

非違行為が遷延性抑うつ反応発病以降になされたことなどを考慮し、
上司への誹謗中傷・業務拒否等を理由とした降格処分が無効と判断された事案

セントラルインターナショナル事件



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

第1審 さいたま地裁 令和2年9月10日判決（労働判例1304号63頁）

第2審 東京高裁 令和4年9月22日判決（労働判例1304号52頁）本判決

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『安全配慮義務の実務と対応』（編著・労働調査会）など。

本件は、上司への誹謗中傷・業務拒否等を理由になされた降格処分の効力等が争われた事案である。

1審は、降格処分を有効と判断したが、本判決は、非違行為が業務に起因して遷延性抑うつ反応を発病した以降になされたことなどを考慮し、降格処分は重きに失し無効とした。事例判断であるが、懲戒処分を検討する際の参考となろう。

なお、本件では、降格処分の無効等とともに、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求及び復職時期引延ばしによる損害賠償請求についても争われたが¹⁾、紙幅の都合上、本稿では、降格処分の有効性のみをとりあげる。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側（1審原告、2審控訴人・附帯被控訴人）

訴えたのは、セントラルインターナショナル株式会社（以下「Y」という）の従業員（昭和38年生まれの女性。以下「X」という）である。

(2) 訴えられた側（1審被告、2審被控訴人・附帯控訴人）

訴えられたのは、物流アウトソーシングをメイン業務とするYである。

2) 差額賃金請求に関するXの請求の根拠

事前の注意をすることなくいきなり降格にするのは重きに失し、降格処分は無効であって、降格処分後の資格等級降格にともなう賃金減額は認められず、差額賃金を請求する。

3) 本判決が認定した事実関係の概要（便宜上、処分事由も時系列に記載する）

- ① XはYと雇用契約を締結し、平成25年12月13日から、Yの正社員としてメディア企画事業部（宣伝広報部）において稼働した。
- ② 同事業部は、時期により変動はあるが、おおむねXの上司であるA部長、X、B及び非正社員（アルバイト、パート等）の4名からなる部署であった。
- ③ Xは、平成27年1月に優秀社員表彰を受け、同年4月1日付けで次長職に就いた。
- ④ A部長は、昼前に出勤することや早い時間に退社すること

が多かった。

- ⑤ Xは、Y（主にA部長）に対し、再三、業務過多である旨を訴え、また、A部長の勤務態度等につき、A部長本人やYの役員（D専務）に抗議するなどしたが、特別改善等が見受けられず、Xは不満を募らせていった。
- ⑥ A部長とXとの関係は悪化し、Xは、平成27年12月頃から嘔吐、下痢、胃痛等の症状が出現した。
- ⑦ 同月、Xは命じられた請求書作成業務を拒否し（処分事由i）、上司に対して「最低な人間」などと誹謗中傷し（処分事由ii）、上司を誹謗中傷するメールを複数回送信し（処分事由iii）、上司を中傷するメールを得意先に送信した（処分事由iv）。
- ⑧ 平成28年2月、Xは命じられた新規開拓を拒否し（処分事由v）、得意先の担当変更を伝えられ、激昂して大声で騒いだ（処分事由vi）。
- ⑨ 同年3月、Xは、命じられた類末書作成を拒否し（処分事由vii）、また、取引先とのミーティング中に「新規開拓は部長の担当で、自分に関係ない」と発言した（処分事由viii）。
- ⑩ Yは、Xに対し、同年5月6日付け「労働条件変更通知書」をもって、次長職を解き、営業職から事務職に配置転換し、給与を月額35万円から28万円とする労働条件の変更を通知し、同意書に捺印を求めた（以下「第一降格処分」という）。
- ⑪ 同月、Xは、弁護士への相談のため就業時間中に私用電話をした（処分事由ix）。

- ⑫ Xは弁護士を通じて第一降格処分を受け入れない旨通知し、Yは同処分を撤回した。
- ⑬ 同年6月までに、A部長は、Yに、平成27年8月、Xが独断で取引先に取引解消を申し入れたこと（処分事由x）を報告した。
- ⑭ Yは、平成28年7月7日付で、Xに対し、iないしxの処分事由を理由に降格処分をし（以下「第2降格処分」という）、それにともない月額7万円の賃金減額も実施した。
- ⑮ 平成28年12月26日、YはXに対し、平成29年1月15日をもって解雇する旨の解雇予告通知書を交付した。Xは、Yに対し、解雇予告通知は受け入れない旨を伝えた。
- ⑯ 同年1月12日頃、XはYに対し休職届けを提出した。
- ⑰ 平成30年9月25日、Xの労災保険給付申請につき、休業給付の支給決定がなされた。

2. 1 審判決の概要

1審判決は、本件処分事由が複数あること、特に処分事由ivやviiiは、いずれも被告の信用を損なう非違行為であること、処分事由iiは人格攻撃に当たること等の諸事情を考慮すると降格処分は相当性を有するものといえるとして、第2降格処分は有効と判断した。

ワンポイント解説

1. 懲戒処分有効性の判断枠組み

懲戒処分が有効と判断されるには、対象となる懲戒事由とそれに対する懲戒の種類が就業規則上規定されていることを前提に²⁾、対象となった非違行為が懲戒事由に該当し、「客観的に合理的な理由」があると認められ（懲戒事由該当性）、当該行為の性質・態様やその他の事情に照らし、処分を課すことや量定が重きに失することはないか（懲戒処分の相当性）という2段階の基準に基づいて判断される（労働契約法15条参照）。

本件では、懲戒事由該当性については、1審も本判決も認めているが（ただし、処分事由viiiを除く。上記下線①参照）、懲戒処分の相当性に関して判断が分かれた。1審が非違行為自体に着目して相当性を判断したのに対して、本判決が、Yの対応の不備がXの非違行為に与えた

3. 本判決の要旨

本判決は、以下のように指摘して、第2降格処分は無効と判断した。

「事実の存在を肯定することができる本件処分事由は複数あるところ、」処分事由viii以外は、就業規則上の懲戒事由に該当するというべきである^①。「しかし、…Xは、平成27年12月頃には、Yの業務に起因して遷延性抑うつ反応を発病していたものであり、本件処分事由…は、いずれもその頃以降の事実と認められる。^②」「また、Xは…A部長の業務執行の在り方…について…業務改善を繰り返し要望するなどしたが、…十分な対応がなされた事実は認められず、…この対応の不備等が要因となってXの遷延性抑うつ反応が引き起こされたことが認められる。^③」そして、A部長、D専務が、平成27年12月頃までに、「Xの心身の異状やその原因となる事情について現に認識し又は認識し得る状況にあった^④ことは…明らかである。」加えて、Yにおいて、第2降格処分をする際、Xの心身の更なる異常等について認識し得たものというべきである^⑤。

これらの事情からすると、「第2降格処分は重きに失し、…懲戒権を濫用したものとして無効である」。

影響（上記下線②及び③）や、Xの心身の状態を認識し得たこと（上記下線④及び⑤）等を考慮して相当性を判断したことによる相違であろう。

2. 本判決の特徴

メンタル不調者に対する懲戒処分については、日本ヒューレット・パカード事件判決³⁾が、労働者に病識がないことなどを考慮して論旨退職処分を無効と判断した。本判決も、被処分者の心身の状態等を考慮している点は、同判決と共通する。もっとも、上記判決は、被処分者の心身の状態を考慮して懲戒事由該当性を否定したのに対して、本判決は、懲戒事由該当性を認めた上で、使用者の安全配慮義務違反が非違行為に与えた影響を考慮して相当性を判断した。この点に本判決の特徴があるように考える。

1) 安全配慮義務違反については、1審、2審ともYに安全配慮義務違反の責任を認め、復職時期の引き伸ばしについては、1審、2審とも、Yの責任を否定した。

2) フジ興産事件 最高裁第二小法廷 平成15年10月10日判決 労働判例861号5頁参照

3) 最高裁第二小法廷 平成24年7月27日判決 労働判例1055号5頁参照