



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

はじめに～再考「シャープ NEC ディスプレイソリューションズ事件」

2023年4月号の事務所便りで、シャープ NEC ディスプレイソリューションズ事件（横浜地判令 3.12.23）という裁判が、労働界・産業保健界で議論となっていることを紹介しました。

同事件は、従業員が適応障害を理由として休職した以上、適応障害が寛解すれば復職させなければならず、従業員に休職前より存在した「本来的な人格構造又は発達段階での特性」については、適応障害の症状の発症に影響を与え得るとしても、相互に区別されるべき「別の事情」であって休職理由であったとはいえず、復職不可と判断して退職させることは許されない、と判示しました。

要は、裁判所は、「病気が治ったなら復職させなさい。病気の背景に性格や発達の問題があっても関係ありません」としたわけです。

本判決は法的な理屈が明解なため、一部の著名な学者からは評価されたものの、法実務家や人事労務、産業保健職からは疑問を抱かれるものでした。

なぜなら、病気が治ることは当然の前提で、さらに、その背景となる性格や発達の問題が、業務に耐えられるレベルに改善して初めて、満身に働くことができるからです。背景事情が改善されなければ、たとえ復職したとしても、結局ストレスから再休職に至ってしまうことがほとんどです。

真逆の考えを示す裁判の登場～実務家にとっては納得の「ドール事件」

シャープ NEC ディスプレイソリューションズ事件の考え方が今後の裁判のスタンダードとなることを危惧していたところ、今般、それとは真逆の考えを示すドール事件（東京地判令 5.7.28）が登場しました。

●事案の概要

本件は、ドールの元従業員である原告が、会社に対して、休職期間満了を理由に退職として取り扱われたことについて、休職の原因がすでに治癒していると主張して、退職無効や慰謝料の支払等を求めたものです。

なお、従前、会社は、果物の検査入力業務に従事することを求めていましたが、原告は、検査入力業務は体に負担がかかること等から従事できないと拒絶し、その後、適応障害の診断を受けた旨を申述して約1年3ヶ月休職しました。

途中、原告からは、主治医の復職可との診断書が提出されましたが、会社は復職を認めませんでした。

●裁判所の判断

結論として元従業員の主張はすべて棄却されました。

その理由として、まず、裁判所は、**適応障害の治療は、主に①ストレス因子の除去・緩和、②ストレス脆弱性の軽減・適応力の向上、③結果として生じた不適応反応への対処方法の獲得**が挙げられると指摘しました。

その上で、原告が自己の身体的事情を十分に理解して適応力を高めるには至っておらず、自身の感情・反応への対応力も不足しているとし、いまだ適応障害が治癒しているとはいえないと判示しました。

原告は、本人尋問において、検査入力業務にも従事できる等と供述しましたが、裁判所は、**適応障害の特徴として、ストレス因子から離れることにより一時的に軽快するもので、会社の業務から長期間離脱した状況下における原告の主訴をもって治癒と判断するのは早計である、**としました。

「シャープ NEC ディスプレイソリューションズ事件VS ドール事件」の示唆

実際に、「適応障害」の診断で休職して、しばらくすると元気になって復職するが、すぐに仕事のストレスで再休職してしまうのはよく見かけます。この負の連鎖は、従業員本人の自己肯定感を奪いますし、復職を受け入れる職場も周囲の人も疲弊します。

そのため、ドール事件の考え方は、労働・産業保健分野に携わるものにとっては首肯しうるものです。しかも、権威ある東京地裁の判断ですから、ホッと一安心というところです。ただ、この論点は、裁判所によって判断が分かれてしまう問題ですので、両事件のどちらかが絶対的な正解というわけではないでしょう。

この点の疑問を、知人の労働部の裁判官に率直に聞いてみたところ、「そもそも休復職制度を作るか作らないかって任意なんだよ。だから、会社があえて休復職を認めるなら、就業規則をしっかりと作っておいてほしい。曖昧なルールしかない裁判官も判断に迷う」とのことでした。

たしかに、就業規則は「会社の憲法」とも言われる根本ルールですので、実際の労働裁判でも、裁判官はまず「会社の就業規則はどうなっていますか？」と聞いてきます。まし

てや、休復職制度は、法律で会社に強制されているわけではなく任意なものですから、会社の働き方の理念にまで遡って、人事労務だけでなく、法律家や産業保健職が連携して、「どんなときに休職させて、どうなったら復職させるか？」を、しっかり具体的に考えたいところです。

休職事由として「業務外の傷病によって長期の療養を要するとき」等の曖昧な規定しかない、「病気が治ったのだから復職させろ」と言われても仕方ありません（これは、シャープ NEC ディスプレイソリューションズ事件での会社の就業規則です）。少なくとも、「傷病その他により心身の状況が業務に耐えられないとき」とし、休職事由として、傷病以外も含むようにしておくべきでしょう。

今回の労働格言

「解雇猶予のための休復職制度は、そもそも任意のもの。合理的な範囲で、会社が制度の内容を設定できる。」



～当事務所よりひと言～

ある精神科の先生が、「精神疾患には流行りがあるって、昔はノイローゼ、今はうつ・適応障害で、直近では発達障害」と苦笑いで仰っていました。実に、門外漢にはメンタルヘルスの問題はよく分からないところです。

とはいえ、メンタルの問題が社会現象とまでなると、個人の責任や甘えと言うだけでは何の解決にもなりません。

会社や組織としても、皆が働きやすい社会のために、冷静に働き方のルールを考えて、時代に合わせた再設計をしていく必要があるでしょう。