



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

医療法人 W 会事件（さいたま地裁令和 3 年 1 月 28 日判決・労働判例ジャーナル 109 号 2 頁）

本件は、昨年 4 月の新型コロナウイルス感染拡大の状況下で起きたもので、コロナ禍での懲戒処分が無効とされた興味深い事例です。

医療法人 W 会と雇用契約を締結した医師が、W 会から勤務初日にされた懲戒解雇を無効と主張して、雇用契約上の地位の確認並びに賃金の支払等を求めた事案です。

W 会が医師に交付した解雇理由書によると、勤務開始日当日に、白衣に、硬質の素材でできた防塵マスク、青色のゴム手袋を着用した姿であったことが、着用していたマスクや手袋等が患者及び近親者の不安をいたずらに惹起し、礼儀を軽んじて職場の秩序を乱し、クリニックに甚大な損害を及ぼしたことが解雇の理由とされていました。

しかし、裁判所はこの懲戒処分を無効と断じました。

裁判所が懲戒処分を無効とした 3 つの着眼点

裁判所は、①「医師の着用していたマスクを奇異に感じる者がいるかもしれないが、医師は白衣を着用しており、マスクの点を除いて特段奇異な服装をしていたとはいえないこと」、②「未知のウイルス感染が拡大傾向にあり、マスクが入手困難な状況であったこと」、③「W 会に

おいて代替のマスクを提供する等の対応をしなかったこと」などの事情から、医師の行為が懲戒事由に当たらないとしました。

たとえ奇異な風体だったとしても、勤務初日に最も重い処分である懲戒解雇をした W 会の対応は、懲戒手続きのあり方としても、懲戒理由としても合理性を欠くものであるという判断です。

労務問題のポイントは 3 E で俯瞰すること

当職は、昨年 6 月、日本産業保健法学会のサイトで、未知のコロナ労務問題を考える際の 3 E 分析の重要性を提言しました。

3 E 分析とは、「従業員 (Employee)」、「外部環境 (Environment)」、「使用者 (Employer)」の 3 項目の頭文字を取ったもので、3 項目から労務問題を取り囲む状況を俯瞰し、要素の漏れがないようにリスクの洗い出しを行うフレームワークです。

この点、上記裁判所の 3 つの着眼点も 3 E に沿う判断過程を取っているといえます。

判示の①は「従業員 (Employee)」側の、②は「外部環境 (Environment)」側の、③は「使用者 (Employer)」側の各事情が網羅的に挙げられていると評価できます。

本件の懲戒処分について、○は W 会側において有利な事情、×は不利な事情として 3 E 図をまとめましたが、使用者側にとって不利な事情ばかりだったことが一目瞭然です。

コロナ禍での懲戒処分が無効とされたポイント
(3E図)

①「従業員 (Employee)」側の事情	○「医師の着用していたマスクを奇異に感じる者がいるかもしれない」 ×「医師は白衣を着用」 ×「マスクの点を除いて特段奇異な服装をしていたとはいえない」
②「外部環境 (Environment)」側の事情	×「未知のウイルス感染が拡大傾向」 ×「マスクが入手困難な状況」
③「使用者 (Employer)」側の事情	×「W会において代替のマスクを提供する等の対応をしなかったこと」(安全配慮義務の履行なし)

W会としては医師の奇異な風体だけに目を奪われ、使用者である自分自身や外部環境のチェックをせずに、拙速に医師の懲戒処分を行ってしまったようです。

ここまで杜撰な労務管理は近年あまり見かけませんが、懲戒処分を行う上では、3Eの視点から多角的に評価検討することの大切さを改めて知ることができる事例といえます。

裁判例の分析から紛争予防の戦略を立案する

労働事件の使用者側の負け裁判には明確な共通項があります。

それは、使用者側に「強み」がないことです。

今回の医療法人W会事件でも、「使用者 (Employer)」側に対して、③「W会において代替のマスクを提供する等の対応をしなかったこと」と指摘されているとおり、安全配慮義務の履行すらしていないW会には全く強みがありませんでした。

法的紛争やトラブルでは、相手の弱みだけ見つけて、「これはチャンスだ!」「勝てる!」と思いがちですが、そこには危険な心理的罠があ

ります。今回のW会の拙速な懲戒処分も、この近視眼的な罠にはまったものです。

W会としては3Eを俯瞰して、代替のマスクを準備したり、医師の説得を行ったりする等の合理的手続きを果たすべきでした。

このような合理的なプロセスを果たすことこそが安全配慮義務の履行であり、事後紛争の解決において有利な事情となるばかりでなく、そもそもの紛争発生を予防し、健康経営や労働生産性の向上にも資するものといえます。

分断して考えられがちな事後解決と事前予防ですが、本来は表裏一体であり、相互のサイクルを回していくことで、螺旋的な職場改善が図られるものと捉えるべきでしょう。

コロナ禍は未だ収束しない状況であり、今後とも、未知のリスクを背景とする解雇・労働条件変更・懲戒等の労働紛争が多数発生する可能性があります。

本件は地裁レベルの判断ですが、未知のリスク状況下で不安を抱える従業員に対して、使用者側が、安全配慮義務を果たさずに安易に懲戒処分をすることを戒めたものとして、重要な先例といえるでしょう。

労務管理戦略の基本として、相手だけでなく自分自身や外部環境を考察し各々の分析を行うこと、これら状況を俯瞰する姿勢を忘れないでいたいところです。

～当事務所よりひと言～

新型コロナウイルス感染症等の未知のリスクが頻発する現代社会において、労務問題を考えるうえでは、人も組織も戦略的な思考が不可欠です。

戦略的思考は、紛争や裁判で負けないために必要であることはもちろんです。しかし、事後的な紛争解決のためだけでなく、そもそもの紛争予防のためにこそ生きるリーガルマインドであるといえるでしょう。