

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第37回 東京地裁平成26年11月26日判決

(アメックス(休職期間満了)事件)〔労働判例1112号47頁〕

労働法制特別委員会研修員 溝口 竜介 (66 期)



第1 事案の概要

1 本件は、業務外疾病（うつ状態）により療養休職をしたXが、休職期間満了時に休職事由が消滅しなかったとして、就業規則に基づき雇用契約終了を通知したYに対し、休職事由が消滅した等主張して、雇用契約上の権利を有する地位の確認を求める等した事案である。

2 事案の概要は、以下の通りである。

(1) XとYは、平成11年2月1日、本件雇用契約を締結した。

(2) Xは、平成22年12月13日、主治医であるA医師にうつ状態と診断され、翌日から平成23年10月14日まで本件傷病休暇を取得し、その翌日から平成24年12月20日まで本件療養休職とされた。

Xは、本件療養休職の期間中、Yの指示によりYが外部委託するB心理研究所のカウンセリングを受け、Yの了承の上でリワークプログラムを利用する等した。

(3) Xは、平成24年11月28日、Y人事マネージャーCに復職を求めたところ、Cは、A医師作成の診断書及び情報提供書の提出、Y指定医等の診察及びB心理研究所でのカウンセリングの受診を求めた。Xは、同年12月5日、A医師作成の本件診断書（「平成24年12月14日より就労可能と判断する」等の記載がある）及び本件情報提供書（「当初は時間外勤務は避ける必要がある」等の記載がある）をYに提出した。Cは、これらの書面の内容をA医師に照会しなかった。

Xは、同月14日、Cから、Y指定医の診察結果により復職の判断をしたい旨の連絡を受けた。Xは、同月18日、Cに対し、Y指定医Dから復職に問題はない旨の診断を受けたことを報告し、Cは、Xの報告を否定しなかった。

(4) Yは、同月20日、Xに対し、本件雇用契約終了を通知した。理由は、後記の本件内規の要件を満たさず、雇用契約終了事由の「休職期間満了時において休職事由が消滅せず、速やかに復職することが困難であると判断されるとき」に該当する、というものであった。

(5) Y社就業規則における復職に関する規定について、Xの療養休職期間中に、「療養休職したものが復職する場合の復職とは従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる状態の勤務を行うことをさす」との規定（Y社就業規則24条3項）が新設されていた。また、Yは、平成23年7月頃、復職可否の判定に関する内規（本件内規）を、従業員に開示されない内部資料として作成していた。

第2 本件の争点及び裁判所の判断

1 本件の争点

本件の争点は、①Y社就業規則24条3項がXを拘束するか、②本件療養休職期間満了時にXの休職事由が消滅したか、である。

2 裁判所の判断

(1) ①について

裁判所は、「従来規定されていない『健康時と同様』の業務遂行が可能であることを療養休職した業務外傷病者の復職条件として追加するもの」で、労働条件の不利益変更にあたるとし、これが労使間の共通認識とはいえず、本件内規による復職判断の運用も認められず、「特に精神疾患は、一般に再発の危険性が高く、完治も容易なものではないことからすれば、『健康時と同様』の業務遂行が可能であることを復職の条件とする本件変更は、業務外傷病者の復職を著しく困難にするものであって、その不利益の程

度は大きい」一方で、本件変更には合理性はなく、Xを拘束しないと判断した。

(2) ②について

ア まず、休職事由の消滅における回復の程度及び立証責任について、「原則として、休職期間満了時に、休職前の職務について労務の提供が十分にできる程度に回復」したことを、「労働者が主張・立証すべきもの」とした。

イ 次に、A医師の診断について、「主治医であるA医師の専門的判断は十分に尊重される」ものであり、「その判断過程や結論においてもその合理性に疑うに足りる点はなく、Y指定のD医師が「A医師の診断にあえて反対する意見を述べていないこと」を併せ考えれば、A医師の診断は十分に信用できるとした。

ウ そして、YによるXの復職判断について、まず、本件内規について、休職制度に関しては基本的に使用者の合理的な裁量に委ねられているとしても、厚労省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」から本件内規を導くことは困難であり、内部資料に過ぎない本件内規による運用が本件雇用契約の内容としてXの復職判断を無条件に拘束するものではないとした。

その上で、YがA医師の判断に問題があると考えらるならば、A医師に照会し、診療録の提供を受け、Y指定医の診断も踏まえてA医師の判断内容を吟味できたにもかかわらず、「そのような措置を一切とることなく、何らの医学的知見を用いることなくして」Xが復職できないと判断するものであり、かかる判断はXの復職を著しく困難にする不合理なもので、その裁量の範囲を逸脱又は濫用したものであるとした。

結論として、Xの休職事由は消滅したものと認めるのが相当であるとした。

第3 本判決の意義

1 本判決は、就業規則の不利益変更に関し、これまでになかった休職期間満了時における復職条件について判断がなされた点において、その意義を有するものである。なお、休職通算規定の導入に関する不利益変更についての裁判例としては、野村総合研究所事件東京地判平成20年12月19日労経速2032号3頁がある。

2 本件では、Y社就業規則24条3項について、不利益の程度は大きく、変更には合理性はないとした。直ちに従前の業務に復帰できなくとも、比較的短期間で通常業務への就業が可能である場合に、適切な就業上の配慮を求めるべきことは、従前の裁判例（独立行政法人N事件東京地判平成16年3月26日労判876号56頁、全日空事件大阪高判平成13年3月14日労判809号61頁等）においても判断がなされていたものであり、本件のように『健康時と同様』の業務遂行まで求めれば、その不利益の程度は大きく、変更には合理性を認めることは困難であろう。

また、本件内規も、『健康時と同様』の業務遂行が可能かを厳格に判断する運用をするとすれば、合理性を認めるのは困難であり、かつ、本件内規は労働者への周知もなく、労働条件と認めることは困難であったといえよう（労働契約法7条も参照）。

3 精神的不調が認められる労働者に対する使用者の取るべき対応については、前掲「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」や、日本ヒューレッド・パッカード事件最二判平成24年4月24日労判1055号5頁等、今後も使用者において相当の就業上の配慮が求められるものであるといえよう。