

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第2回

東京地裁平成23年2月25日判決(日本通運(休職命令・退職)事件)

労働法制特別委員会委員 竹花 元 (62期)



近時、特にメンタルヘルス不調を理由とする休職に関連するトラブルが急増し、休職期間満了による退職扱いの有効性が問題となることが多い。本稿では、休職期間満了による退職扱いが認められた一例を紹介し、実務上参考となる論点について検討したい。

1 事案の概要

本件は、異動の内示を受けた原告が欠勤を開始したため、被告会社が欠勤開始後約1年4ヵ月後に休職命令を発し、休職期間満了となるその1年後、退職となる旨を通知したところ、原告が、①被告会社に対して、就労可能な原告に対して休職命令を発し本件退職扱いをしたのは違法であると主張して雇用契約上の地位確認等を求め、②被告会社及び直属の上司(以下「被告上司」)であった者に対して、原告に対する不当な金銭要求や割増賃金の受給妨害が行われたなどと主張して不法行為に基づく損害賠償請求等を求めたのに対し、被告会社らは、①原告の主治医の「復職可能」である旨の診断書は信用できず、治癒があったとはいえないから、労働契約は終了しているし、②被告上司が金銭を強いて交付させた等の事実は存在しないから、損害賠償請求も認められないとして争った事案である。

2 裁判所の判断

(1) 争点1: 本件退職扱いの有効性

まず、休職命令の有効性について、休職の開始時を、就業規則が定める「欠勤開始の1年後」より遅らせたこと、遅らせている期間、被告上司に対する理不尽な非難を繰り返す原告に対して被告会社が根気強く対応したこと、主治医が「就労可能」と診断しているとはいえ、「ただし、ストレスの少ない職場への復帰が望ましい。6ヶ月の通院が必要」という留保付きであるし、主治医と原告との間の意思疎通が不十分であることが窺われ、被告会社が主治医の診断の信用性に疑問を

抱くことが合理的といえることから、本件休職命令を有効とした。

さらに、休職期間満了による退職扱いの有効性について、主治医は「職場復帰は可能。会社が信頼回復のための努力をすること等の条件が必要」という趣旨の診断をしているものの、原告が被告会社の担当者を犯罪者呼ばわりするなど多数の名誉毀損的な手紙を送付したことを主治医が知らない一方、被告会社の産業医は、同手紙の存在と概要を知っており、一旦承諾を受けた診療情報の提供を不可解な理由で原告から拒否されたことなどから、「原告の病状が回復したとは思われない」という産業医の意見は説得力があること、原告が休職期間満了時を超えて主治医が処方する抗不安薬等を服用していたことなどから、主治医の「復職可能」診断を被告会社が不当に無視したとは言えず、休職期間満了による退職を有効とした。

(2) 争点2: 被告上司の不法行為の有無等

原告が欠勤を始めるまで原告と被告上司とは通常の部下と上司の関係を維持していたこと、原告が被告上司に送付した名誉毀損的な内容の手紙の中に被告上司が金銭を強いて交付させたことに言及する部分が見当たらないこと等から、損害賠償請求は認められないとした。

3 本判決の検討

(1) 休職制度の定義・趣旨

休職とは、労働者を就労させることが不適當または不能な場合に、使用者が労働契約を存続させつつ労働義務を一時免除または就労を禁止することであり、このうち業務外の傷病を原因とする休職を「私傷病休職」という。私傷病休職制度の目的は解雇猶予であり、多くの就業規則で、一定期間の私傷病休職を経て、休職期間中に傷病が治癒すれば復職となり、満了時に傷病が治癒しない場合は自然退職または解雇になる

旨が定められている。

(2) 復職可否の判断

本判決は、復職の可否についての一般論は提示せずに、復職可能とする主治医の診断と復職不可とする産業医の診断が衝突した場合に、前者を不当に無視したといえるかということが争点となった。そして、主治医の復職可との診断が出ている中で、産業医が復職希望者の言動等から主治医の診断書の信用性に疑問を抱いたことが合理的であるとして、休職期間満了による退職を認めている。

一般に、復職の要件たる「治癒」とは、「従前の職務を通常の程度に行える健康体に復したとき」をいう（平仙レース事件・浦和地裁昭和40年12月16日判決労民16巻6号1113頁）。この点、復職当初は軽易な業務に就かせればほどなく通常業務に復帰できる場合は、使用者が配慮をすることが必要であるとする裁判例（エールフランス事件・東京地裁昭和59年1月27日判決判時1106号147頁）がある一方、復職にあたって検討すべき「従前の職務」とは、原告が休職前に担当していた職務を基準とするのではなく、被告の職員が本来通常行うべき職務を基準とすべきと判示し、復職の可否を厳格に判断する裁判例もある（JILPT事件・東京地裁平成16年3月26日判決労判876号56頁）。

実務上特に留意すべきは、労働契約上職種を限定していない場合、労働者が軽減業務での復帰を希望するならば、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討する義務があることである（片山組事件・最高裁平成10年4月9日判決労判736号15頁、JR東海事件・大阪地裁平成11年10月4日判決労判771号25頁）。少なくとも、職種の限定なく採用し、配転可能な部署を持つ一定以上の規模を持つ企業においては、本人が軽減業務での復職を求める以上、私傷病休職後の復職の可能性は高くなる。

(3) 労働者による診療情報提供と使用者による診療情報収集

本件で退職扱いが有効であることを基礎づける事情の一つとして、原告が診療情報の提供について一旦承諾したにもかかわらず、その後不可解な理由で拒否したことが挙げられる。

この点、使用者による「治癒」の認定に、当該労働者は診断書の提出などによって協力する義務があると考えられており、診断書の提出をしない労働者の解雇がやむを得ないと判示する事例もある（大建工業事件・大阪地裁平成15年4月16日判決労判849号35頁等）。これに関連して、就業規則上受診義務が規定されている場合はもちろん、そのような規定がない場合であっても、労働者に対して使用者が指定する医師の受診義務を肯定する裁判例は多い（京セラ事件・東京高裁昭和61年11月13日判決労判487号66頁等）。

一方で、近時、使用者が主治医に情報提供を求めたところ労働者本人の同意の有無が不明だとして拒否された場合であっても、結果的に意見聴取しなかったことが現代のメンタルヘルス対策のあり方として不備があり、解雇を無効にした裁判例もある（J学園（うつ病・解雇）事件・東京地裁平成22年3月24日判決労判1008号35頁）。このケースを「現代のメンタルヘルス対策のあり方として不備」と断じるのは使用者に酷とも思えるが、改めて、復職可否を判断する前提として、労働者側からの診療情報提供と企業による診療情報収集における、双方に要求される水準についての判断が困難であることを感じさせる。

(4) おわりに

私傷病休職制度をめぐる問題は、特にメンタル不調者への対応をめぐり、実務界の大きな関心を集めている。誌面で言及した問題以外にも、休職と復職を繰り返す場合の休職期間通算の可否、休職事由消滅の立証責任の所在等々注目すべき論点は多い。今後も裁判例の動向に注視する必要がある。