



Vol.96

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★適応障害の従業員を自席から玄関まで連れ出した行為を違法ではないとした裁判例

今月のニュースレターは、適応障害と診断された従業員を自席から玄関まで連れ出した行為について違法ではないとした裁判例（横浜地裁令和3年12月23日判決）をご紹介します。

従業員の意に反して身体を拘束し、事業所の外に連れ出す行為は、身体を自由を侵害するものとして違法とされる危険があるため、実際にそのような行為に出るケースはほとんどないと思いますが、本裁判例はやむを得ない場合には違法とされない場合もあることを示しており、実務において参考になると思います。

1 事案の概要

本件は、適応障害を発症して休職期間満了により自然退職とされた原告が、地位確認等を求めた事案ですが、その中で、自席から被告会社従業員4名掛かりで原告の四肢を抱えて原告の自席から正面玄関まで運んだ行為（「本件連れ出し措置」）が原告の身体を自由及び人格権を侵害する不法行為に該当するとして、慰謝料100万円等を請求しており、今回のニュースレターはこの点について解説したいと思います。

2 事実認定と裁判所の判断

裁判所は本件連れ出し措置の①目的と②態様からやむを得ないものであり違法とは言えないと判断しています。

(1) 目的

裁判所は当日に至る事実経過から、以下のように目的について判断しました。

「原告は、平成27年4月頃から、上司の面談や健康管理室でも泣いて会話ができない状態になり、職場との関係改善の提案をされても上司や同僚とコミュニケーションをとることを避けたり、職場で突然理由も言わずに泣き出したりし、同年9月からは原告の両親からの連絡も拒否し、原告の母が会いに来て逃げようになり、産業医から心療内科への受診を勧められても拒否したことが認められる。また、原告は、同年12月頃になると、原告の上司が質問しても返答せず、業務指示にも従わず、涙と鼻水を長時間流し続け、急遽半休を取得することが多くなり、原告の父は、被告会社の求めに応じて、有隣メンタルクリニックへの受診予約を取ったものである。被告会社内では、当初、原告へのマネジメントに問題があったのではないかと、騒ぎすぎて引っ込みがつかなくなっているのではないかと等の意見も出されていたが、産業医を含めた健康管理室が関与しても、原告が頻繁に泣いたり、上司に無断で長時間離席したり、泣いている理由を問われても泣き続けたりする状況が続き、原告と職場とのコミュニケーションが取れない状況が改善できない中で、原告自身は心療内科への受診を拒否し、原告の両親にも心を閉ざしていたものであり、被告会社がこのまま原告を放置することは、原告の健康管理の観点からも業務遂行の観点からも是認できなかったものと認められる。そうすると、原告の意思に反していたとはいえ、原告を心療内科に受診させるために

帰宅させること自体に問題があったとは認められず、まして被告会社に、適応障害を発症した原告を職場から追放する目的があったとは到底認められない。」

(2) 態様

当日は産業医同席のもと、会社が原告の両親と面談しました。会社は原告の状況を説明したうえで、実家付近の医療機関で受診し、医師の意見書を提出するとともに、診断結果とアドバイスに基づき体調面を最優先に対処することを指示し、原告の父もこれに同意しました。

原告は、途中から面談に同席しましたが、涙を流し、一切発言をせず、両親とともに帰宅して療養に専念することにも納得する様子を示しませんでした。原告は、突如、被告会社内の3階にある自席に戻り、涙を流して身体を硬直させ、問い掛けに対しても全く動かず、自席から立ち上がるのも拒みました。そこで、被告会社の従業員2名が、原告の両脇を抱えて、原告を自席から立ち上げさせ、原告の背中を押して、両親が待機する1階の正面玄関まで歩かせようとしたのですが、途中で原告がパーテーションに両手でしがみついたことから、被告会社の従業員4名掛かりで、原告に自分で歩かせようとしたり、原告の足を持ったりして、エレベーターを使って1階まで降り、原告を正面玄関まで連れて行き、そこに停車されていた原告の両親の自動車に乗せました。

(3) 違法性についての判断

当時の原告の状態からすれば、前記認定のような態様による本件連れ出し措置はやむを得ないものであったと認められ、不法行為に該当するものと評価することはできない。なお、本件連れ出し措置の不法行為該当性又は違法性阻却事由の有無について、原告の主張するように都道府県知事が精神障害者に対して行う入院措置（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律29条）と同一の要件によらなければならない根拠もない。

3 まとめ

原告が主張した都道府県知事による入院措置は、自傷、他傷のおそれがあり、2人以上の指定医の診察を経て、医療及び保護のために入院させなければその精神障害のために自身を傷つけ又は他人に害を及ぼすおそれがあることについて、各指定医の診察の結果が一致した場合でなければならないとされています。裁判所は、このような要件が必要でなければならない根拠はないとしています。具体的にどのようなケースであれば違法とされないかの判断は難しいですが、本件の裁判所の判示を参考にすると、労働者を事業所外に追放する目的で連れ出す場合は違法とされる危険が高そうです。したがって、配転命令や自宅待機命令、解雇等に反発して入社してきた従業員を事業所外に追放する目的で連れ出す場合は、違法性を阻却する事由がない限り違法とされると思われます。また、裁判所は認定しませんでした。原告は宙吊りで顔面が床すれすれの状態で運び出されたと主張していました。態様としても、不必要に労働者を拘束したり、危険な態様で運んだりすることのないように注意が必要だと思います。