#### 九州大学学術情報リポジトリ Kyushu University Institutional Repository

#### 注目!判例ファイル: 第81回

九州大学社会法判例研究会

鶴崎, 新一郎 九州大学大学院法学府博士後期課程: 社会法学

https://hdl.handle.net/2324/1434329

出版情報:やまぐちの労働, pp.6-7, 2009-01. 山口県労働協会

バージョン: 権利関係:

### 判例ファイル

第81回

◎ キャノンソフト情報システム事件 大阪地裁 平二○・一・二五判決 労判九六○号四九頁

# 休職期間満了による退職扱いの有効性私傷病休職期間中における復職申請への不承認と

引き 社会法判例研究会 本認と 九州大学

#### 【事実の概要】

一 原告Xは、被告Yとの間で、平成六年四月一日に雇用契約を締結し、入社以来、コンピューターのプログラマーとして技術職に就いてきた者である。Xは、平成一四年六月一三日、左手三月、B病院でクッシング症侯群と診断され、その後、C五年三月、B病院でクッシング症侯群と診断され、平成一四年六月二日、由に欠勤を続けていたものの、平成一五年七月九日をもって由に欠勤を続けていたものの、平成一五年七月九日をもって就業規則に定める欠勤期間が満了したため、翌一〇日からの休職期間に入ることとなった。Yにおいては、休職期間の満入った従業員に対しては、賃金が支給されず、休職期間の満了により退職となる扱いである。

三 Xは、Yに対し、平成一六年七月九日、書面で、同年八月一日からの復職を申請したが、Yはこれを認めなかった。さ 方一八日付け内容証明郵便をもって同年七月九日をもって たが、Yはこれも認めなかった。Yは、Xに対し、平成一七年 たが、Yはこれも認めなかった。Yは、Xに対し、平成一七年 たが、Yはこれも認めなかった。Yは、Xに対し、平成一七年 上の経過により退職扱いとなった。

との確認、並びに本来復職が可能であったはずの平成一六年四、そこで、Xが、労働契約上の権利を有する地位にあるこ

謝料等の支払いを求めて提訴したのが、本件である。八月一日から本判決確定の日までの賃金及び賞与、さらに慰

## 【判旨】 請求一部認容、一部棄却〔確定〕

力低下の症状は完全に消失しているとの診断を受けた」。 とは、「副腎皮質機能低下症については、C病院での投薬していたと考えられ、平成一六年一月時点で易疲労性・集中していたと考えられ、平成一六年一月時点で易疲労性・集中していたと考えられ、平成一六年一月時点で易疲労性・集中していたと考えられ、平成一六年一月時点で易疲労性・集中していたと考えられ、平成一六年一月時点で易疲労性・集中していたと考えられ、平成一次に行いるとの診断を受けた」。

「以上の事実を総合してみれば、遅くとも平成一七年七月「以上の事実を総合してみれば、遅くとも平成一七年七月

にまで回復していることの根拠にはならないと主張」する。復帰すべき開発部門で最低限要求される就労が可能な程度きる職種はなく」、「Xが提出した各診断書は、・・・・・現実に二 これに対し、「Yは、開発部門以外にXが現実に勤務で二 これに対し、「Yは、開発部門以外にXが現実に勤務で

おいし、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約 を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である(最高裁平成一〇年四月九日第一小法廷判決参照)」。「そして、雇用契約上、Xに職種や業務内容の特定はなく、復職当初は開発部門で従前のように就労容の特定はなく、復職当初は開発部門で従前のように就労なの配慮をすることもYの事業規模からして不可能ではないと解される上」、開発部門より残業時間が少ない「サポートと解される上」、開発部門より残業時間が少ない「サポートと解される上」、開発部門より残業時間が少ない「サポートと解される上」、開発部門より残業時間が少ない「サポートと解される上」、開発部門より残業時間が少ない「サポートと解される上」、開発部門より残業時間が少ない「サポートと解される上」、開発部門より残業時間が少ない「サポートと解される上」、開発部門にXを配置することも可能であったはずであ」り、Yの主が記述している。

張は採用できない。

三「以上によれば、遅くとも平成一七年七月九日の休職期 三「以上によれば、遅くとも平成一七年七月九日の休職期 三「以上によれば、遅くとも平成一七年七月九日の休職期 三「以上によれば、遅くとも平成一七年七月九日の休職期 三「以上によれば、遅くとも平成一七年七月九日の休職期 三「以上によれば、遅くとも平成一七年七月九日の休職期

64

#### [解説]

#### 本判決の意義

いて、その退職の効力等を争った事案である。否され、休職期間の満了をもって退職扱いとされたことにつ否され、休職期間の満了をもって退職扱いとされたことにつ本件は、自律神経失調症及びクッシング症候群を理由に

を認定し、復職を認めたものであり、この種の裁判例に一事を認定し、復職を認めたものであり、この種の裁判例に一事が、この期間に治癒しなければ、就業規則上の私傷病休職制が、この期間に治癒しなければ、就業規則上の私傷病休職制済による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。本による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。本による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。本による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。本による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。本による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。本による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。)」 「治癒」しない場合は、就業規則の定めにより休職期間満了による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。本による退職あるいは解雇の取扱いとなるのが通例である。)」

ついて、過去の裁判例の動向を参考に、若干の検討を加えた債務の本旨に従った労務の提供、すなわち、「復職の可否」に例を加えたものといえる。以下では、本件の主な争点である

## 休職期間満了時の「復職の可否」について

的見地からの総合的な就労可能性の検討を行っている。いて詳細な事実認定を行い、上記判旨一に示すとおり、医学いて詳細な事実認定を行い、上記判旨一に示すとおり、医学いて詳細な事実認定を行い、というに対して

平成一九・九・一一労判九五七号八九頁ダイジェスト)、一 して」いないとして解雇を有効とした独立行政法人N事件 の復職可否の判断につき、「復職を認めるべき状況にまで回復 方、本件と類似の事案として、神経症による休職期間満了時 を有効とした日本瓦斯(日本瓦斯運輸整備)事件(東京高判 五頁)、同じく診断書(自律神経失調症)未提出により解雇 大建工業事件(大阪地決平成一五·四·一六労判八四九号三 となる診断書を提出しなかったことから解雇を有効とした 満了時の復職可否の判断につき、治癒を証明するための証拠 は、うつ病あるいは自律神経失調症を原因とした休職期間 る近時の裁判例(職務を特定しない労働契約の事案)として BL八八四号(二〇〇八年)八一頁以下)。精神系疾患に関す を伴う場合が多い(野田進「労働者のメンタルヘルスと法」N 休職については、「治癒(寛解)」と「復職の可否」の判断に困難 (東京地判平成一六・三・二六労判八七六頁)が挙げられる。 本件においても基本的な判断枠組みは、上記裁判例と同 本件のように、私傷病の中でも精神系疾患を原因とした

日から同一七年七月九日までの賃金等の請求は、その期間のものといえる(ただし、休職期間中である平成一六年八月一判決は、復職の可否について、オーソドックスな判断を示した職と解するものである。このことから、退職を無効とした本

「治癒(寛解)」が認定されていないため、棄却された)。

事案であることからすると、本判決は、その引用について慎 高裁判決は、自宅治療命令期間中の賃金支払義務に関する その考え方が採用されている。しかしながら、片山組事件最 阪地判平一一・一〇・四労判七七一号二五頁)において、既に おける退職扱いを無効とした東海旅客鉄道(退職)事件(大 判断枠組みについては、脳内出血による休職の期間満了時に おり、復職拒否は容易ではないのが現実である。このような ている。すなわち、使用者に復職へ向けた一定の配慮を求めて た履行の提供があると解する」と述べ、復職の可否を判断し かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従っ 認められる他の業務について労務の提供をすることができ、 に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると 種、当該企業における労働者の配置・異動の実状及び難易等 で、片山組事件(最高裁一小判平一〇・四・九労判七三六号 重な態度で臨むべきであったと思われる。 きないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業 一五頁)の判断枠組みを引用し、「労務の提供が十全にはで なお、本判決は、判旨二に示すYの主張に応えるかたち

九州大学大学院法学府博士後期課程

解)していれば、休職事由が消滅したこととなり、当然に復様であり、就業規則上、休職期間満了時に私傷病が治癒(寛

鶴﨑 新一郎