

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第75回 大阪地方裁判所平成30年5月24日判決

(三洋電機ほか1社事件/労働判例1189号106頁)

休職を繰り返す社員に対し、会社が4回目の休職を認めることなく解雇したことが合理的理由を欠くとはいえず、また、社会通念上相当であるとされた事例

労働法制特別委員会委員 大石 遼 (68期)



1 事案の概要

原告は、被告Y1社に、平成2年4月1日付で期限の定めなく雇用された者である。

平成12年4月19日、原告は自転車による通勤途上で接触事故を起こし、外傷性頸椎・腰椎ヘルニア等の怪我を負い、平成12年6月21日～平成15年4月8日までの間被告Y1社を休職した(1回目の休職)。なお、この間、原告は当該事故に基づく怪我により、後遺障害認定10級・14級の併合認定を受けた。

平成15年4月9日に、原告は被告Y1社の特例子会社であるA社の人事部に出向する形で復職したが、平成16年12月6日から上記傷病を理由に欠勤し、平成17年1月21日～平成20年1月20日まで私傷病休職した(2回目の休職)。

その後、平成20年1月21日に原告は復職し、内勤業務に就いたが直腸がん罹患していることが判明し、平成21年8月6日から休職した(3回目の休職)。この3回目の休職中、原告・Y1社・A社での復職に向けた三者面談を合計2回、原告と産業医との面談を合計4回実施したが、原告は、Y1社から求められた診断書の提出を行っておらず、また、医療情報提供依頼書への署名も拒絶している。

また、平成23年4月にY1社は被告Y2社の完全子会社となった。

平成24年10月25日に、原告はA社に復職(以下、「本件復職」という。)し、同年11月9日より、歩行を伴う業務に従事した。この業務の後、原告からA社に対して体調不良といった報告はなかった。原告は同年11月13日の午後に有給休暇を取得し、以降A社を欠勤した。その後、原告がY1社からの再三の出社の要請にもかかわらず、無断欠勤したことから、同年11月20日付で原告を譴責の懲戒処分とした。

その後、原告は平成25年1月30日の本件解雇に至るまで、一度も出社していない。

Y1社は下記の就業規則32条1項4号に基づき、平成25年1月30日に原告を普通解雇することとし(本件解雇)、原告に対して30日分相当の解雇予告

手当を支払った。

原告は本件解雇について①労働基準法19条1項違反として無効、②労働契約法16条に違反し無効(使用者の安全配慮義務違反)、であるとして、Y1社・Y2社に対する雇用契約上の地位確認請求等を求めて提訴した。このように、本件はY1社に対する事件とY2社に対する事件がそれぞれ存在するが、事案としては、Y1社に対する事件における解雇の有効性を中心に以下解説する。

なお、Y1社の就業規則には以下のような規程が存在した。

第26条(休職基準)

1. 会社は、社員……が次の各号の一つに該当する時は、期間を定めて休職を命ずる。

(1) 業務外(通勤災害を含む)の傷病により就業できない状態が2週間(年休取得日を除く)におよび、引き続き1カ月以上その状態が継続すると認められる(または継続した)時、あるいはこれに相当すると認められる時(私傷病休職)

第28条(再休職)

1. 前条第1項(1)号(私傷病休職)による復職者で、復職後6カ月以内に同一の傷病又はこれに起因した疾病により就業できない状態が通算して14日間(年休取得日を除く)におよんだ時、または、これに相当する時は、前回の休職の継続とみなし、休職期間の更新は行わない。

第32条(退職基準)

1. 社員が次の各号の一つに該当する時は退職とする。
(中略)

(4) 精神または身体上の故障のため、業務に堪えられない時

2 争点

・Y1が原告に対して行った解雇の有効性

なお、本件では、解雇が労基法19条に違反するか、原告のY1に対する賃金請求権があるか、原告とY1との雇用関係がY2に承継されるか等も争点とされて

いるが、紙幅の制約から本稿においては解雇の有効性について検討を行う。

3 裁判所の判断

(1) 労働基準法19条1項違反について

「仮に、原告の腰痛ないしその悪化があったとしても、これらが、被告Y1社ないしA社の業務に起因するものであるとはいえない。」として原告の主張を退けた。

(2) 労働契約法16条違反について

まず、原告が復職を強く希望していたことを認定した上で、「被告Y1社は、被告Y2社から事業再編や余剰人員の削減を迫られていたと認められ、他方、本件復職時点における原告の経験及び就労能力……に照らすと、被告Y1社及びA社において、原告を内勤業務に従事させることは困難な状況にあった」「被告Y1社ないしA社としては、……客観的な状況下において、原告が従事できる業務の範囲を少しずつ見定めながら就労させようとした」とし、「被告Y1社及びA社は、……客観的な状況下において、原告に対し、原告が就労可能であると考えられる業務を可能な限り提示して、復職したいという原告の意向に最大限答えるべく対応しようとしていたと認められる」と判示し、「原告は、通勤や通院自体は、問題なくこなしていたこと……をも併せ鑑みると、C産業医が、原告について、被告Y1社側から提示された業務における復職は不可であるとの判断が示されている……を十分に考慮したとしても、被告Y1社が、A社での外勤勤務で復職させ、従事できる範囲を少しずつ見定めながら就労させようとしたことが、原告に対する債務不履行(安全配慮義務違反)に該当するとまでは認められない」としている。

さらに、Y1社において再度の休職を原告にさせなかったことについても「①原告は、……休職命令の発令を求めているところ、これらの傷病は、原告が、平成12年時点から加療を受けていたものであること、②原告は、……過去2回休職(1回目[約2年10か月]

及び2回目の休職[3年間])していること、③原告は、……復職を強く求めていた一方で、本件復職後……僅か7日間勤務ただけで、本件欠勤等の状況に陥っていること、以上の点が認められ、これらの点を総合的に勘案すると、被告Y1社が、原告に対し、4回目の休職を命じることなく、原告が就業規則32条1項4号……に該当するとして、本件解雇を行ったことは、客観的に合理的理由を欠くとはいえず、また、社会通念上相当である」と判示した。

上記判断を前提にその他の原告からの請求はいずれも棄却されている。

4 本判決の検討

(1) 本判決は、自身の傷病を理由に休職を繰り返す社員について、使用者がどの程度までその事情を汲んでいけば、休職させずに、解雇しても安全配慮義務違反等を構成しないか、という点についての判断を示したものである。

(2) この点、そもそもY1社の就業規則上、休職を繰り返す社員についての休職の通算制度が存在していれば、本件の原告を休職期間満了と共に解雇できた事例であったといえる。

使用者にとっては、休職期間の通算制度を就業規則に導入しておくことの重要性を意識させられる事案である。

(3) 片山組事件判決(最判平成10年4月9日)を踏まえれば、本件の原告はそもそも通勤途上の事故で傷病を患っているのであるから、Y2社への配転可能性も考慮すべきとも思える。しかし、本判決の原告は、会社から提示された業務の中からA社を選んでいたり、そもそも過剰な営業業務を行っていなかったりするのであり、これらの点を考慮した結果、本件解雇については社会通念上相当、との判断を下している。事例判断ではあるが、使用者において長期間の休職を繰り返す従業員の解雇の可否の限界について参考になる事案である。