



Vol.16

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 自然退職有効性判断における「人格に由来する問題と精神疾患との区別」

弁護士の平野剛です。今回は、横浜地裁令和3年12月23日判決（先月岡弁護士が紹介）のうち休職期間満了による自然退職扱いを無効と判断した部分を取り上げます。判決では事実関係が詳細に認定されていて、登場人物も多いのですが、なるべく単純化してご紹介します。

1 事実関係

本件の原告Xは平成26年4月に被告会社に総合職正社員として入社しましたが、入社1年目から周囲と円滑にコミュニケーションを取れず、食事会で同僚と会話せずに涙を流す、業務上の面談や朝礼の挨拶時に涙を流す、泣いている理由を尋ねても答えない、何度注意してもタイムカードで管理している時間外に密かに業務をしているなどの事象が見られました。2年目の夏以降、会社の健康管理室や産業医が関与したり、Xの両親も関与したりするようになりましたが、状況は好転せず、Xは平成27年12月に当時の主治医であるD医師から「適応障害（情緒の障害を主とするもの）」との診断を受け、年休及び病欠を経て、会社は平成28年3月26日に、同日から平成29年7月25日までの間の休職を命じました。

Xは、平成28年8月よりY医師のもとでの受診とリワークプログラムの受講を始めました。Y医師は、平成29年4月24日付の会社宛の診療情報提供書（作成過程でXの要望に基づく修正あり）を作成し、その中で「傷病名」として「能力発達に元々特性があり、業務に支障をきたす人」、「適した業務内容についての助言」として「作業を行う際は一人で行え、グループや他の人との共同作業は少ない業務」、「顧客への対応、他の部局との折衝など人間関係をあまり必要としない業務」等、「配慮事項」として「複数の指示は同時に出すのではなく、行う順番に1つずつ出す」「会社のやり方と彼のやり方が異なる場合は、会社のやり方が良いことを説明して納得してもらおうようにする」「会社のやり方を説明する際は時間を取って丁寧に説明する」等の内容が記載されていました（これらは一部を列挙したもので、配慮事項数は11項目）。

会社は、平成29年4月28日付で、Xに対し、被告会社内での復職は不可と判断した旨を通知しました。その理由として、概要「特性の本人受容ができていない」「意図することが伝わらず、双方向コミュニケーションが成立しない場面が多い」「一般的な社会常識及び暗黙の了解に対する理解が乏しく、被害者意識が強く誤解が生じやすい」「主治医より提示された配慮事項につき当社内では万全な体制で復職受入をすることができない」といった内容が示されていました。

その後、Xは労働組合に加入し、会社と労働組合との間での団体交渉が行われたり、Xが他の医師に受診して診断書の作成を受けたり、神奈川労働局から会社への助言がなされて会社が休職期間を平成30年10月末まで15か月延長したりしました。休職期間延長後の平成29年7月28日には産業医がY医師の提示した配慮条件つきでの復職を可とする判断をしていましたが、会社は最終的に延長後の休職期間の満了をもってXを自然退職扱いとしました。

2 裁判所の判断

(1) 休職理由の消滅、自然退職の有効性の判断手法

裁判所は、休職理由の消滅について「原則として、従前の職務を通常に行える健康状態になった場合をいう」としつつ、「私傷病発症前の職務遂行のレベル以上に至っていないことを理由

に休職期間の満了により自然退職とすることは、いわゆる解雇権濫用法理の適用を受けることなく、休職期間満了による雇用契約の終了という法的効果を生じさせることになり、労働者の保護に欠ける」「ある傷病について発令された私傷病休職命令に係る休職期間が満了する時点で、当該傷病の症状は、私傷病発症前の職務遂行のレベルの労働を提供することに支障がない程度にまで軽快したものの、当該傷病とは別の事情により、他の通常の従業員を想定して設定した『従前の職務を通常の状態に行える健康状態』に至っていないようなときに、労働契約の本旨に従った履行の提供ができないとして、上記休職期間の満了により自然退職とすることはできない」と述べました。

(2) 休職理由の消滅について

まず、裁判所はD医師の診断等を根拠として、Xが平成27年12月以降に療養を要することとなった直接の原因は適応障害の症状であったと認定しました。この点、会社は「何らかの精神疾患による健康状態の悪化のため、業務の遂行に必要とされるコミュニケーション能力、社会性等を欠く状態（以下、本レターではこの状態を「本件状態」といいます）となり、これを根本的な原因として上司の指示及び指導に従わない等業務に支障を来す状態になったものであり、適応障害という医学上の病名ではなく、この症状を休職理由としていた」と主張していました。この主張に対し、裁判所は、本件状態について「いずれも適応障害から生じる症状として説明可能」とし、さらにXの休職理由に含まれる本件状態は「原告が本来的にもつ人格構造や発達段階での特性や傾向に起因するコミュニケーション能力や社会性等の問題とは区別されなければならない」と述べました。

裁判所は、適応障害については、リワークプログラムの担当カウンセラーと協議を経たうえでY医師が平成29年4月24日付で「適応障害にて通院加療して休職中であったが回復した」と診断していることなどから、その頃に適応障害が寛解したと認めつつ、従前の職務を通常の状態に行うことのできないような健康状態の悪化が解消したといえる時期は、産業医が復職を可能と判断した同年7月28日であると説示しました。そのうえで、産業医診断の翌月である同年8月1日以降、段階的に復職させるべきであったとし、会社に対し同日以降の賃金をXに支払うように命じました。

3 復職可との医師の診断の重み

- (1) この判決を一読したときには、社内で周囲に多大な支障を及ぼすことが容易に想像し得る人物を復職させなければならないのは会社に酷ではないか、発現した症状が疾患を原因とするのか生来的なものに由来するのかを区別して検討するのは会社には無理なことではないか、という印象でした。しかし、事実関係を繰り返し確認していく中で、裁判所の理由付け（特に、当該傷病とは別の事情により通常程度に職務をできない場合の考え方）には異論があるものの、裁判所として自然退職を有効と判断するのは難しく、結論を導くために悩んだ末にこのような判断に落ち着いたのではないかと考え直しました（会社も控訴しなかったようです）。
- (2) 本件では、Xを復職させても休職前と同様の事象が発生することが強く懸念されるものの、裁判所としては、主治医、産業医の双方が条件付きで復職可との見解を示している以上、それを排斥して自然退職を有効と判断するだけの説得的な論拠を見出し難かったと考えられます。

また、会社側は、主治医のY医師から復職可能との情報提供を受ける前の段階から自然退職扱いとすることを前提として検討しており、判決文からは、主治医や産業医からの意見が出された後に、その意見を前提としての復職可能性について具体的に検討した様子が見えてきません。会社はXを総合職として採用したこともあり、Y医師の診断内容や求める配慮事項に照らして、自社での雇用継続は難しいと判断したのも心情としては理解できます。

生来的な人格構造に由来する問題なのか、精神疾患を原因とする問題かを区別するのは容易ではなく、また、これを区別するのが会社から見てどれだけの意義があるのかは疑問ではあるものの、主治医からも産業医からも概ね同内容で復職可との診断が出ていて、その診断を覆すだけの医学的根拠や事実があれば話は別ですが、それが無い状況では、医師が求める配慮事項のうち会社として可能な範囲での配慮のもとでいったん復職させようとして、復職後に同様の状況が繰り返されれば解雇を検討するという対応をとるのが、正解だったように思われます（後から第三者が言うのは簡単ですが）。医師が求める事項が会社にとって相当な困難を伴う場合でも、それは不可能であるとして復職不可と即断するのは大きなリスクを伴うという警鐘と言えます。