの対応をすることが望ましい。」などの記載がありました。

4. 原告の解雇

平成28年4月15日、就業規程違反を繰り返しており、再三の注意・指導にもかかわらず改善されなかったこと、3回にわたり懲戒処分を行ったにもかかわらず、その後も改善されていないことなどを理由に、被告は原告を解雇しました。

5. 裁判所の判断

裁判所は、原告の多くの問題行動、被告の改善指導、懲戒処分等の事実を認定し、原告に改善がみられなかったと判断しています。

そのほか、本件ではメンタル疾患が疑われる状況がありましたが、被告が休職の措置をとらなかったことについて、以下のよう判断しています。結論としては解雇有効と判断しました。

「確かに、被告は、原告に対して休職の措置をとることなく本件解雇を行ったものであるが、原告から休職の申出がされたことは窺われない。前記前提事実のとおり、被告の社員就業規程においては、被告が休職を命じるためには、業務外の傷病による勤務不能のための欠勤が引き続き1か月を超えたこと、又は、これに準じる特別な事情に該当することや、医師の診断書の提出が必要とされているところ、原告が1か月を超えて欠勤した事実は認められず、また、証拠によれば、被告は、原告にたいして精神科医の受診を命じた上で、診察した医師に対して病状等を照会したものの、原告の精神疾患の有無や内容、程度及び原告の問題行動に与えた影響は明らかにならなかったというべきであるから、原告に対して休職を命じるべき事情は認められない。」

6. まとめ

最後の休職の点は、似たような事案の対応について大変参考になると思います。本件では原告から休職の申出がなかったようですが、休職の申出があった、あるいは休職の要件を満たしていた場合は、おそらくまず休職を命じるべきだとされると思います。