

就業規則と休職期間満了による退職

～「マタハラ退職扱い」違法判決 平成 30 年 1 月 26 日 岐阜地裁～

岐阜地裁は、平成 30 年 1 月 26 日、就業規則に定めた、「休職期間満了による退職扱い」は違法で無効と判断した

岐阜市の歯科クリニックに歯科技工士として勤務していた 20 歳代の女性が妊娠したため、上司に報告し有給休暇の取得申請を行ったところ嫌がらせを受け、休暇の取得を断念させられた。

その後も上司からマタニティ・ハラスメントを受け続けるようになった。

出産に際し、産前・産後休業や育児休業を取得した後、職場に復帰した。

女性が再び妊娠すると、上司からの嫌がらせの言動が激しくなったという。女性はうつ病を発症した

6 ヶ月間の休職期間終了後、クリニックは、「就業規則が定めた休職期間満了」を理由に、女性を退職扱いにした。その後、女性は勤務先や上司に対して損害賠償と従業員としての地位確認の訴訟を起こしていた。

判決で裁判長は「被告らの行為で精神的負荷がかかり、うつ病を発症したもので、業務起因性が認められる」と判断した。

「うつ病は、業務に起因するもので、療養中になされた退職扱いは違法で無効」と判断して、計約 500 万円の慰謝料などの支払いを命じた。クリニック側は控訴するとしている。

---

【参考判例】・地位確認反訴請求控訴審 [学校法人専修大学事件](#) 平 25. 7. 10 判決

・私傷病と労務受領拒否 [片山組事件](#) [最高裁判決](#) 平 10. 4. 9 判決

・うつ病・解雇事件 [東芝事件の論点](#) 平 26. 3. 24 判決

(2018/01/29 小山事務所)