



Vol.36

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ メンタル不調者への注意指導での解雇可能性の示唆

弁護士の平野剛です。今回は、問題行動を起こしているメンタル不調者への対応が問題となった事案の裁判例（東京地裁令和5年3月22日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件は、語学教室を経営する会社が雇用していた外国人講師から訴えられた事件です。

原告は被告のa校に勤務するネイティブ教師で、a校にはネイティブ、日本人の教師が各5名程度おり、マネージャーのB（校長相当）、アシスタントマネージャー（受付業務担当、「本件カウンセラー」）、教務主任G、キッズ主任Fという人員構成でした。

本件ではこのほかに本部社員C、D、Eの3名が登場します。

原告は、本件カウンセラーに告白したものの交際を断られ、その後、問題行動を起こすようになっていきます。被告会社では、原告が精神疾患にり患している可能性があることと認識し、面談して産業医の受診をすすめるなどの対応をしつつ、原告の問題行動について注意指導をしていました。

下表はその経過を時系列で示したものです。

	原告と会社側との連絡状況、原告の問題行動等（青字部分）
●. 3 下旬	本件カウンセラーに告白して断られる。
●. 4. 11	（この日の面談より前に、Fは原告の失恋や原告が同僚に自殺を試みたと話していることを知り、Bに報告）面談で原告がBとFに、異動ができないか相談したが、異動させることはできないと回答。（背景として被告では1年の担任制をとっていた）
●. 4. 27	面談でCは原告が米軍所属時のPTSD発症を知り、産業医受診を提案（→受診せず）。
●. 10 末頃	本件カウンセラーに誕生日プレゼントを渡そうとして拒否される。
●. 11. 4	飲酒。リストカットをしたとする写真を同僚にLINEで送る。
●. 11. 5	前日の飲酒が残った状態で研修に出席。これを知り、Cが当日のうちに面談。原告は異動を希望。Cは原告に対し、再び産業医面談を提案（→受診せず）。
●. 11. 6	原告はCに対し、横浜のXクリニックで支援を受ける手続きをとったと連絡。
●. 11. 18	新人外国人教師着任の手伝いをするため、公休日であるにもかかわらず、a校に現れた。このとき本件カウンセラーに会った。
●. 11. 19	原告はCに対し、PTSDとうつ病を専門とするセラピストを決めたと連絡。
●. 11. 20	Cは原告の失恋や自殺騒動について知り、原告と面談。問題行動について指導。医師の受診を勧め、アメリカで専門医にかかりながら療養することも強く勧めた。
●. 11. 21	朝礼への参加を待つ同僚女性に対し、昨夜楽しかったか、セックスをしたかと質問。
●. 11. 27	Cは面談にて、飲酒出勤、本件カウンセラーへの接触、同僚女性への不適切発言について注意。以下の記載のある警告書を示す。

	【警告書の記載内容】原告のa校での言動は、不適切であり、今後は見過ごすことも許容することもできないこと、 性的発言に限らず、不適切な発言を行ったり、女性従業員や生徒に言い寄ったり、飲酒した状態で出勤した場合には直ちに解雇すること、職場の内外を問わず、同僚と問題が生じた場合にも直ちに解雇する旨
●. 12. 19	原告が人事部にメールで異動願を提出する。
年末年始	アメリカに一時帰国
▲. 1. 8	遅刻して出勤
▲. 1. 11	原告がセラピストに対し、自殺をほのめかす内容のメールを送り、自宅に警察が出動。
▲. 1. 16	原告が人事部に今月中に異動について決定されなければ辞める等を記したメールを送信
▲. 1. 17	原告とD, Eが面談し、原は異動を希望する理由（本件カウンセラーに恋愛感情を抱いていること等）を述べ、Dは会社の決定はノーである旨を伝える。
▲. 1. 18	原告は1月25日付で退職する旨の退職願を提出。
▲. 1. 28	原告は、弁護士や労働局と話し合った上、退職手続の書類に署名押印。
▲. 10. ?	原告がビニール袋をかぶって窒息死による自殺を試みる。
▲. 11. ?	原告はZ病院を受診し、自殺を試みた原因として、本件カウンセラーが忘れられないことを挙げた。

2 原告の主張

原告は雇用契約上の地位の確認や賃金請求、退職勧奨や職場環境調整義務違反についての損害賠償請求を行いました。ここでは職場環境調整義務違反についてのみ取り上げます。

原告は、職場環境調整義務について、原告をa校で働かせてメンタル不調が増悪することを回避すべく精神状態の確認、業務軽減、勤務地変更等の対応をすべき義務を負っていたのに、被告がこれらを行わないばかりか警告書を示しながら解雇を示唆したことが義務違反にあたるという趣旨の主張をしました。

3 裁判所の判断

(1) 注意義務の発生時期・内容

まず、本判決では、原告の上司であるBが●年4月11日の原告との面談前の時点で、原告が本件カウンセラーに交際を申し込んで断られただけでなく、自殺を試みたと周囲に告げたことを知っていたことを指摘し、「被告において、原告の**精神状態が業務に耐えるものであるか確認すべき義務**は、この時点で発生していた」と述べました。

さらに、本判決は、原告がリストカットの写真を同僚に送るなどの問題行動をBが把握した時点で、被告は、原告の精神状態が明らかに悪化していることを認識していたとして、「被告が負う、原告の精神状態を確認し配慮すべき義務も、より重大なものとなっていた」と述べました。

(2) 注意義務違反の有無

まず、本判決は、11月20日までの対応について、産業医への受診を勧めていること、原告がこれを断っていること、自らセラピストを決めたと連絡していることなどに照らし、直ちに産業医を受診するためにより強い措置をとるべきであったとはいえず、原告の精神状態の確認義務を怠ったとは言えないと述べました。

次に、本判決は、面談における原告への警告について検討しています。原告の飲酒状態での出勤やセクハラ発言について、注意の必要性は否定できないとしつつも、「**本件飲酒出勤や本件セ**

クハラ発言は、原告の精神状態の悪化を示唆するものともいえるから、言動を注意する場合でも、**精神状態を悪化させかねない方法を避けて慎重に行う必要があった**と述べます。そのうえで、「C氏は、これらの行動について、**慎重に注意を行うどころか、更なる不適切行動があった場合には即時解雇することを告げるという、厳しい内容の警告を行った**。この警告は、原告の精神状態を悪化させかねないものであったといわざるを得ない。」と述べています。

さらに、「被告は、11月27日の警告後、1月17日に面談を行うまでの間、例えば11月5日以降のC氏が原告に連絡をとっていたときのように、原告の精神状態について確認しようとした形跡がない。C氏が原告の精神状態を悪化させかねない行動をとりながら、**●年11月27日以降、原告の精神状態の確認を放置した**ことは、原告の精神状態を確認し、配慮すべき職場環境調整義務に違反するものであった」と述べました。

そのうえで、裁判所は被告に対し、30万円の慰謝料の支払いを命じました。

4 「直ちに解雇」を示唆した注意は行き過ぎ。その後の「放置」との評価は謎。。

実務上、精神疾患にかかっている又はその疑いがある労働者が起こした問題行動への注意指導が必要になる場面に遭遇することは珍しくありません。行為者の精神疾患の程度がかなり重いとされるケースや、そこまで症状は重くないケースで注意指導までは行うとしても更に進んで懲戒手続まで行うか否かについてなど、対応に悩むこともあります。本判決が述べるように、一般論として、精神状態を悪化させないように慎重な対応が必要であることは間違いありません。

本件では、裁判官は原告がリストカットをした事実があったという前提で被告に対してより慎重に配慮すべきという態度を示していますが、実際にはリストカットの翌日に飲酒出勤した際にも誰も原告が手首に包帯をしている様子を見かけた者がおらず、その事実自体の信憑性に疑問がある状況だったと思われまます。

そのような状況であれば、私がこの事案について相談を受けた場合でも、飲酒出勤やセクハラ発言について注意指導をするところまではアドバイスをしたと思います。ただ、さすがに**「再度問題があった場合に直ちに解雇する」**という趣旨の警告は、精神疾患が疑われるケースではなくても、繰り返し行われたものでない限り、通常は控えるようにアドバイスをします。本件での警告としては明らかに行き過ぎと言われてもやむを得ず、この対応が裁判官の心証に影響したことは否めません。それでも、当・不当の問題はあるとしても、損害賠償責任が発生するほどの注意義務違反かと言われると疑問が残ります。

なお、仮に、リストカットの件が信憑性が高いと思われるのであれば、まずは就業を禁止して直ちに産業医に受診するように命じるなどの対応が必要だったと思われまます。

11月27日の面談以降1月17日の面談まで精神疾患の確認をしなかったことを裁判官が問題視した点は大いに疑問です。原告は11月27日の面談後、●年中は特に問題行動を起こさずにアメリカに一時帰国するなどしており、この間は面談を行っていなかったことが義務違反とまで言われるような問題があったとは思われまません。年明けには遅刻等の問題が見られましたが、10日程度フォローして面談をしなかっただけで義務違反と言われるのであれば、精神疾患の労働者を抱えているケースの大多数が義務違反ということになってしまうでしょう。原告が当時実際に原告が要望していたのはa校からの異動でしたが、判決は異動をさせなかったことは義務違反とは言わず、健康状態確認のための連絡をとらなかったことを義務違反としています。あまりにも非現実的な判決と言わざるを得ず、このような判決が他にも出てこないことを祈るばかりです。