

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

私傷病休職中の社員が転職活動をしていた場合、懲戒処分することは可能か

私傷病休職中の社員が転職活動をしていることが、本人のSNS投稿から分かりました。傷病手当金の受給もしており、当社としては療養に専念していると思っていたため、当該社員の懲戒処分を検討しています。このような場合に懲戒処分が可能か、法的な見解をご教示願います。

(大阪府 K社)

A

休職期間中の労働者には、療養に専念する義務がある。ただし、療養専念義務に違反したというためには、医師の治療方針等に反することが必要であり、転職活動を行っていたことから直ちに懲戒処分ができるとはいえない。懲戒処分を検討するのであれば、休職期間中の転職活動に対する報告義務を課すか、復職可能である旨の報告を怠ったことを原因とする方法が考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 休職制度の意義について

休職期間中の労働者の地位を検討するに当たって、休職制度の法的な位置づけを整理しておきます。

私傷病に関する休職制度については、労働基準法（以下、労基法）などの法律により用意された制度ではなく、各企業の就業規則に基づき制度化されるものになります。ただし、休職制度を定める場合には、就業規則に明記する必要があります。

そのため、休職制度自体は企業の就業規則ごとにさまざまな形式があり得ますが、一般化して説明すれば、病気療養等が必要となり、労務提供が不完全な状態にある労働者に対して、一定の療養期間を許し、就労を免除または禁止するような措置になります。

一方で、休職相当の労働者を解雇する前に、療養を試みる必要があるとも考えられているため、

休職制度は解雇の猶予措置としても位置づけられています。

例えば、日本ビューレット・パカード事件（最高裁二小 平24. 4.27判決）においては、「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論旨退職の懲戒処分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いえない」と判断しており、休職措置を取らずに実施した論旨解雇の効力を否定しています。

なお、上記の休職制度は、私傷病による休職に当てはまるものであり、業務上の災害による休業

に対しては、休業期間中および復職後30日間は解雇することが制限されており（労基法19条）、例外的に療養開始後3年を経過しても負傷または疾病が治らない場合には平均賃金の1200日分の打切補償を支給した場合に解雇が可能となるなど、私傷病による休職とは取り扱いが大きく異なるため、注意が必要です。

2.療養専念義務について

労働者は、休職制度の適用を受ける状態となり、休職期間の満了に至るまでに復職できなければ解雇されるおそれがある状況に置かれることとなります。また、企業としては、療養するための期間として休職を認め、当該期間の就労不能を不利益に取り扱わないように配慮している状況でもあります。

そのため、労働者には、できる限り早く復職して、正常に労務提供ができるような状態に戻ることが求められており、職務に従事することに代えて、療養に専念する義務（以下、療養専念義務）があると考えられています。

例えば、マガジンハウス事件（東京地裁 平20.3.10判決）においては、うつ病や不安障害といった病気に罹患^{りかん}していた労働者について、主治医に会社に関与する行動を取ることは禁忌であるとされていたことを前提として、会社に対する抗議活動およびブログの執筆を繰り返し行っていた行為に対して、療養を支援する趣旨に反する行為であり、服務規律違反を問われることはやむを得ないと評価しています。

一方で、同判決は、療養の専念との関連において、オートバイでの外出、ゲームセンターや場外馬券売り場に出掛けていたこと、飲酒していたことなどについては、日常生活を送ることは病気の療養と矛盾するものではないとして、問題視することはできないとしています。

したがって、私傷病の種類に応じて、その治療方針と矛盾した行動を取ることにについて、療養専念義務違反として懲戒処分の対象とすることは可

能と考えられますが、治療方針と必ずしも矛盾しない行動について、その責任を問うことは難しいと考えられます。特に、骨折等の外傷であり安静にすべきことが明瞭であるにもかかわらず、外出しているようなケースであれば、比較的判断は容易ですが、精神的な疾患については、日常生活を送ることと治療が両立し得るため、その判断は医師の治療方針を確認しながら慎重に行うほかありません。

3.転職活動について

転職活動が、私傷病に関する主治医の治療方針と矛盾する行動といえる場合には、懲戒処分の対象とすることが可能と考えられます。例えば、傷病の種類として自宅で安静にしておくことが必要との指示が主治医などからなされているにもかかわらず、転職活動を行うことによって傷病を悪化させているような状況であれば、懲戒処分の対象とできるでしょう。

一方、必ずしも治療方針と矛盾するものではない場合には、懲戒処分とすることは困難であると考えられます。

このような場合に備えるためには、解雇猶予措置および療養期間の猶予といった休職制度の趣旨を超えて、自社に復職することを前提とした制度であることを就業規則で明らかにした上で、休職期間中に転職活動を行う場合は、あらかじめ会社へ報告する義務を課すといった工夫が必要になるでしょう。なお、この場合においても、労働者の職業選択の自由を害することはできませんので、報告義務を契機として、今後の休職期間の取り扱いについて協議する場を設けることが適切と考えられます。

また、転職活動が判明した場合には、復職可能であるにもかかわらず、復職の報告を怠っていることも疑われるため、会社指定の医師の診断を受けるように求めた上で、当該医師が復職可能と判断した場合には、復職の報告を怠ったことを原因とした懲戒処分を行うことも検討できるでしょう。