

## 日本ヒューレット・パカード事件（最判平 24.4.27）

### 事案の概要

Y 会社に従業員として雇用された X は、盗撮や盗聴等を通じて日常生活を監視され、加害者集団から職場の同僚らを通じて嫌がらせを受けているとの認識を、約 3 年間にわたり、有していた（実際には事実ではなく、何らかの精神的な不調によるものだった）。そして、同僚らの嫌がらせにより自らの業務に支障が生じており、自己に関する情報が外部に漏洩される危険もあると考え、Y 会社に上記被害に係る事実の調査を依頼したものの、納得できる結果が得られなかった。Y 会社に休職を認めるよう求めたものの認められず、出勤を促すなどされたことから、上記の被害に係る問題が解決されたと自分自身が判断できない限り出勤しない旨をあらかじめ Y 会社に伝えた上で、有給休暇を全て取得した後、約 40 日間にわたり欠勤を続けた。

Y 会社は、X が正当な理由がなく欠勤していること、この状態がさらに続くと最悪の事態を招くこと、直ちに会社を辞める旨の内容の連絡を行い、X はこれに応じて会社を辞めた。その後、Y 会社での賞罰委員会で X が諭旨退職処分とする旨を通告した（就業規則所定の懲戒事由である「正当な理由のない無断欠勤」による）。

X は、Y 会社に対し、本件処分は無効であるとして、雇用契約上の地位を有することの確認及び賃金等の支払を求めた。

上告棄却、解雇無効。

### 判旨の要約

このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されることから、使用者である Y 会社としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（Y 会社の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがある）、その診断結果等に応じて必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、被上告人の出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとは言い難い。

以上のような事情の下においては、Y の上記欠勤は就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤に当たらないものと解さざるを得ず、上記欠勤が上記の懲戒事由に当たるとしてされた本件処分は、**就業規則所定の懲戒事由を欠き、無効である**というべきである。

## 判決を受けて

本件では、X自身が病気であるという認識がなかったため、病気を理由に欠勤を事前に届け出ることが期待できなかった点、また、Xが休職届を出す方法を尋ね、休職を申請するなどしており、適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡したと認めことができると東京高裁で事実認定されており、こうした事実から、正当な理由のない欠勤とは言えず、これを無断欠勤と取り扱うのは相当ではないとされています。さらに、長期間欠勤を継続した場合には、懲戒処分の対象となることなどの不利益をXに告知していなかったという事実もあり、仮にXに精神的不調がなかったとしても、Y会社より懲戒処分の可能性を明示すべきであったと説示されています。

本件では、Xの欠勤が「懲戒事由」に該当するか否かが争点となりました。就業規則等で定めている懲戒処分の規定や休職規定を再度チェックし、運用の際には事前に説明することが求められます。

また、この最高裁判決は、本件の個別的事情を考慮しての判決であり、すべての精神的不調者への対応に当てはまるものではないにせよ、精神的な不調を抱えた従業員に対する会社の対応に慎重さを求めるものと捉えられます。精神的不調の疑いのある者に対する会社としての取扱いは、なるべく早めに専門医に受診させる努力をすることが必要となります。

### **参考** 無断欠勤とは

無届欠勤のみならず、社会通念上正当といえない理由による恣意的なものとして会社が認めなかった欠勤を含む（炭研精工事件判決 最判平 3.9.19）。