



Vol.138

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★在宅勤務取消・出社命令に応じずメンタル疾患の診断書を提出して出社しない従業員に対する解雇は有効か？

今月のニュースレターは、在宅勤務を行っていた従業員に対し、業務報告の不備や対話拒否等を理由に会社が在宅勤務を取り消して出社を命じたところ、従業員はこれに応じずメンタル疾患（適応障害、うつ病）の診断書を提出するなどして欠勤を続けたため、会社がその従業員を解雇した事案（大阪地裁 R7. 9. 26 判決）をご紹介します。結論として**解雇は有効**とされました。

1. 事案の概要

(1) 原告の勤務状況

被告は情報処理サービスを業務内容とする株式会社であり、原告は被告において技術系 IT 開発業務に従事していました。なお、原告は親会社である P 社から被告会社に対する事業譲渡の際に被告会社に転籍しています。

原告は P 社在籍時、**無断在宅勤務等により減給処分**を受けました。転籍後、**減給処分は不当、上司から嫌がらせを受けている等の通報**を行い、その後も**同僚から業務を妨害されている等**のメールを送ったりしました。また、警察に社内でストーカーやパワハラ被害を受けている等を訴え、法務担当が警察官と面談を行うことになりました。

その後も会社の指示に従わない言動が多く見られましたが、P 社の健康管理室に対し、**ストレスにより体調の不調が生じていること、部長がストレスの原因であること**などを訴え、産業医面談では精神疾患の治療薬を処方されていると伝えるなどしました。

原告は、コロナ禍の令和 2 年 4 月 1 日以降、年休取得日以外は概ね在宅勤務を行っており、開始時に「はじめます」、終了時に「終わります」と一言だけのメール連絡することがほとんどであり、週報には概括的な記載のみで、同年 9 月中旬頃からは**パワハラに対する不満の記載のみ**になっていました。このような状況を踏まえ、原告の健康状態の確認等を目的として、上司から原告に対して**出社しての打合せを要請**しましたが、**原告は応じませんでした**。

被告は原告に対し、書面やメールで**出社を求めましたが**、原告は応じず、体調不良の原告に面談を求めることは**パワハラ**であり**損害賠償を要求する旨**返信したり、メールでなく面談しなければならない合理性がない、出社を求めるのは**報復人事**であるといったメールを送信するなどしました。

(2) 在宅勤務の取消し

被告会社は、令和 2 年 4 月以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏まえた臨時の運用として、在宅勤務を原則としたり推奨するなどしていましたが、**社内ルールの遵守を前提**になされており、**規程において、在宅勤務の対象者は、在宅でも円滑に業務遂行でき、出社して業務に従事する際と同等の成果が出せるなどの一定の要件を満たす者として会社が認めた者とされ、職場・業務の運営上、在宅勤務の継続が困難な事態が生じた場合は取り消すことがあると**されていました。

被告会社は、原告の勤務状況を踏まえ、原告の在宅勤務は不適当と判断し、書面により面談のため出社すること、体調不良の場合は医師の診断書を提出することを求め、応じない場合は在宅勤務

を取り消すと通知しました。原告は、パワハラ通報に対する報復人事である、診断書は裁判所等から届くなどと主張して応じませんでした。そこで被告は原告の**在宅勤務を取り消しました**。しかし、**原告は出社しませんでした**。

(3) 診断書の提出等

原告は、令和3年3月31日、「適応障害 上記にて通院・加療中であるが、特定の状況下では自律神経症状のため、勤務困難となるが、それ以外では継続勤務可能である。」との医師の診断書をメールで送りました。被告は、診断書の趣旨が不明であり主治医から事情を聞く必要がある等の通知をしました。**原告はこれに応答しませんでした**。その後、令和3年5月25日、「**4月から体調が悪化しているので、しばらく休業します**。」とのメールを送信しました。

(4) 出勤停止処分及び解雇

被告会社は、原告の勤怠状況が懲戒事由に該当するとして、10日間の**出勤停止処分**を行い、出勤停止明けの出社を命じました。しかし、**原告はこれに応じず**、令和3年8月3日、書面により、前記(3)のメールにより休職を申し出たと主張しました。また、同年7月30日付診断書を提出し、同診断書には「**うつ病**」「会社の上司からのパワーハラスメントが原因で意欲の減退、興味の喪失、不安等の症状が継続して認められるうえ、これらの症状が悪化し、会社に出勤しての労務ができない状態である（ただし**在宅勤務であれば就労は可能**である）。今後も1ヶ月以上の加療を要する見込みである。」との記載がありました。

被告会社は、**診断書の内容等を確認する必要があるとし、医師との面談への同意や被告会社での面談を求める旨の書面を送りましたが、原告は受取りを拒否しました**。

以上の経緯を踏まえ、被告会社は、同年9月30日、原告を**解雇**しました。

2. 裁判所の判断

裁判所は原告の訴えをいずれも認めませんでした。以下では、在宅勤務の取消しと解雇の点について触れます。

(1) 在宅勤務取消しについて

原告は業務報告を適切に行わず、上司や人事担当者との面談も拒否し続けていました。被告会社において、**在宅勤務はあくまで業務遂行に支障がない場合に認められる制度**である以上、会社が在宅勤務を取り消して出社を命じたことに不合理な点はなく、命令に従わず出社しなかった期間は、**債務の本旨に従った労務の提供があったとは認められない**と判示しました。

(2) 解雇の有効性について

原告は、出勤停止処分後も出社を拒み続け、被告会社からの業務連絡を拒絶する状況にありました。原告は必要最低限の意思疎通も図れない状況にあり、就業規則の解雇事由（業務能力または勤務成績が著しく不良のとき等）に該当すると裁判所は判示しました。また、正当な理由なく欠勤した期間や連絡拒絶の態様から、解雇が社会通念上相当性を欠くとも認められないとしました。

原告は、精神障害を発症しており、業務上生じたものであるから解雇は許されないとか、休職命令を発する等の配慮をしなかったので解雇は合理的理由を欠くなどと主張しました。この点裁判所は、パワハラがあったとは言えず、診断書の内容も休職要件を満たすとは認められず、**原告が主治医への確認に協力する姿勢を示さず、被告会社が休職要件を満たすことを確認できなかった経緯を踏まえると、被告会社が休職を命じなかったからといって、解雇が無効ということとはできない**としました。

3. まとめ

本件の事案では裁判所の判断は妥当だと思います。もっとも、いわゆる問題社員の対応において、メンタル疾患や在宅勤務であれば就労可とする診断書が絡むと判断が難しい場合もあります。本件では以下のような点がポイントとして挙げられると思います。

① 在宅勤務の前から問題とみられる行動があり、メールや通報等の記録が残っていたこと

- ② 在宅勤務中、原告が会社の指示に従わず、その記録が残っていたこと
- ③ 在宅勤務に関する規程において、在宅勤務の要件、取消について定めていたこと
- ④ 会社が然るべき懲戒処分、出社指示、医師に対する確認の要求等、必要な対応を怠らなかったこと
- ⑤ 原告が医師への確認に応じなかったこと

本件のような事案は実際にあり得ると思いますので、会社の対応や裁判所の判断は実務上参考になると思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)