

うつ病を理由に退職届が出された。
そのまま受理しても問題ないか

社会保険労務士 桂 好志郎

うつ病を理由に突然退職願が出されました。この場合、本人の退職願を通常どおりに処理してよいか迷っています。退職等の措置を講じてから退職扱いにしたほうがよいのでしょうか。あとでトラブルにならないために留意すべき点はありますか。

◆使用者の安全配慮義務

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」（労働契約法第5条）

平成20年3月から施行されたこの規定は、いまだ法令上規定のなかった安全配慮義務について、これらの確立した判例法理を法文化したものです。

使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものです。

◆うつ病等の安全配慮義務の内容としては

長時間労働、過大な負担、業務によるスト

レス、セクハラやパワハラなどによって、健康が損なわれないように配慮すること、メンタル面の健康が損なわれていない場合には、業務遂行の過程で増悪することがないように配慮することがあると言

えます。これらの点について慎重に調査する必要がありますが、問題がないのであれば、退職の手続きを行っても、あとで安全配慮義務違反が問われることはないと思えます。

これら点については、慎重に調査する必要がありますが、問題がないのであれば、退職の手続きを行っても、あとで安全配慮義務違反が問われることはないと思えます。

◆病氣休職制度

病氣休職の法的性質は、解雇猶予の措置と解かれています。一定期間労働義務を免除し、療養し復職の機会を与えるのが病氣休職の制度と言えます。退職の意思表示をした職員についてまで、これを慰留してこの制度を適用する義務ではないと考えます。

もしこの制度があることを知らないのであれば、問題となる余地がありますが、就業規則に病氣休職を明記し、

当該就業規則を周知しているのであれば、この制度を知らなかったということにはなりません。

◆退職願の受理は

本人の退職の意思を確認し、確実であるのなら通常の場合と同じように手続きを行っても問題ないと思います。メンタル面の疾患があるからといって、退職を慰留する義務ではないと思います。

(参考になる裁判例)

①川義事件

(最高裁判昭和59年4月10日第三小法廷判決)

使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。

※この判例の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれます。

②システムコンサルタント事件

(最高裁判平成12年10月13日第二小法廷決定)

<過労死>

会社は、健康診断結果等で認識していた以上、健康管理を従業員に任せきりにせず、高血圧をさらに増悪させ致命的な合併症に至らせる可能性のある過重な業務に就かせない・軽減する等の配慮をする義務を負っているものとした上で、業務と脳出血発症との間に相当因果関係を認め、会社に安全配慮義務違反があったとして会社の責任を認めた。