

ウィズコロナ時代のリーガルマインド ～休職期間の延長要求・出社拒否を題材に

井上 洋一

愛三西尾法律事務所

(2022年4月4日受付)

要旨：産業保健分野の法的責任は、従業員・使用者・外部環境の総合考慮により判断される。そのため、新型コロナウイルス感染症の労務問題のような、エビデンスが明確でない課題に対して、この3事情にフォーカスして合理的なコンセンサスに基づく対応を行うことが重要である。

(日職災医誌, 70:165—168, 2022)

—キーワード—

産業保健, リーガルマインド, 休職

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症の労務問題のような、エビデンスが明確でない課題に対しては、誰しも何が正解か分からず困惑する。この課題に対するキーワードは、手続的理性である。手続的理性とは、合理的な手続を経て規程やルールの整備を図り、その合理的なルールを公正に運用することを基本とする、コンセンサスを重視したリーガルマインドである。

手続的理性の視点からコロナ労務問題を考えると、どのようなリスク分析や責任の判断の方法が可能であるか、「休職期間の延長要求」と「出社拒否への不利益措置」を題材に、産業保健の現場課題の解決に通底するリーガルマインドについて考える。

2 設例1「休職期間の延長要求」及び設例2「出社拒否への不利益措置」の検討

設例1「休職期間の延長要求」は、私傷病による休職中の従業員が、新型コロナへの感染リスクを理由に休職期間満了後の休職期間の延長を求めて来た場合には、応じなければならないか、という問題である。

この点、法的な考え方としては、感染リスクが大きく、復職可否の審査に支障がある等、やむを得ない場合には、解雇猶予という休職制度の趣旨に照らし、または信義則(民法第1条第2項)上、休職期間の延長をする義務が発生する可能性があるといえる。

設例2「出社拒否への不利益措置」は、健全な従業員が、新型コロナへの感染リスクを理由に出社を拒否する場合、賃金減額等の不利益措置を講じてよいか、という問

題である。

この点、労働契約上、従業員は、使用者の指示に従った労働をする義務を負うので、出社拒否に正当な理由がない場合は、懲戒処分ができる。しかし、新型コロナの感染リスクについても、それが大きい場合には、出社拒否の正当な理由に該当する可能性がある。また、従業員の生命や身体に予測困難な危険をもたらす命令は無効であり、従業員を拘束しないので(千代田丸事件・最判昭43・12・24民集22巻13号3050頁)、勤務することで予測困難な危険が発生するような場合は、業務命令として出勤を命じることはできない。

以上、設例1では「やむを得ない場合」、設例2では「正当な理由」という法的概念が出てきたが、これらの該当性を合理的に判断するポイントは何であろうか。

法的概念を検討するための合理的なルールの策定と運用に関しては、労働事件の裁判例が参考になる。裁判官は、判決を導く際に、脈絡を重視し諸般の事情を総合考慮するが、その着眼点は、「従業員(Employee)」、「使用者(Employer)」、「外部環境(Environment)」の3項目に集約される。そのため、この3つの事情にフォーカスして裁判例を整理し、紛争解決の鍵や予防の方向性に関する知見を得ることが有効である。

3 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)の検討

関連裁判例として、コロナ禍での懲戒処分が無効とされた事例である、医療法人W会事件を見る。本件は、令和2年4月の新型コロナ感染拡大の状況下で起きたものであり、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と賃金の支払等を求めた事案である。

W 会が医師に交付した解雇理由書によると、勤務開始当日に、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た。しかし、裁判所はこの懲戒処分を権利の濫用として無効と断じた。

図 1 は、裁判所が懲戒処分を無効としたポイントを、上述の 3 項目の頭文字を取って「3E 図」として整理したものである（○は使用者にとって有利な事情、×は不利な事情である。）。

すなわち、裁判所は、従業員側の事情として、「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」とし、外部環境側として、「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」を挙げ、使用者側の事情については、「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」から、医師の行為が懲戒事由に当たらないとした。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、懲戒理由として合理性を欠くものであるという判断である。

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、拙速に懲戒処分を行ってしまったといえる。

4 フレームワーク (3E 分析) の活用

3E 分析は、裁判例の整理法として筆者が提案したフレームワークであるが、関係者や多職種が認識を共通化するためにも活用できる。

図 2 のとおり、3 項目には、従業員側として「疾病性・事例性、年齢・キャリア・性格・評価、家族構成・キー

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)

図 1 医療法人 W 会事件の 3E 分析

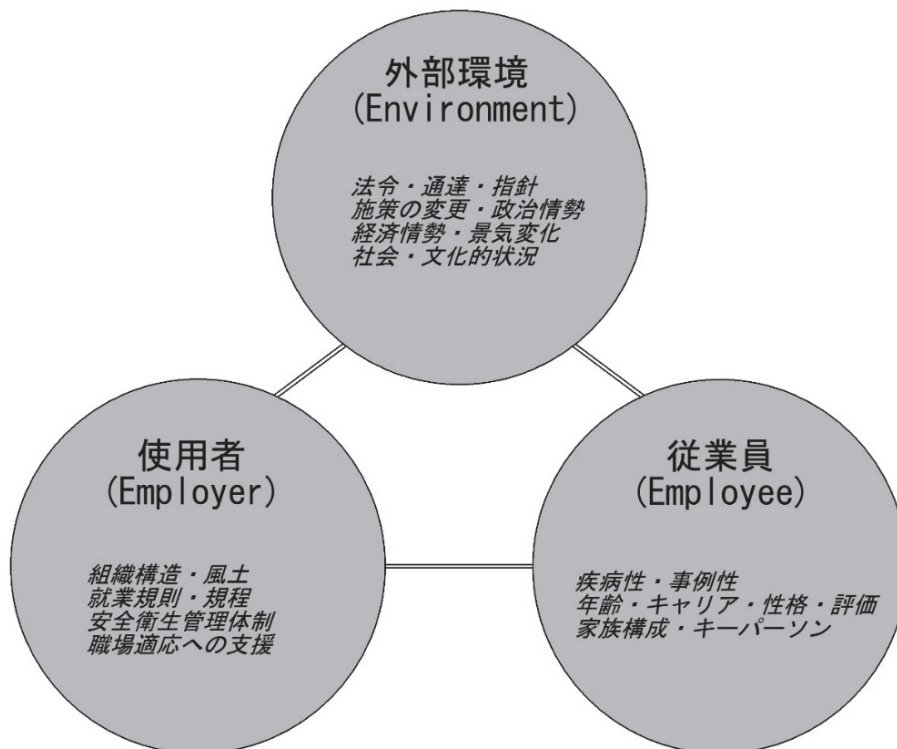


図 2 3E 分析のイメージ図

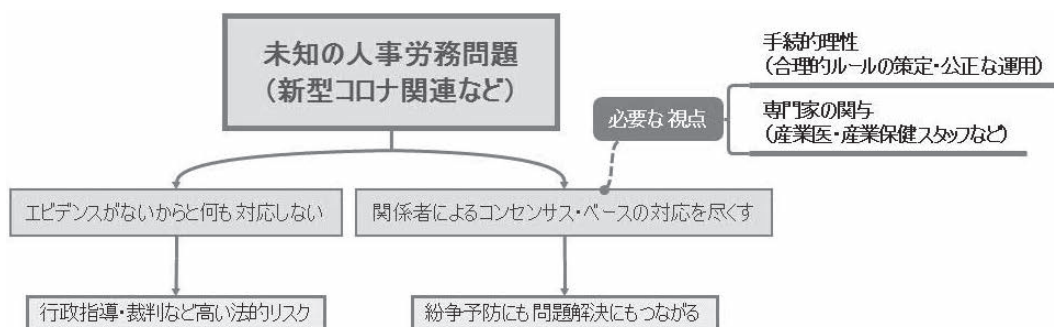


図3 未知の人事労務問題の考え方

パーソン」, 使用者側として「組織構造・風土, 就業規則・規程, 安全衛生管理体制, 職場適応への支援」, 外部環境側として「法令・通達・指針, 施策の変更・政治情勢, 経済情勢・景気変化, 社会・文化的状況」等の事情が挙げられる。

これら以外にもさまざまな要素が含まれるが, とくに, コロナ労務問題の場合に重視される事情として, 従業員側としては, 「基礎疾患, 年齢, 妊娠等の健康情報やライフスタイル」等が挙げられるだろう。外部環境としては, 「緊急事態宣言の有無や市中感染状況, 変異株の登場, コロナに関するエビデンスや社会的コンセンサス」等が, 使用者側の事情としては, 「感染の可能性が高い業務か, 感染予防対策の有無」等が大きな項目となると思われる。

設例1の「やむを得ない場合」, 設例2の「正当な理由」を判断する場合も, 3項目で事実関係を整理して, リスクが大きいか小さいか, 大きい場合はその責任はどこにあるかといえるかといった, リスク分析の合理的ルールを作ることが重要である。

設例2でいえば, たとえ従業員が健常(従業員側要因)の場合でも, 職場の感染防止対策の程度(使用者側要因)や感染状況等の程度(外部環境要因)によっては, 従業員の出社拒否に正当な理由があると評価される可能性があるだろう。

5 おわりに

新型コロナに留まらず, 現場では未知のリスクや複合的な要因に伴う多様な問題が発生するが, そのような問

題には一律の正解はない。対応策としては, 図3のとおり, 専門家が関与して合理的なルールを策定し公正に運用をすること, 関係者によるコンセンサス・ベースの対応を尽くすことが極めて有効である。

多くの労働事件の裁判例でも, 使用者側が合理的な手続を履行したか否かが, その責任の判断に際して重視されているため, この視点が事後解決のための指針となる。また, プロセスを誠実に尽くすことは, 関係当事者の納得感の醸成にも繋がることから, 紛争の未然防止にも貢献することが期待できる。

困難事例では従業員側の事情のみに目を奪われやすいが, その他の事情についても関係者間で正確に共有し, 専門家が関与して, 合理的なルールに基づくコンセンサスを作ることがますます求められている。

[COI 開示] 本論文に関して開示すべき COI 状態はない

文献

- 1) 三柴丈典：休職・復職判定における課題について, 産業保健 21 (66) : 4-6, 2011.

別刷請求先 〒445-0853 愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2F
愛三西尾法律事務所
井上 洋一

Reprint request:

Yoichi Inoue
Aisan Nishio Law Office, 3-51-3, Hayashi Bldg. 2F, Sakuragi-cho, Nishio, Aichi, 445-0853, Japan

Legal Mind in the Age of Corona: On the Subject of Request for Extension of Leave Period and Refusal to Come to Work

Yoichi Inoue
Aisan Nishio Law Office

Legal responsibility in the field of occupational health is determined by comprehensive consideration of employees, employers, and environment. Therefore, it is important to focus on these three factors and to respond based on a reasonable consensus, even for issues for which the evidence is not clear, such as labor issues in new coronavirus infections.

(JJOMT, 70: 165—168, 2022)

—Key words—

occupational health, legal minds, leave of absence