



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えていきます。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

第57回

従業員の精神疾患、適切な配慮を

診断書に基づき適切に配慮した事例

参考判例／広島高裁2013年6月20日判決

(原審)広島地裁2012年4月24日判決

従業員から精神疾患の診断書を提出された場合には、会社は「相当程度の配慮」をする必要があります。

◇再三にわたる非協力的な態度◇

AさんはX県立高校の教員です。あるときAさんは、校長から休暇簿の年月日を元号に訂正したうえで再提出を求められました。が、これに従いませんでした。

また、提出義務のある自己申告

書を再三提出するよう求められていたにもかかわらず、これを提出しませんでした。

さらに、卒業式等の国歌斉唱時に起立するよう職務命令を受けていましたが、これに違反して起立せず処分を受けました。

そのほか、Aさんは校長の教育方針に反対する態度を度々示していたこともあり、時間的制約のある職員朝礼を円滑に進めるため、校長はAさんからの質問や発言を受け付けないことがありました。

校長はこうしたことを踏まえ、Aさんに職務上の指示に従うよう指導する必要があったため、Aさんを校長室に何度か呼び出しました。しかし、Aさんは指示に従わない行為を繰り返したばかりか、校長室への呼出しにも応じませんでした。なお、呼出しの回数は月に数回程度であり、無理強いするものではありませんでした。

校長と教頭は、不起立を理由とする戒告処分を告知しようとAさんのいる部屋に赴いたところ、Aさんは処分の告知を受けるのを避けようと大声で叫んだり、電話をかけようとしたり、室外に出ようとして出入口方向にいた校長らに向かってきたため、教頭がAさんの腕をつかんで制止させるといった出来事が起こりました。

◇診断書の提出と訴訟◇

その後、Aさんは精神科にかかり、校長にM医師作成の診断書を提出しました。診断書には、戒告処分告知の際、「両手首を教頭に把持され抑えつけられたため、もがいたところ、教頭は手を離れたが校長が片腕をつかんだため、異常に恐怖を感じた。この恐怖体験が蘇り体調不良が継続し、当院を

初診した。以上の心理的外傷体験に対して、執拗な呼出しや面接要求を校長にされることは、現状では治療による改善の阻害となるため、即刻中止する必要がある。どうしても校長の職務上の必要で話をしないといけないときは、本人の安心できる立会人の同席を要する」旨、記載されていました。

校長は、県教委に診断書の提出の件などを相談し、県教委から、Aさんとの面談にM医師を立ち会わせることを認める方針が伝えられると、Aさんに対し、面談の際はM医師に同席してもらってよいと伝えました。

また、県教委から面談場所について指導を受けると、Aさんに対し、面談場所として校長室のほか、事務室や教務室での面談を提案したり、ほかの管理職の立会いを提案したりしました。

校長らがAさんと呼んだ回数、校務遂行のため必要が生じた場合に限り、1か月に数回程度であり、Aさんが断ればそのまま引き下がりました。

Aさんは、(1)「①頻繁な校長室への呼び出し」「②職員朝礼での無視」「③戒告処分告知の際の暴行」など、業務上の指導にかこつけて



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、ハラスメント問題を中心に弁護士として活動する傍ら、独学を貫いた自身の経験を活かし、勉強法に関する出版、講演活動なども行なう。

嫌がらせを継続して行ない、Aさんに精神疾患を発症させ、(2)診断書提出後も嫌がらせを継続し、精神疾患を悪化させたとして訴訟を提起しました。

裁判所の判断

(1) 診断書提出前の「嫌がらせ」について

裁判所は、①校長室への呼び出しについて、職務上必要な指導であり、強要するような態様でもなく、呼出し回数も月に数回程度であり、社会通念上許容されるとして違法性を否定しました。

②職員朝礼での無視について、校長は会議の主催者として無用な論争を避けるため、質問や発言を受け付けないとしても相当であるとして違法性を否定しました。

③戒告処分告知の際の暴行につ

いて、Aさんの振舞いは、校長が行なう正当な職務行為を妨害する不相当な行為であり、そのような状況において、教頭の制止行為は、処分の告知という正当な職務行為を続行させるため、Aさんの不相当な妨害行為を排除する目的で行なわれたものであるうえ、その態様も妨害行為を制止する最低限度の有形力の行使にとどまるものであったのであり、Aさんに過度の精神的負担を負わせるものとはいえないとして、「嫌がらせ」でも「暴行」でもないとなりました。

(2) 診断書提出後の「嫌がらせ」について

裁判所は、診断書の信用性について、校長や教頭からの暴行という誤った事実を前提にした診断であるとして、「その信用性には疑問が残る」と指摘しました。

他方、校長らは面談への医師などの同席を認めたり、面談場所の提案を行なったりしており、呼出し回数も1か月に数回程度であり、Aさんへ面談を強要していないとして、「Aさんの精神疾患について、相当程度の配慮」を「していたもの」であり、「嫌がらせ」とは評価できず、校長らがAさん

を呼び出した行為がAさんの精神疾患を悪化させたり、その改善を妨げたりするものではないとし、違法性を否定しました。

教訓

適切な診断書に基づいた配慮を

本件は学校で起こりましたが、民間企業においても、従業員が業務命令に従わなかったり、処分の告知の際に抵抗したりする同様のケースは起こっています。

また、従業員から精神疾患の診断書が提出され、その扱いについて頭を悩ませる企業は少なくありません。そのため、さまざまな観点から、労務や人事等の現場で参考になる事案とされます。

上司の指示にまったく従わないなど、問題のある従業員に対して「指導」するのは当然です。そして指導の必要性や相当性が認められれば、「違法なパワハラ」などと評価されることはありません。パワ

診断書提出！ 会社はどうする？

- (例) + 産業医や労務担当者による、本人への健康に関するヒアリングの実施
- + 業務配分、勤務時間の見直し
- + 職場環境の見直し など

↓
本人の希望も考慮し、
職場環境を整える

ハラにならないよう注意しつつも、毅然と注意することが大切です。

診断書が提出された場合、会社には安全配慮義務（従業員の健康や安全に配慮する義務）があるため、相当程度の配慮が必要になります。診断書の内容を前提に、会社として適切な配慮のあり方を検討し、図のように具体的な提案をしていきましょう。

なお、事例としては多くないかもしれませんが、本件のように、診断書の信用性に疑問が残る事例も起こり得ます。

診断書の内容が不十分な場合には、会社が主治医から直接話を聴いたり、従業員に産業医を受診してもらったりするなどして、配慮の前提となる従業員の心身の状況を正確に把握するように努めましょう。