

社会法判例研究(第四四回)

社会法判例研究会
九州大学大学院法学府

廣田, 久美子
九州大学大学院法学府

<https://doi.org/10.15017/10714>

出版情報 : 法政研究. 73 (2), pp.197-205, 2006-10-05. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

社会法判例研究（第四四回）

社会法判例研究会

東京都教委（小学校教員分限免職）事件

東京地裁平成一七年一〇月二七日判決、平一五（行ウ）

一六二号劳判九〇八号四六頁

廣田 久美子

【事実の概要】

一 原告X（昭和二四年生まれ）は、昭和四五年に東京都から公立学校の教員に任命された者で、昭和五八年四月から昭和六〇年六月まで、三回（それぞれ六か月間、一年間、三か月間）、仮面性うつ病、神経症などの理由で被告Y（東京都教育委員会）から休職処分を受けた。さらに、Xは昭和六三年ころ精神分裂病と診断され、平成二年九月ころから平成五年三月まで（二年六か月間）精神分裂病（当

時の名称であり現在は統合失調症と呼ばれるが、本稿では当時の名称で用いる）の疑いにより、休職処分を受けた。

平成五年四月、職場に復帰したがトラブルが続き、平成六年四月には担任を受け持ったが、児童に対して指導ができないなど問題がおきたため二学期からは学級担任をはずされ、児童とは直接接触のない校務を担当することになった。

二 平成九年一〇月、Xは、Yから発令された受診通知に従ってO医師の診察を受けたところ、Xは精神分裂病であり、休職六か月の療養が必要と診断された。Yは、平成一〇年二月七日、Xを精神分裂病により休職処分とした。この休職処分は半年毎に四回更新され、Yの指定医師であったO医師（平成一〇年六月）、都立C病院D医師（平成一〇年十一月、平成一一年六月、一二月）の診察を受け、その都度、精神分裂病であると診断された。

平成一二年五月二四日、Xは、Yからの受診通知に従いD医師の診察を受けた。D医師は、Xが精神分裂病であり、引き続き一年間の休養を要するが、今後十分な治療とリハビリテーションにより症状が固定すれば復帰できる可能性は残されると診断し、その旨、記載した診断書（以下「D診断書」という。）を作成し、Yに提出した。なお、D医

師は、診察の前にYから、職場でのXの行動報告書を渡され、この記載も前提にしてXを診断した。

YはXに対し、平成一二年六月三〇日、同年七月一日付で、地方公務員法二八条二項一号（心身の故障のため、長期の休養を要する場合）により、休職期間を平成一三年二月六日まで更新し、治療に専念することを命ずる旨の分限休職処分をした（以下「本件休職処分」という。）。

三 Xは、平成一二年一月一日、医療法人G会H神経サナトリウムのI医師の診察を受け、その後毎週一回の割合でI医師から診察・治療を受けることになった。I医師は、平成一三年一月五日、Xの診断を踏まえて、診断書（以下「I診断書」という。）を作成した。このI診断書には「精神病状態を認めず」として、精神疾患を理由とした休職は解除されるべきと判断される、との記載がなされており、平成一三年一月九日にYに届けられた。

YはXの休職期間である満三年経過が近づいたことから、その後の扱いを決めるため、Xに対し、平成一二年一月二七日、同年一月二二日、平成一三年一月一二日の三回にわたり、D医師及びYの指定医師であるF医師の各診断を受けるよう通知したが、Xは受診を拒否した。

そこで、平成一三年一月一七日、YはI医師に面談した

ところ、同医師はXは精神分裂病ではない等と述べた。Yは、同月一八日、D医師及びF医師に、I医師からの聴取内容を報告し、両医師から、Xは精神分裂病に罹患していると考えられ、教員として職務を遂行していくことは極めて困難である等の意見を聴取した。

四 Yは、これらの意見を前提に、Xの休職期間が満三年となる平成一三年二月六日、Xに対して①Xは病気が回復せず心身の故障のため職務遂行に支障があり、②Xが一貫して医師の診断及び治療を受けることを拒否し、指定医師の診断を拒否したことは公務員として必要な適格性を欠くとして、地公法二八条一項二号（心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合）及び三号（その職に必要な適格性を欠く場合）により、分限免職処分（以下、「本件免職処分」という。）をした。

そこでXがYに対し、心身の故障等を理由とした本件休職処分及び本件免職処分の取消を求めて提訴した。

【判旨】

一 本件休職処分時、心身の故障のため長期の休養を要する場合であったか

「D医師は、平成一〇年一月以降、Xを約一年半の間

に五回診察し（それぞれの診察時間は一時間程度）、平成一二年五月二四日、それまでの診察経過や同日の診察結果を前提として、Xには精神分裂病の基本的な症状である連合弛緩、思考途絶、現実認知の障害、自閉症が顕著であり、しかも、Xの小学校における平成五年以降の行動は、精神分裂病の症状として説明ができることなどから、Xは精神分裂病であり、引き続き一年の休養が必要と判断したものである。また、：平成五年四月から平成九年一〇月の間の実際のXの行動に照らしても、精神分裂病としての陰性症状：が現れているとの見解に誤りがあるとも考えられない。そして、平成一〇年にXを二回診察したO医師もXを精神分裂病であると診断していること、その後、平成一二年五月二四日にD医師の診断を受けるまでの間の的確な治療を受けた形跡も認められないことを併せると、D医師の平成一二年五月二四日の診断は適正であり、信用することができるというべきである。」

これに対して、I医師は平成一三年一月六日、Xは精神病状態にないと診断している。

「I医師は、約二か月間、毎週継続してXを診察した上で、Xに精神病状態を認めないと判断したのであり、I診断書の結論を一概に否定することはできないとも考えられ

る。」

「しかし、I医師も、：Xの精神状態に何ら問題がないと判断しているわけではなく：、精神分裂病と診断するかどうかは微妙な判断であると窺われる。そして、I医師は、職場がXの受け入れ^(v.v.)れる態勢を整えない限り、Xが職場に復帰するのは大変である（困難であると同義である）とも述べているのであって、I医師も、Xが教員としての通常の職務が直ちに行えたと認識してはいることが認められる。」

また、「D医師はXの診断の前提として、Xの小学校における詳細な言動を相当に検討しているのに対して、I医師は、診断に当たってXの言動に関する資料を見ることはなかったのであり、この点においては、I医師の診断よりもD医師の診断の方がより多くの資料に基づいて総合的な考察をしているということが出来る。」

以上のような点を考慮すると、I医師がXは精神分裂病でなく出勤は可能であると診断していることをもって、D医師の診断結果が信用できないということとはできない。」

「以上によれば、D医師の診断は客観的で正確な判断とすることができるのであり、平成一二年五月ないし六月当時、Xは精神分裂病に罹患し、一年間の休養を要する状態

であったと認められる。」

二 本件休職処分の手続的違法

「本件休職処分の前にXは指定医師二名（D医師、Q医師）の診察を受けているけれども、D診断書しか作成されず、本件休職処分は、D診断書だけに基づいて行われている。」

しかし、都分限条例三条二項は、職員を免職処分や休職処分にする場合には指定医師による診断を経なければならぬとしているが、同条例及び休職要領によっても、指定医師二名の診断は要求されていない。

したがって、Yが本件休職処分をする際に、指定医師二名の診断（ないし診断書の作成）を経ないことをもつて、本件休職処分の手続に違法があるということはできない。」

三 本件免職処分時、心身の故障のため職務の遂行に支障があったか

判旨一で述べたとおり、「本件休職処分が行われた平成一二年六月当時、Xは精神分裂病に罹患していたと認められる。」

D医師が最後に診察した平成一二年五月から本件免職処分時までの間に症状が大きく変化したとは認められず、平成一三年一月一八日にYの担当者からの意見聴取に対して、「同年二月の職場復帰は不可能と答えている。」

これに対し、I医師は平成一三年一月においてXは精神分裂病でなく出勤は可能であると診断しているが、I医師がこのように述べているからといってD医師の診断結果が信用できないとはいえないことは判旨一で述べたとおりである。

「Xは、本件免職処分をするに際しては、指定医師であるD医師の意見よりも主治医であるI医師の判断を優先すべきであると主張するが、これまで述べたとおり、D医師の診断は客観的で正確な判断ということができるから、Xの主張を採用することはできない。」

以上によれば、Xは、平成一三年二月においても、精神分裂病に罹患し、休養して治療をすることを要し、職場復帰は困難であったと認められる。」

四 本件免職処分の手続的違法について

「都分限条例は、職員を免職処分にする場合には指定医師による診断を経なければならぬとされているところ、

本件免職処分は、指定医師の診断がないまま行われている。」

Xの休職処分が平成一三年二月六日で三年となり、YとしてはXの扱いを決定する必要に迫られており、Xの症状を考慮してもX自身の症状の判断をするための診察をいっさい拒否する理由は見出せない。「以上の事実を考慮すれば、Yが指定医師の診断がないまま本件免職処分をしたことはXが指定医師の診断を拒否したことによるやむを得ない措置といふべきである。Yは指定医師二名から意見聴取するなど慎重な手続を経ていることも考慮すると、指定医師による診断を経ていないことが、本件免職処分の違法事由、取消事由になるとは認められない。」

「以上によれば、本件免職処分当時、Xは心身の故障のため長期の休養を要する状態であったと認められ、Yの判断に裁量の逸脱、濫用があったとはいえず、手続に違法があったとも認められないから、本件休職処分は適法である。」

また、本件免職処分当時、Xは心身の故障により職場復帰が不可能であったと認められ、YがXを心身の故障のため職務の遂行に支障があったとしたYの判断に裁量の逸脱、濫用があったとはいえず、手続に違法があったとも認められないから、本件免職処分は適法である。」

【検討】（判旨に一部疑問あり）

一 本判決の意義

本件は、精神疾患を理由に休職を繰り返していた公立学校の教員が、指定医師の受診を拒否したものの休職期間を更新され、その後免職処分を受けた事案である。近年、精神疾患を理由に休職する公立学校の教員の増加が問題となっており、文部科学省の調査によると、平成一六年度に分限処分を受けた教育職員六五五三人のうち九六・三％にあたる六三〇八人が病気休職によるものであり、さらにこの半数以上（三五五九人、五六・四％）が精神性疾患によるものである（「平成一六年度教育職員に係る懲戒処分等の状況について」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/12/05120602.htm）。

精神障害者に対しては、障害者自立支援法による就労移行支援や就労継続支援が規定されているが、これまで新規採用についての支援が念頭におかれていたために、休職後、元の職場に復帰するためのサポートについては、いまだ十分とはいえない。また、精神疾患の場合には、その症状の多様性ゆえに疾病の治癒や復職の可能性の判断が困難となる傾向があるため、休職処分や免職処分を行う際には、職務と心身の状況の慎重な検討が不可欠である。本件では分

限処分手続のあり方、指定医師と主治医の診断の妥当性の二つが主な争点となっているが、以下では、これらが復職可能性の判断要素として十分なものであったかという点も含め検討する。

二 指定医師の中立性

本件では休職処分時（判旨一）、免職処分時（判旨三）とも、指定医師と主治医で異なった診断となっているが、いずれもYの作成したXの行動記録書を指定医師であるD医師が参照している点などを評価し、主治医ではなく指定医師の診断を採用している。本件のように心身の故障による休職処分手続には、指定医師の診断が必要となり、この指定医師については「あくまで任命権者が指定するもので、本人が任意に依頼した診断書によることはできない。診断書の信憑性に問題が生じる場合があるからである」と説明されている（橋本勇『新版 逐条地方公務員法』四八三頁、二〇〇二年、学陽書房）。

一方で、例えば労働安全衛生法の法定健康診断について六六条五項但書は「事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診

断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。」として、労働者の医師選択の自由を定めており、これは「『事業者に指定された医師が事業者の意を受けて恣意をもつて診断する虞』を排除せんとするものである」と解されている（原喜志夫〔判批〕、ジュリスト七八八号一一二頁、一九八三年）。いずれの場合においても、医師の中立性や客観性が問題となることから、本件でも、判旨一においては指定医師のみならず、主治医の診断を検討することによって、診断の中立性を高めようとする意図がうかがえる。しかし、判旨で指定医師の診断を信用できる理由として挙げられているのは、Yの作成したXの行動記録書を相当に検討しているという点であり、医師の中立性や客観性という観点から問題が残る。精神分裂病を診断する際に、日常の行動などの資料が必要であったとしても、本件のように診断そのものを争う場合、Yが作成した資料を前提に行われた診断は、それが事実を記載したものであったとしても、中立性を損なう要素となりうるものである。Yの指定した医師が、Yによって作成された資料を前提に行った診断を「客観的で正確な判断」とするには、判旨の理由付けは十分とはいえない。

三 分限処分の手続

公務員の分限休職処分手続について、地方公務員の場合は、各地方自治体の条例によることになるが、国家公務員の場合は人事院規則によつて、任命権者の定める医師二名による診断を要すると規定されている。国家公務員については、指定医師を二名とすることについて「任命権者の恣意的な認定を妨げるために設けられた訓示規定であるから、実質的にそれが相当な認定である限り右規定に違反するも処分そのものの違法をきたすものではない」（萩原警察署事務官分限免職事件・名古屋高判昭和三二年七月一七日訟月二巻九号九二頁）と判断し、必ずしも二名の診断は必要ないとしている。本件の東京都職員の分限に関する条例三条二項では、職員を免職や休職する場合には「指定医師をしてあらかじめ診断をおこなわせなければならぬ」として、指定医師を二名とする規定はなかつたのであるが、Yは運用上、指定医師二名による診断を必要としており、本件休職処分において指定医師一名の診断となつたのは、Xが診察を中止して帰つたために診断できなかったためである。これを、仮に受診命令の拒否として捉えることすれば、「本人が正当な理由なく拒否していることが明らかである限り、医師の診断なしでこれらの分限処分を行つ

ても手続き上の瑕疵にはならないものと解される」（橋本・前掲書）ことから、やはり手続的に違法ということは困難である。したがつて、判旨は結論としてやむを得ないであろう。

四 心身の状況と復職可能性の判断

本件免職処分における指定医師の診断について、判旨三は、休職処分時（判旨一）と同じ理由で、指定医師の診断を「客観的で正確な判断」であるとしている。しかし、指定医師であるD医師は、休職処分に際してはXの診察を行つてから診断書を作成したのに対し、免職処分に際してはXを直接診察することができなかったために、七か月前の診察（休職処分に際しての診察）を元に診断を行っている。むろん、以前の診察の経過や、Y側からの情報等により、Xの状態を推測することはできるであろうが、もし、本件が精神疾患ではなく他の傷病の場合でも、主治医ではない医師によつて七か月前の診察を元に行われた診断を「客観的で正確な判断」とすると考えたであろうか。加えて、判旨は、その七か月間に「症状が大きく変化したとは認められない」と述べているが、ここでも指定医師にXの七ヶ月間の状況を報告しているのはY側の職員であること

も考慮すると、診断に際して任命権者の恣意を排することは困難な状況である。このように、分限処分手続における中立性や客観性という観点から、指定医師の診断を採用した判旨の理由付けは納得しがたい。

また、復職可能性の可否の判断について、「分限処分が免職である場合には、現に就いている職務に限らず、配置転換が可能な他の職務を含めて、これらすべての職についての適格性の有無を特に厳密かつ慎重に判断することが要求される」(芦屋郵便局(職員分限免職)事件・大阪高判平成一二年三月二二日判タ一〇四五号一四八頁)と判示しているように、免職時における判断基準は、休職時(判旨一)とは異なるものが求められることになる。

私傷病による解雇に関する近年の判例では、①復職の対象が休職前の職種に限定されているか(どの程度の配置転換が可能であるか)、②傷病の回復状況からして、どの程度職務を遂行できるか、について具体的に検討したうえで解雇の有効性判断を行っている(例えば、歯科衛生士の具体的作業内容や必要な身体の動きを検討したうえで、解雇を認めたものとして横浜市学校保健会(歯科衛生士解雇)事件・東京高判平成一七年一月一九日判八九〇号一五八頁、右半身不随となった高校の保健体育担当教諭につ

いて、保健体育の授業その他の業務内容と身体状況を検討し、解雇権の濫用には当たらないとしたものとして北海道龍谷学園事件・札幌高判平成一一年七月九日判七六四号一七頁がある)。このような判例の傾向は、「会社側の症状回復判断の厳しさ、すなわち休職期間満了後の労務提供が罹病前と同様にできない限り、雇用を終了させるという姿勢が示され」ているが、他方、「労働者側にもその体力等状況の変化に応じた配置を求める余地を与えようとする裁判所の配慮がうかがえる」ものと見られている(松田保彦「休職制度の法律問題をめぐる新たな展開」労判七七五号九頁、二〇〇〇年)。本件において、Xは教諭としてYから採用されているが、休職前に児童と接触のない校務を担当した事実があることから、本件免職処分時にも教諭以外の職務について配置転換の可能性があったはずである。このような点からも、判旨は、Yがどのような業務内容を前提として職場復帰をさせようとしていたのか(教諭以外の職に就労させることが可能であったのか)という点を明らかにした上で、その職務内容と心身の回復状況とを照らし合わせる必要があったと思われる。

また、仮に職種限定があつたとしても、民間企業では「直ちに従前業務に復帰できない場合でも、比較的短期間

で復帰することが可能である場合には、休業又は休職にいたる事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上求められるというべきで、このような信義則上の手段をとらずに、解雇することはできない」(全日空(退職強要)事件・大阪地判平成十一年一月十八日労判七二二号九頁)として、傷病の回復状況によっては、労働時間や職場環境なども検討したうえで判断されなければならぬと解されている。本件でも、主治医であるI医師は診断書において、「職場が原告の受け入れる態勢を整えない限り」職場に復帰するのは大変であると述べているように(判旨一)、職場の状況によっても復職可能性は変化すると考えるべきであろう。

したがって、分限免職に際して、職場復帰が可能であるかどうかの判断は、傷病の回復の程度についての医学的判断のみならず、従事すべき業務内容、職場環境の整備などを含め、総合的に行われる必要があったのであり、結論はともあれ、復職可能性の具体的検討をしないまま免職処分を認めた判旨には疑問が残る。

(参考文献)

本文に掲げたもののほか、

春田吉備彦「職場における精神疾患者をめぐる判例分析と企業における人事上の課題」労判八六九号九頁、二〇〇四年

吉田美喜夫「疾病労働者の処遇」『ジュリスト増刊労働法の

争点(第三版)』二四二頁、二〇〇四年

大石玄「傷病休職をめぐる最近の裁判例」労旬一四八八号五

六頁、二〇〇五年