

判例から学ぶ医療と法 — 第89回

「コロナ禍における防塵マスク着用での就労と懲戒解雇」

さいたま地裁令和3年1月28日判決

弁護士法人 杜協同法律事務所
弁護士 赤石 圭裕

◆事案の概要

医師である原告と医療法人社団である被告W会は、勤務先をTクリニック等、期間を令和2年4月1日から令和3年3月31日までといった概要で、採用、入職する旨の雇用概要確認書を交わし、原告は令和2年4月1日からTクリニックの副院長として勤務することとなった。

勤務初日である同日午前8時25分ごろ、原告は、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（以下「本件装備」という。）でTクリニックに現れた。原告が挨拶回りを終えた後、Tクリニックの院長は、事務長に対して、本件装備を外させなくてはならないと伝えた。同日午後4時30分ごろ、事務長は、原告に対し、本件装備を院長らが問題視していることを指摘した上で、同日をもって原告を解雇する旨通告した。事務長は、解雇通告の後に「こちらから言ったら外していただけるんですか」と尋ね、原告は、N95規格のマスクを用意してもらえるのであれば防塵マスクを外すと答えたが、事務長はこれに応じなかった。

翌日も原告は、Tクリニックに出勤し、事務長に対して解雇の不当性を訴えたものの、解雇は撤回されなかった。同月4日、被告W会は、原告に対して、Tクリニックへの立ち入り禁止を通告した上で解雇理由書を送付した。解雇理由書には、本件装備により患者およ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、Tクリニックに甚大な損害を及ぼしたことが、就業規則上

の懲戒解雇事由（①故意または過失によりクリニックに重大な損害を与えたとき、②患者に対し不自由・不都合な行為をしたと認められたとき、③破廉恥行為によりクリニックの名誉を汚したとき、④その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき）に該当すると記載されていた。

これに対して原告は、当時、新型コロナウイルス感染が拡大し、緊急事態宣言も取りざたされる状況にあったことから、ウイルス感染者が相当数来院する可能性が高く、感染予防に注意する必要性が高かった一方で、被告W会は、原告に対し、事前に適切な注意指導を行い、代替のマスクを交付するなどすることなく、突然解雇を通告しているものであるから、解雇は無効であるなどとして、訴訟を提起した。

◆判決の要旨

判決は、次のように述べて、被告W会が原告を懲戒解雇したことは、就業規則上の根拠を欠くものであり、無効であるとした。

原告が令和2年4月1日に本件装備を着用してTクリニック等で挨拶回りなどをしたことが、Tクリニックの就業規則所定の懲戒解雇事由に該当すると認めることはできない。

まず、①および②について、被告W会の主張する損害や不都合は、原告の姿が奇異であったことから、数名の来訪者から職員に対して新型コロナウイルス感染者が出たのかといった問い合わせがあったというようなものであるが、このような問い

合わせがあったことを客観的に裏付ける証拠はないばかりか、仮にかかる問い合わせがあったとしても、クリニックに重大な損害が生じたというには足りないし、本件装備の着用自体が患者に対する不都合な行為に当たるといってもできない。

次に、③について、原告の着用していたマスクは医療現場向けでない大仰な形状のもので、奇異に感じる者がいるかもしれないが、被告W会において職員の服装に関する特段の規則はないこと、原告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ことに加え、当時、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は公知といえること、被告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等を併せ考えれば、本件装備が「破廉恥行為」に当たるといってはできない。

また、④にも当たるといってもできない。

◆この判例をどう理解するか

懲戒解雇とは、社内の秩序を著しく乱した労働者に対する懲戒処分として行う解雇のことをいう。懲戒解雇がなされた場合、退職金の全部または一部が支給されず、解雇予告手当を伴わないで即時に解雇されることが通例であり、再就職の重大な障害となり得ることなどから、懲戒解雇は懲戒処分の極刑ともいべき重い処分であるといえる。したがって、懲戒解雇の適法性が争われた裁判例においても、その適法性は厳しく審査される傾向にあり、懲戒事由が認められないとした上で、不当解雇と判断された裁判例が数多く存在するところである。

懲戒解雇が適法とされるためには、就業規則に懲戒解雇に関する根拠規定があること、解雇に客観的な合理性があることおよび社会通念上の相当性があることに加えて、懲戒解雇を行うための所定の手続きが踏まれていること、一定の解雇禁止事由に該当しないこと¹⁾などが必要とされている。

具体的にどのような非違行為が労働者であれば

懲戒解雇となるかは、使用者の就業規則の定めにもよるが、典型的な懲戒解雇事由としては、犯罪行為、業務命令違反、長期間の無断欠勤、ハラスメント行為、経歴詐称などが挙げられる。もともと、労働者の非違行為が前記事由に当たり懲戒処分が認められる場合であっても、懲戒解雇として適法かどうかについては、慎重に判断されなければならない。

本件では、医師が勤務初日に防塵マスクを着用して挨拶回りなどをしたことを理由に懲戒解雇がなされた。

確かに、原告が着用した防塵マスクは、クリニック職員や来院患者らにとっては奇異なものに見えたかもしれない。しかし、これによりクリニックに実害が生じたとはいえないこと、医師である原告が新型コロナウイルスの感染予防に注意を払った服装をすること自体はおかしなものとはいえないことに加えて、懲戒解雇処分が行われたのは医師の勤務初日のことであり、適切な注意指導や代替のマスクを交付などといった他に取り得る手段が取られることなく即日の解雇に至ったことなどを考慮すると、懲戒解雇がクリニックにおける懲戒解雇事由のいずれにも該当せず、懲戒解雇に客観的な合理性および社会通念上の相当性があるといえないことは明らかである。したがって、懲戒解雇を無効とした裁判所の判断は妥当なものであるといえる。

◆この判例からどう学ぶか

- ①懲戒解雇は懲戒処分の極刑ともいべき重い処分であり、裁判例においても、その適法性は厳しく審査される傾向にある。
- ②労働者に一定の懲戒事由があると考えられる場合であっても、懲戒解雇を行おうとする場合は、懲戒解雇が適法とされるための要件を踏まえて、慎重に判断されなければならない。

1) 例えば、産前産後休業期間中における解雇は禁止されている。