

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

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

九州大学
社会法判例研究会

● キヤノンソフト情報システム事件 大阪地裁 平二〇・一・二五判決 労判九六〇号四九頁

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

【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、平成一四年六月二三日、

Aクリニックを受診し、自律神経失調症と診断され、平成一五年三月、B病院でクッシング症候群と診断され、その後、C病院(大学病院)で副腎皮質機能低下症との診断を受けた。

二 Xは、平成一四年六月二五日から自律神経失調症を理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、翌一〇日からクッシング症候群及び自律神経失調症を理由に最長二年間の休職期間に入ることとなった。Yにおいては、休職期間に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、同年八月二日からの復職を申請したが、Yはこれを認めなかった。さらに、平成一七年三月一七日、改めて書面で、復職を申請したが、Yはこれも認めなかった。Yは、Xに対し、平成一七年五月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休職期間が満了し雇用契約が終了する旨通告し、同年七月九日の経過により退職扱いとなった。

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

【判旨】 請求一部認容、一部棄却(確定)

一 Xは、「副腎皮質機能低下症については、C病院での投薬治療により回復し」、「クッシング症候群の再発もなく、平成一六年七月には担当医であるI医師から寛解状態との診断を受けた」。また、自律神経失調症についても、この診断を受けたAクリニックのF医師から、副腎皮質機能の障害に起因していたと考えられ、平成一六年二月時点で易疲労性・集中力低下の症状は完全に消失しているとの診断を受けた。

「さらに、平成一七年六月二二日にはAクリニックのF医師から、易疲労性・集中力低下を中心とした神経症状について、「寛解状態にある」と判断した理由を記した診断書が、同年六月二四日にはC病院のI医師から、クッシング症候群及びその投薬治療の副作用による副腎不全について、「再発なく寛解状態にある旨を示した診断書がそれぞれ出されており、いずれの医師も、Xが通常の労務に服することに支障はないと診断している」。そして、Xは、平成一六年七月九日に初めて書面で同年八月一日からの復職を申請したが、Yに拒否され、その後も再三復職を求めたが回答はなく、「平成一七年三月一七日には改めて書面で復職を申請したものの、これも拒否された」。

「以上の事実を総合してみれば、遅くとも平成一七年七月九日の休職期間満了時には、Xの病状は、Yにおける就労が可能な程度にまで十分回復していたことができ、Xからは債務の本旨に従った労務の提供があったということができる」。

二 これに対し、Yは、開発部門以外にXが現実には勤務できる職種はなく、「Xが提出した各診断書は、……現実に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」。

しかし、「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、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、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することが困難であれば、しばらくは負担軽減措置をとるなど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

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間満了時には、Xから債務の本旨に従った労務の提供があったということができる」。したがって、休職期間満了による退職扱いは就業規則の適用を誤り無効であるから、「XはなおYの従業員としての地位を有して」おり、同年七月一〇日以降の「賃金等請求権を喪失しない」というべきである(民法五三六条二項)。よって、本判決確定の日までの賃金及び賞与の支払い、さらに慰謝料等についても支払いを命じた。

【解説】

一 本判決の意義

本件は、自律神経失調症及びクッシング症候群を理由に病氣休職中であつた者が、期間の中途でなした復職申請を拒否され、休職期間の満了をもって退職扱いとされたことについて、その退職の効力等を争つた事案である。

一般に、私傷病に罹患した場合、まず、年休取得あるいは欠勤(年休を消化した場合)を利用して療養することとなるが、この期間に治癒しなければ、就業規則上の私傷病休職制度により一年から二年程度の休職に入ることとなる。次に、休職期間中に私傷病が「治癒」すれば当然に復職となるが、「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。本判決は、精神系疾患を原因とする休職における「復職の可否」について、特段目新しい判断を示したものではないが、「治癒(精神医学では「寛解」というが再発を伴う場合もある。)」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

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債務の本旨に従った労務の提供、すなわち、「復職の可否」について、過去の裁判例の動向を参考に、若干の検討を加えたい。

二 休職期間満了時の「復職の可否」について

本判決は、Xの健康状態についての経過と労務の提供について詳細な事実認定を行い、上記判旨一に示すとおり、医学的見地からの総合的な就労可能性の検討を行っている。

本件のように、私傷病の中でも精神系疾患を原因とした休職については、「治癒(寛解)」と「復職の可否」の判断に困難を伴う場合が多い(野田進「労働者のメンタルヘルズと法」NBL八八四号(二〇〇八年)八一頁以下)。精神系疾患に関する近時の裁判例(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となる診断書を提出しなかつたことから解雇を有効とした大建工業事件(大阪地決平成一五・四・一六判八四九号三五頁)、同じく診断書(自律神経失調症)未提出により解雇を有効とした日本瓦斯(日本瓦斯運輸整備)事件(東京高判平成一九・九・一一判九五七号八九頁ダイジェスト)、一方、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(東京地判平成二六・三・二六判八七六頁)が挙げられる。本件においても基本的な判断枠組みは、上記裁判例と同様であり、就業規則上、休職期間満了時に私傷病が治癒(寛解)していれば、休職事由が消滅したこととなり、当然に復

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「治癒(寛解)」が認定されていないため、棄却された)。

なお、本判決は、判旨二に示すYの主張に依るかたちで、片山組事件(最高裁一小判平一〇・四・九判七三六号一五頁)の判断枠組みを引用し、「労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の状況及び難易等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」と述べ、復職の可否を判断している。すなわち、使用者に復職へ向けた一定の配慮を求めている。復職拒否は容易ではないのが現実である。このような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ける退職扱いを無効とした東海旅客鉄道(退職)事件(大阪地判平一一・一〇・四判七七二号二五頁)において、既に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重な態度で臨むべきであつたと思われる。

九州大学大学院法学府博士後期課程

鶴崎 新一郎