



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

## 「精神疾患に罹患した従業員に対して退職勧奨をしてよいか？」

しばしば、「精神疾患に罹患した従業員に対して退職勧奨をしてよいか」との質問を受けます。誤解されている方もみえますが、精神疾患に罹患しているからといって、一律に退職勧奨をしてはいけないわけではありません。ただし、退職勧奨の内容・程度によっては、通常の場合以上に違法とされやすいので注意が必要です。

そこで、今回は、「メンタル社員に対する退職勧奨」がダイレクトに争われた「エム・シー・アンド・ピー事件」をみます。

## エム・シー・アンド・ピー事件（京都地判平26.2.27 労判1092号6頁）

### ●事案の概要

従業員はうつ病により休職していましたが、その後いったん原職に復職しました。しかし、会社は、従業員が業務量の軽減を求めたり、朝・昼を問わず机に伏して寝ていたりすることが多い状況であったため、9日間で5回にわたる退職勧奨をすることとなりましたが（第2回面談は約1時間、第3回面談は約2時間、第5回面談は約1時間行われている。）、同人は退職勧奨に応じませんでした。

その翌日、従業員は主治医の診察を受けたところ、うつ病により休職加療を要すると診断されて再休職となり、その後、就業規則所定の休職期間満了により退職扱いとなりました。

た。

これに対し、従業員は、退職強要の精神的苦痛についての慰謝料と退職扱いの無効等を求めて裁判を起こしました。

### ●判決のポイント①「違法な退職勧奨か？」

裁判所は、まず、本件退職勧奨が違法か否かという点は、「使用者が労働者に対し、任意退職に応じるよう促し、説得等を行うこと…」があるとしても、その説得等を受けるか否か、説得等に応じて任意退職するか否かは、労働者の自由な意思に委ねられるものであり、退職勧奨は、その自由な意思形成を阻害するものであってはならない」と述べ、「退職勧奨の態様が、退職に関する労働者の自由な意思形成を促す行為として許容される限度を逸脱し、労働者の退職についての自由な意思決定を困難にするものであったと認められるような場合には、当該退職勧奨は、労働者の退職に関する自己決定権を侵害するものとして違法性を有し、使用者は、当該退職勧奨を受けた労働者に対し、不法行為に基づく損害賠償義務を負う」と判示し、本件は、下記の事情から違法な退職勧奨であったと認定しました。

#### （違法性の理由）

・従業員に対する退職勧奨は、合計5回の面談が行われ、第2回面談は約1時間、第3回面談は約2時間、第5回面談は約1時間行われている。

・退職勧奨に応じなければ解雇する可能性を示唆するなどして退職を求めている。

・第2回面談および第3回面談で、従業員は自分から辞めるとは言いたくない旨述べ退職勧奨に応じない姿勢を示しているにもかかわらず、繰り返し退職勧奨を行っている。

・従業員は業務量を調整してもらえれば働ける旨述べたにもかかわらず会社がそれには応じなかった。

### ●判決のポイント②「退職措置は有効か？」

次のポイントは、休職期間満了による退職が有効といえるか、という点です。

裁判所は、従業員が「退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職勧奨を行ったもので、強い心理的負荷となる出来事があったものといえ、これにより従業員のうつ病は自然経過を超えて悪化した」として、業務上災害であるとまで認定しました。つまり、判決は、うつ病悪化を業務上災害と認めて、退職扱いとはできないとしたわけです。

精神疾患に罹患した従業員に対し、退職勧奨を行う場合の留意点

### ●最高裁の判例法理

使用者による退職勧奨の適法性は、労働者の自由な意思形成を妨げることなく、社会通念上相当と認められる範囲内で行われる限りにおいて適法とされています（下関商業高校事件・最一小判昭55.7.10 労判345号20頁）。具体的な判断基準としては、勧奨の回

## 今回の労働格言

「やり過ぎの退職勧奨は、不法行為にも労災にもなる。一度断られたら、すぐに引くべし（策は他にもある）」



数、期間、言動、立会人の有無、勧奨者の数、優遇措置の有無等諸般の事情があげられています。本件判決も、従来の判例法理を踏襲して判断したものといえます。

### ●本判決からの逆照射

本判決のポイントを裏側から読めば、精神疾患に罹患している従業員に退職勧奨を行う際の留意点も読み取れます。簡単にまとめると、最低限、下記は留意しなくてはなりません。

・退職勧奨を断ることが可能であることを伝えること

・従業員が明確に拒否したら退職勧奨を行うことを止めること

・将来の解雇や自然退職扱いについては断定的な表現は使わないこと（「退職勧奨を断れば解雇をする」等）

・1時間を超える長時間の面談はしないこと（長くても30分程度が無難）

これらに留意すれば、退職勧奨自体を行うことは可能であり、退職勧奨の中身と進め方が重要といえます。従業員が退職する意思のないことを表明した場合には、将来的に二度と退職勧奨ができないわけではありませんが、特段の事情がない限り、いったん勧奨を中断して時期を改めるべきです。

### ～当事務所よりひと言～

退職勧奨は大切かつ有効な手段ですが、拘りすぎるのも得策とはいえません。会社として、良かれと考えて退職勧奨（労働契約の変更提案を含む）をして断られたのであれば、淡々と事務的に、元々の労働契約に基づく労務の提供を求めれば足りるでしょう。

なぜなら、しつこく退職勧奨をせずとも、パーソナリティの偏りに起因するメンタル従業員は、しばらくすると再び労務の提供ができなくなり、再休職による休職期間満了によって退職扱いとなることが多いからです。