

# 第173回 幻冬舎コミックス（欠勤は業務外の疾病によるものであり、休職期間満了による雇用契約の終了を認容）事件

幻冬舎コミックス（欠勤は業務外の疾病によるものであり、休職期間満了による雇用契約の終了を認容）事件（東京地裁 平29.11.30判決）

業務外で精神的障害を発症し休職していた従業員に対し、休職からの復職面談において上司らが行った復職に否定的な発言は、厚生労働省の「心理的負荷による精神障害の認定基準において」にいう心理的負荷の強度が「強」に該当するような退職勧奨（「退職の意思がないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求め」る行為）に該当するとはいえず、休業期間中の欠勤は業務外の傷病によるものであると判断された事例

掲載誌：労経速2337号16ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

休職期間満了によりYを退職扱いとなった元従業員Xが、休職事由が発生していないこと（「欠勤」には該当しないこと、仮に「欠勤」に当たるとしても業務外の傷病によるものではないこと）、仮に発生していたとしても休職期間満了前に復職可能であったこと、Yの主張する固定残業代が認められないこと等を主張し、Yに対し、地位確認請求およびいわゆるバックペイ・未払割増賃金の支払請求をした事案である。

### 【1】本判決で認定された事実

年月日	事 実
H17.10.10	<p>XはYとの間で、下記労働条件で編集職の従業員として期限の定めのない労働契約（以下「本件労働契約」）を締結した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所定労働時間：1日当たり7時間、1週間当たり35時間</li> <li>・ 勤務時間等：専門業務型裁量労働制（以下「本件裁量労働制」）。所定労働日に労働した場合には、1日当たり9時間の労働をしたものとみなされる。なお、本件裁量労働制は編集職の従業員にのみ適用され営業職には適用されない。</li> <li>・ 月額賃金：基本給34万円（平成21年4月から39万円に増額）</li> <li>・ 賞与：毎年6月および12月支給</li> <li>・ Y就業規則（抜粋）</li> </ul> <p>ア 従業員が次の事由の一に該当する場合には休職を命ずる。 （ア） 業務外の傷病により欠勤が継続または通算30日に及んだとき（以下「本件休職事由1」）</p>

	(イ) 精神または身体上の疾患により完全な労務提供ができず、相当期間の療養を要すると会社が認める時（以下「本件休職事由2」）
H21.7.3	Xは、（遅くともこの時まで）混合性不安抑うつ状態を発症。
H25.5.28	Yは、Xに対して、営業職へ異動させる内示を行った（以下「本件内示」）。
H25.6～7月上旬	A常務、総務局B副部長、C医師（産業医）がXと面談。C医師は、Xが病氣と判断でき、かつプレッシャーのかからない営業職への配置転換が最良であると判断するとともに、専門医Dを紹介した。 その後、Xを診察したD医師からXの病状に関する見解を聴取したC医師は、再度Xと面談の上、A常務らに対し、Xが睡眠を取れておらず、復職できる者の点数ラインに達していない等説明し、休職に値する旨の意見書を作成・交付した。
H25.7.8	XはA常務に、本件内示を断ったらどうなるか聞いたが、A常務は協議中である旨回答した。
H25.7.16	YのA常務および総務局E局長、B副部長がXと面談を行った（以下「本件面談」）。 本件面談において、A常務らはXに対し、D医師の診断書およびC医師の意見書を踏まえ、YとしてはXに休職して精神的障害が完治するまで治療に専念してもらいたい旨を伝え、休職に当たり、直ちに休職扱いとするか、それともまずは残有給休暇を消化し、その後、30日間欠勤して、本件休職事由1に当たるとして6カ月間休職する方法とするか尋ねた。
H25.7.19	Xは、休職には納得できないが命令なら仕方がない旨述べて、有給休暇の取得に関する届出書を提出し、同年7月22日から同年9月19日まで有給休暇を取得した。その後後述の本件休職命令を受けるまでの間、XがYに対して復職を申し入れることはなかった。
H25.9.20	有給休暇消化期間が終了し、Xが同年11月5日まで休業（以下「本件休業期間」）。
H25.11.1	Yは、Xに対し、平成25年11月6日から平成26年5月5日までを休職期間（以下「本件休職期間」）として休職を命じた（以下「本件休職命令」）。
H26.4.2	XとA常務、E局長、B副部長が面談（以下「本件復職面談」）。XはF医師（主治医）作成の復職診断書を提出。
H26.4.28	Yは、本件休職期間を平成26年6月5日まで延長した。
H26.6.5	Yは、Xに対し同日をもって退職となる旨通知し、以降Xを退職扱いとした。

## 【2】主な争点

本件の争点は、①Xの欠勤が本件休職事由1に定める「欠勤」に当たるのか、②本件休職命令の時点でXの病状が回復し休職事由が消滅していたか、③Xの疾病は本件休職事由1に定める「業務外の傷病」によるものか否か、④Xは本件休職期間満了時点で復職可能になっていたか、⑤割増賃金算定の基礎となる額等、多岐にわたるが、ここでは③および④を中心に取り上げる。

## 2 判断

### 【1】争点③について

Xは、業務外の心理的負荷により精神的な障害を発症した労働者が、当該精神的障害に係る症状がなく、または障害の状態が安定しており、通常の勤務を行っていた場合には、当該労働者の精神的障害が悪化したことについての業務起因性は、治癒後の新たな発病の

場合として判断すべき等と主張した。そして、Xは、「心理的負荷による精神的障害の認定基準について」（平23.12.26 基発1226第1。以下「認定基準」）の別表1における心理的負荷「強」の退職勧奨行為に当たる具体的行為として、本件休業期間に入る前の本件内示やA常務らによる面談および、Xの主治医F医師作成の平成26年3月31日付の復職診断書において、復職が不可能ないし条件付きで可能との見解が示されていたにもかかわらず、Yが同年4月2日の本件復職面談においてXに退職を迫った行為を挙げ、本件休業期間中（本件休職期間中も含む趣旨と思われる）の休職は業務外の傷病によるものではないと主張した。

これに対し、Yは、Xの休業は業務外の傷病を原因として自らの意思で有給休暇を取得したものであり、Yの休業・休職は業務外の傷病によるものであると反論した。

裁判所は、復職面談の際、E局長がXに対し「指示に従う気がないんだったらそれはもう無理ですよ」「会社の決まり事なので決まり事に従えないということであれば」「それはもう無理だって話ですよ」等の発言を行った事実は認定したが、これをもって、認定基準という心理的負荷「強」の退職勧奨行為があったとはいえないと判断した。これに加えて、上記発言はXがYからの連絡に応答しなかったことについての注意であるから、当該発言には業務上の必要性があったことも指摘した上で、「Xが平成21年7月3日までに精神的な障害を発症しており、他に当該欠勤が業務外の疾病によるものではないことを認めるに足りる証拠もないから、むしろ、当該欠勤は、業務外の疾病によるものと認めるのが相当」と判示した（なお、本争点③との関係では、平成25年5～7月の本件内示やA常務らとの面談について、裁判所は何ら言及していない）。

## 【2】争点④について

裁判所は、本件復職面談の前日である平成26年4月1日にD医師がXを診察し、Xに生活リズム・睡眠時間の記録（以下「本件生活・睡眠表」）を提出させ、同月10日に再度診察を行ったところ、Xは、決められた時間に起きて、決められた時間に出掛け、定時に帰るという行動がまったくできておらず、また、本件復職面談後に体調を崩しており、面談で体調を崩すようでは仕事のストレスには耐えられないと判断したこと、平成26年3月31日付でXが復職可能（または条件付きで可能）との復職診断書を作成したF医師（主治医）に対し、A常務らが本件生活・睡眠表を見せたところ、F医師は、本件生活・睡眠表を見ると、XにはYにおける通常の勤務はできないと思われる等と述べたこと、産業医であるC医師も、本件休職期間の延長後にXとの面談を実施し、その結果、復職は不可能と判断したことをそれぞれ認定した。

これらの事実を踏まえ、裁判所は、営業職としてはもとより、編集職としても、本件休職期間の終了時まで本件労働契約の債務の本旨に従った労務を提供することができる程度にまでXの精神的な障害が回復したということとはできないと判示した。

## 3 実務上のポイント

### 【1】精神障害の悪化の業務起因性

「業務以外の原因や業務による弱い心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合」（認定基準 第5）、業務以外にも疾病発生の原因があることとみることができるため、業務起因性の有無をどのように判断するのかが問題となる。

#### ア 行政における認定基準

この点について、前述の認定基準によれば、「業務以外の原因や業務による弱い心理的負荷により発病して、治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められることをもって直ちにそれが当該悪化の原因であるとまで判断することはできず、原則としてその悪化について業務起因性は認められない。ただし、別表1（業務による心理的負荷評価表）の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後概ね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医

学的に認められる場合については、……悪化した部分について……業務上の疾病として取り扱う」とされている。また、「治療が必要な状態」とは医学的に治療が必要な状態を指すとされている（以下「精神障害悪化の際の認定基準」）。

### イ 裁判例の判断基準

認定基準は、あくまでも労災請求事案における労働基準監督署の判断基準を示したものであるため、多くの裁判例は認定基準を参考としつつも、事案に応じてこれに修正を加えて判断している。

#### （ア）「治療が必要な状態」を限定する裁判例

多くの裁判例では、精神障害を抱えながらも症状が安定している者を可能な限り社会内で健常者と同等に活動できるようにするという観点の下、精神障害悪化の際の認定基準でいう「治療が必要な状態」とは、長期間にわたって通院を継続していたとしても、症状がなく（寛解状態にあり）、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた場合を含まないとされ、認定基準とは異なった限定的解釈がとられている。

例えば、国・八王子労基署長（東和フードサービス）事件（東京地裁 平26.9.17判決 労判1105号21ページ）は、労働者が就職前に精神障害を発病していたが、通院の程度も月1回程度で症状も落ち着いており、就職後も症状が認識されることもなく勤務を続け、検定試験にも合格していたという事実関係の下、当該労働者が精神障害の薬を服用していたとしても「安定を欠くものであったとまでは認めすることはできない」として、「治療が必要な状態」には当たらないと判断された。

他方、同様の限定的解釈を採用した国・厚木労基署長（ソニー）事件（東京地裁 平28.2.21判決 労判1158号91ページ）では、労働者が適応障害を発症後、「本件会社に出勤し、産業医や人事部関係者との面談を行っており、産業医も体調的に落ち着いている」と判断しているものの、「抗てんかん薬の服薬の関係からか疲れやすく頭が重くなる」という訴えをしていることを併せ考慮すると、出勤状況や上記の産業医の判断をもって、適応障害の症状が改善し解消し、あるいは安定していた状態であることを推認するには足りない」として、限定的解釈を前提としてもなお「治療が必要な状態」に当たると判断された。

#### （イ）「特別な出来事」は必ずしも必要でないとする裁判例

多くの裁判例では精神障害の悪化の際の認定基準は参考とされているものの事案に応じて修正が加えられ、「特別な出来事」に至らなくても労働者の個別的な脆弱性よりも出来事の有する客観的な危険性が強く、精神障害の悪化に作用したと認められるとき等、一定の場合には業務起因性が認められている（前掲国・八王子労基署長（東和フードサービス）事件、前掲国・厚木労基署長（ソニー）事件）。

国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件（名古屋地裁 平27.11.18判決 労判1133号16ページ）は、労働者がうつ病を患っていた事案で「健常者でさえ精神障害を発症するような心理的負荷の強度が『強』と認められる出来事があった場合であっても、『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定するということには合理性がない」と判示し、当該労働者の出張回数が多く、死亡直前の1カ月間の時間外労働が100時間を超えていた上、周囲の強い期待にも関わらず業務成績が伸びずに悩んでいたこと、死亡する前月、会社の経営陣から、営業業務を離れて関連会社の現場清掃業務に戻ることを打診されたこと、他方、家庭不和等業務以外の心理的負荷が特になかったこと等を認定し、業務起因性を肯定した。

また、エム・シー・アンド・ピー事件（京都地裁 平26.2.27判決 労判1092号6ページ）では、「特別な出来事」に言及せず、精神障害を発症している労働者について、「その後の業務の具体的状況において平均的労働者であっても精神障害を発症させる危険性を有するほどに強い心理的負荷となるような出来事があり、おおむね6か月以内に精神障害が自然経過を超えて悪化した場合には、精神障害の悪化について業務起因性を認めるのが相当」とした上で、当該労働者が執拗で強い退職勧奨（合計5回の面談。第2回および第5回面談は約1時間、第3回面談は約2時間に及んだ）を受けていたことを認定し、業務起因

性を肯定した。

### (ウ) 小括

上記のとおり、裁判所は、精神障害悪化の際の認定基準を参考としつつも、「治療が必要な状態」については限定的に解釈し、また、認定基準上心理的負荷が「強」であると認定される出来事が複数回発生し、精神障害が自然経過を超えて悪化したような場合には、「特別な出来事」がなくとも業務起因性を肯定している。

## [2] 本判決の意義

本判決は、業務起因性の認定において、認定基準にいう「特別な出来事」までは要求せず、心理的負荷「強」とされる事実の有無に着目して検討しており、基本的に従前の裁判例の立場を踏襲したものと評価できる。

他方で、本判決は、業務起因性の判断において問題とされたE局長の発言について、業務上の必要性があったことにも言及して業務起因性を否定している。業務上の必要性があれば違法性が弱まるという一般論は理解できるところであるものの、業務上の必要性があることがなぜ業務起因性を否定する方向に結びつくのかは、特に判決文でも理由が述べられておらず判然としない。この点については、今後同種の裁判例における議論の成熟が待たれるところである。

### 【著者紹介】

川井悠暉 かわい ゆうき 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2016年京都大学法科大学院卒業、2017年弁護士登録

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

### ■ 裁判例と掲載誌

#### ①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

#### ②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

#### ③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)