

## 最新労働裁判例紹介⑦

テーマ：配転命令拒否及び私傷病欠勤中の行動等を理由とする解雇の有効性  
～マガジンハウス事件  
(東京地方裁判所平成20年3月10日判決)

## 1. 事件の概要

原告Xは、雑誌及び書籍の出版等を目的とするY会社で、同社が発行する雑誌の編集部付カメラマン（正社員）として働いていたが、平成17年10月5日、写真管理部への異動を命じられた。Xは、この異動を拒否し、同日「病名：①うつ病、②不安障害」等と記載された診断書を提出し、翌日から欠勤した。Y会社の規程によると、Xに対しては、欠勤期間の満了する平成18年10月5日まで満額の賃金が支給されることになっていたが、Xは、休職期間中、「会社休んで鬱病日記（社長のパワハラとの闘い記録）」と題するブログを開設し、日々の出来事やY社に対する自分の考え（Y社役員や従業員への誹謗中傷）を記載したとともに（以下「ブログ1」）、「緊縛日記」（以下「ブログ2」という）と題するブログも開設し、女性を緊縛する写真やオートバイで頻繁に外出したり、ゲームセンターや場外馬券売場に出かけていたこと、飲酒や宿泊を伴う旅行、SMプレイに興じるなどの日常生活を掲載するなどしていた。

Y社は、欠勤期間中の平成18年9月16日、Xを「貴殿の配転拒否及び企業の名誉・信用毀損その他の誠実義務違反行為は懲戒解雇に該当する。しかし、会社としては、貴殿の将来並びに親族等への影響を考慮し、通常解雇する」として普通解雇した。

Xは、本件解雇は解雇権を濫用したものであり無効であるとして、Y社に対し、雇用契約に基づき、雇用契約上の地位にあることの確認、賃金の支払及び慰謝料の支払を求めたが、判決は、Xの請求をすべて退けた。

## 2. 解説

(1) 本件の第一の争点は、Xが本件配転を拒否したか、したとしてそのことに正当な理由があったかというものでした。Xは、本件配転命令には、業務上の必要性がなく、カメラマンの職種限定で入社したXに対する異職種への配転である上、Xの組合活動を嫌悪してされた不当労働行為であるから、Xがこれに応じる義務はないと主張しました。この点について、裁判所は、異動先の写真管理部に欠員が生じており、Xの異動には業務上の必要性があった、XとY社との間で職種をカメラマンに限定する旨の合意をしたことを直接示す証拠は

なく、かえって就業規則には「会社は業務上の必要により配置転換をする」との規定があり、カメラマンが写真管理部に異動した事例も複数あること、本件異動によりXの賃金や就労場所に変更はなく、Xに職業生活上の重大な不利益を与えるものではないこと、組合も本件配転命令は「過去に10例以上行われている異動であり、不当労働行為とはいえない」とする見解を出していることから、Xが本件配転命令に応じなかったことに正当な理由は認められないと判断しました。

そして、Xが、本件配転命令に対し来客目の前で大声で不満を述べたり、自らの希望で私傷病欠勤となったにもかかわらず、発令日以後に従前の職場である雑誌編集部に出社し、出勤簿に自らの名前を書き込んで「出」と記載するなどして異動拒否を続け、ブログ1でも不満を述べ続け、その期間も1年に及んだのであるから、Xが行った配転命令の拒否は、業務上の必要に基づく業務命令に反するものであり、その情状は相当に悪いと判示しました。

(2) 次に、Xの私傷病欠勤期間中の行動が療養に専念する義務に違反したといえるかが争点となりました。Y社が、給与や賞与全額の支給を受けながら私傷病欠勤となっている以上、Xには速やかに就労義務を果たすべく、病気回復のために療養に専念する義務があるのに、Xは、休職期間中、趣味のSMプレイに興じ、その子細をブログ2で公開したり、オートバイでの外出、ゲームセンターや場外馬券場への出入り、飲酒や会合への出席を繰り返すなど、健常人と異なる生活を送り、全く療養に専念していなかったと主張したのに対し、Xは、外出等はうつ病等の治療の一環としても有益なものであり、自分が療養に専念していなかったとは言えないと反論しました。

裁判所は、まず、私傷病欠勤期間中の療養専念義務について、会社が従業員に満額の賃金を支給しながら私傷病欠勤を認めている趣旨は、従業員が療養に専念できるための環境を経済面で整え、療養を支援する趣旨以外には考えられない、このことからすれば、療養専念義務という法的義務が観念し得るかは別としても、従業員は、休職期間中、前記の趣旨を踏まえた生活を送ることが望ましいと言うべきであるから、従業員がかかる趣旨に反した行動を取った場合に、そのことに対する就業規則に則した服務規律違反が問われることはやむを得ないとしました。

そして、Xが私傷病欠勤となった直後から、週1回程度Y社に出社して、本件配転命令に対する抗議活動を行ったり、組合活動を行ったこと、主治医からY社と関与する行動を取ることは禁忌であると指導されていた上、ブログの作成はXに著しい精神的負担をかける作業であったにもかかわらず、ブログ1に

において、連日のように、Y社や組合に関する記載を行っていたことは、療養に支障となる行為というべきであって、就業規則に抵触すると判断しました。

しかし、上記の外、Xが、オートバイで頻繁に外出していたこと、ゲームセンターや場外馬券場に出かけていたこと、飲酒や会合への出席を行っていたこと、宿泊を伴う旅行をしていたこと、SMプレイに興じるなどしていたことについては、うつ病や不安障害といった病気の性質上、健常人と同様の日常生活を送ることは不可能でないばかりか、これが療養に資することもあると考えられていることは広く知られていることや、Xが連日のように飲酒やSMプレイを行い、これがXのうつ病や不安障害に影響を及ぼしたとまで認めるに足りる証拠もないことからすれば、こうしたXの行動を特段問題視することはできないとしています。

- (3) 第三に、Xが休職期間中に作成したブログ等の記載がY社の名誉や信用を毀損したといえるかが争点となっています。

裁判所は、まず、Xがブログ1において、Y社が出版する主力雑誌やY社労働組合等、Y社が特定できる名称を明記した上で、Y社（社長、役員、社員を含む）につき、「ゾンビ」、「腐臭すら漂う」、「社畜」といった過激な表現を用いながら、その能力等を批判した点について、XがY社の名誉を傷つけ、その対面を汚す行為をしたことは明らかであるとししました。

一方で、緊縛された女性の裸が撮影された写真や複数の女性との性行為等の様子を記載して掲載したブログ2については、その内容は、主に性に関するXの個人的な趣味嗜好を表したものにすぎず、特段、反社会的内容を含むものとはいえない、ブログ2上には、作成者がY社の従業員であることを窺わせる記載は何らなされていないこと、Y社の発行する雑誌にも性文化や性風俗に関する記事が女性の裸体写真とともに掲載されているものもあることからすれば、ブログ2の作成者がXであることがY社内で知れ渡っていたことを考慮しても、ブログ2の記載がY社の名誉を傷つけるとか、Y社従業員としての対面を汚すものであるとまで認めることはできないとししました。

- (4) 以上の結果、裁判所は、本件解雇は解雇権の濫用にはあたらず、有効であるとしています。

本判決は、私傷病欠勤期間中の従業員の療養専念義務について、「就業規則に則した服務規律違反」という注目すべき判断をしています。その認定については非常に慎重な判断がなされています。

また、インターネットを利用した従業員の表現行為の懲戒可能性の判断においても一つの指針となると思われます。

以 上

2009/10/27