

[37] 傷病休職からの職場復帰時の職務変更

Point

- (1) 「休職」とは、ある従業員について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約そのものは維持させながら労務への従事を免除することまたは禁止することである。
- (2) 裁判例では、休職制度を、その目的、機能、合理性、労働者が受ける不利益の内容等を勘案して、就業規則規定の解釈問題として論じられてきた。
- (3) 労働者のなすべき「労務の提供」について、裁判例は、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、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を提供することができ、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としている（片山組事件—最一小判平10・4・9）。
- また、傷病休職期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態ではないが、より輕易な業務に就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、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としている（JR東海事件—大阪地判平11・10・4）。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：① 企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数（ 50 人 ）
- ②使用者：業種（ 貨物運送業 ） 従業員数（ 80 人 ）
- ③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

傷病休職中であった組合員Aの傷病休職満了を前に、Y社は傷病休職期間満了をもって解雇すると告げ、X組合が、Aを運転業務から他の従事可能な業務（整備又は事務等）へ職務変更したうえで職場復帰をさせるよう要求したが、これを拒否した。

Y社は、これまで職務変更を行った実績はなく、職務変更を希望するならば、Y社の実施する試験を受けるようにと主張したが、X組合は無条件で職務変更を行うことを求め、あっせん申請に至った。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 傷病休職からの職場復帰時の職務変更

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"><li>傷病休職中で、運転業務可能とする医師の診断書がとれないAについて、運転手からの職務変更を行ったうえで職場復帰させることを求める。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>傷病休職期間満了をもって解雇する。 Y社としては、これまで職務変更を行った実績はなく、前例を作ると経営が立ち行かなくなる。</li></ul>

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員がX組合の希望を確認したところ、Aの職場復帰にあたっては、継続雇用の状態のままで、試験は行わずに整備業務へ職務変更をし、変更後も正社員としての雇用を望むとのことであった。

次に、Y社の意向を確認したところ、無条件での職務変更はできないが、社員の身分を保持したままある程度の準備期間を与え、事務職への職務変更試験を受けさせるとの考えが示され、X組合もこれを受け入れた。

あっせん員が、労使双方にあっせん案の趣旨について説明して意向を確認したところ、双方とも了解したため、あっせん案を提示し、双方があっせん案に署名してあっせんは終結した。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

Y社は、Aの傷病休職期間を延長し、Aが事務職に職種転用するための試験を実施するものとする。

## 解説

(1) 本事件は、傷病休職からの職場復帰時の職務変更の可否をめぐる事案である。

「休職」とは、ある従業員について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約そのものは維持させながら労務への従事を免除することまたは禁止することと言える。休職は労働協約や就業規則の定めに基づく使用者の一方的な意思表示によってなされるのが普通であるが、労働者との合意によってなされることもある。休職には、目的や内容を異にする様々な制度が存在し、主なものに、「傷病休職」、「事故欠勤休職」がある。休職期間中の賃金や勤続年数の算定についての取扱いは企業ごと、制度ごとに様々である。一般的傾向としては、本人の都合または本人の責に帰すべき事由による休職の場合は賃金が支給されず、かつ勤続年数への算入も行われぬ（または低い比率で行われる）のに対し、会社の都合による休職の場合はその内容に応じ60～100%の範囲で賃金が支給され（労基法26条参照）、かつ勤続年数への算入も高い比率で行われる。

裁判例では、その趣旨は使用者が解雇を猶予して傷病の回復を待つことによって労働者を失

職から保護することにあると解し(北産機工事件—札幌地判平 11・9・21 労判 769 号 20 頁など)、制度の根拠が就業規則等にあることから、その目的、機能、合理性、労働者が受ける不利益の内容等を勘案して、就業規則規定の解釈問題として論じられてきた。

「傷病休職」は、一般的には、業務外の傷病による長期欠勤が一定期間(3か月～6か月が普通)に及んだときに行われるもので、休職期間の長さは通常勤続年数や傷病の性質に応じて異なって定められる。この期間中に傷病から治癒し就労可能になれば休職は終了し、復職となる。これに対し治癒せず期間満了となれば、自然(自動)退職または解雇となる。このように、この制度の目的は解雇猶予である。

「傷病休職」をめぐる争いの多くは、復職の要件である「治癒」をめぐるものであるが、片山組事件最高裁判決(最一小判平 10・4・9 労判 736 号 15 頁)(参考判例①)は、病気療養のため現場監督業務の代わりに内勤業務を希望したものの、それが認められなかった労働者が無給の自宅待機命令期間中の賃金を請求した事案において、「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・異動の実情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を提供することができ、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」と判示して、自宅待機命令期間中の賃金の支払いを命じた。この判決を契機として、「治癒」の意義についても、同判決の判旨を応用する裁判例が相次いでいる。

すなわち、裁判例は、傷病休職期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態ではないが、より軽易な業務に就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、使用者は現実的に配置可能な業務の有無を検討する義務があるとするようになった(JR 東海事件—大阪地判平 11・10・4 労判 771 号 25 頁)(参考判例②)。そして、休職期間満了者に対して、そのような検討によって軽減業務を提供せずに、退職扱いや解雇を行った場合には、それらを就業規則上の要件不該当ないし解雇権濫用として無効としている(JR 東海事件—前掲、キヤノンソフト情報システム事件—大阪地判平 20・1・25 労判 960 号 49 頁)。ただし、休職前においてすでに業務を軽減されていた労働者の休職期間の満了につき、同じ判断の枠組みによりながら、当面就かせることを検討すべき軽減業務とは、休職前の業務ではなく通常の業務を基準とすべきであるとして、休職期間明けの解雇を容認したものもある(独立行政法人N事件—東京地判平 16・3・26 労判 876 号 56 頁)。また、職種(業務)が限定されている労働者についても、直ちに従前業務に復帰できないとしても、比較的短期間で復帰することが可能である場合には、短期間の復帰準備期間を提供したり、教育的措置をとることなどが信義則上求められるとして、そのような措置をとることなくされた解雇を無効としている(全日本空輸事件—大阪高判平 13・3・14 労判 809 号 61 頁)。要するに、傷病休職については、休職期間満了時の回復が当該労働者の本来業務に就く程度には回復していなくても、ほどなくそのように回復すると見込まれる場合には、裁判例上、可能な限り軽減業務に就かせるべきことが認められている。

なお、このような配慮義務を前提とすると、使用者の「治癒」の認定については、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いうことになる(大建工業事件—大阪

地判平 15・4・16 労判 849 号 35 頁)。

(2) 本事件は、傷病休職からの職場復帰時の職務変更の可否をめぐる事案である。

労使間で、別途、不当労働行為問題が争われているなど、労使の意思疎通が十分に図られておらず、Aの職場復帰に関する団交も1回しか開催されていない状況だったが、あっせん員が、Aの職場復帰に係る条件を労使双方から聴取し、職務変更試験までの具体的な準備期間の長さやその間の身分の取扱いについて調整した結果、解決した事例である。

### (参照すべき法令)

#### 民法

(債務者の危険負担等)

**第五百三十六條** 前二条に規定する場合を除き、当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を有しない。

2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

#### 労働基準法

(休業手当)

**第二十六條** 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

### (参考となる判例・命令)

・北産機工事件—札幌地判平 11・9・21 労判 769 号 20 頁

・片山組事件—最一小判平 10・4・9 労判 736 号 15 頁、東京高判平 11・4・27 労判 759 号 15 頁

#### (参考判例①)

建築工事現場における現場監督業務に従事してきた労働者（ただし、労働契約上その職種や業務内容が現場監督業務に限定されていたとは認められない）が、バゼドウ病に罹患したことから、内勤業務を希望したが認められず、平成3年10月から平成4年1月まで自宅治療命令（無給）を受けたため、その間の賃金の支払いを求めた事件。

裁判所（最高裁）は、「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・異動の実情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を提供することができ、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」と判示して、労働者が配置される現実的可能性があると認められる業務が現場監督業務の他にあったかどうかの審理を尽くすよう原審に差し戻した。

これを受けた差戻審は、「本件自宅治療命令発令当時、控訴人には、被控訴人のような多年にわたり現場監督業務に従事していた者にも遂行可能な事務作業業務が少なからず存在し、被控訴人に現場監督業務以外に従事させる業務がなかったといえず（少なくとも、・・・被控訴人を工務監理部において事務作業に従事させることは可能であったというべきである。）、被控訴人をこの業務に配置する現実的可能性があったものと認められる。・・・以上によれば、被控訴人のした労務の提供は債務の本旨に従ったものというべきである。」として、労働者の請求を認めた。

・ JR 東海事件—大阪地判平 11・10・4 労判 771 号 25 頁（参考判例②）

車両の検修業務に従事してきた労働者が、脳内出血を発症し、休職期間満了時点で退職扱いとされたため、従業員としての雇用契約上の権利を有することの確認と賃金の支払いを求めた事件。休職期間終了直前に提出された診断書には、「右片麻痺 4/5、構語障害、複視の後遺症に変化はない。」、「軽作業なら行えるが右手の巧緻障害は認められる。」、安静度の欄に「特別な規制はない。」と記載されていた。

裁判所は、「労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合においては、休職前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、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである。」とした上で、病気休職満了時の原告の身体の状態について、「①歩行については、多少のふらつきがあり、時間がかかるものの、杖なしに独立の歩行が可能であり、②握力も左手に比べて右手の方が弱いものの、健常人のそれと大差がなく、ただ、右手指の動きが悪いため文字を書くなどの細かい作業が困難であり、③構語障害については、会話の相手方が十分認識出来る程度であり、④複視はあるものの、その程度は軽く、たまには焦点が合うこともあるというものであった。」とし、「原告が就労可能であったと主張する各業務のうち、少なくとも・・・工具室での業務は就業可能であり、原告を交検業務から右工具室での業務に配置替えをすることも可能であったとするのが相当である。」、「現実に復職可能な勤務場所があり、本人が復職の意思を表明しているにもかかわらず、復職不可とした被告の判断には誤りがあると言わざるを得ないから、被告による原告に対する本件退職扱いは就業規則に反し無効である。」として労働者の請求を認めた。

・ キヤノンソフト情報システム事件—大阪地判平 20・1・25 労判 960 号 49 頁

・ 独立行政法人 N 事件—東京地判平 16・3・26 労判 876 号 56 頁

・ 全日本空輸事件—大阪高判平 13・3・14 労判 809 号 61 頁

・ 大建工業事件—大阪地判平 15・4・16 労判 849 号 35 頁

・ カントラ事件—大阪高判平 14・6・19 労判 839 号 47 頁

運転者として職種を特定して会社に雇用された労働者が、慢性腎不全により休職し、その後、平成 10 年 6 月からの復職を求めたが、平成 12 年 2 月まで認められなかったため、その

間の賃金の支払いを求めた事件。

裁判所は、平成10年6月時点では、主治医から「疲労の残らない仕事量から開始し、検査を行いながら、どの程度の仕事量までなら腎機能をこれ以上悪化させないかを検討しながら仕事量を考えていく必要がある。」との診断書が提出されたものの、労働者を検査・診断した会社の産業医は、運転業務は、労働者の症状を悪化させる可能性や交通事故惹起などの可能性があると考えられることから、長距離及び近距離の貨物自動車の運転業務への就労は危険であると判断し、「慢性腎不全、慢性肝障害により就業不可。要治療である。」との診断書を提出しており、その後7月に、労働者が別の専門医の診察を受け、「当分の間治療を要す。ただし、8時間を上限とした通常業務は可とする。可能な限り軽作業が望まれる。近距離の車両運転は可。週2日の休日が望まれる。」との診断書が提出されたことを考慮しても、産業医の検査結果や判断を重視して復職を認めなかった会社の判断は正当であるとした（なお、会社が職種変更も含めて復職を認めなかったことについては、「第1審原告は運転者として復帰したいと希望したものであり、第1審被告として運転者として復職の可能性があったかどうかを検討したことに誤りがあるとはいえない。」とした。）。

しかしながら、その後会社の産業医は、平成11年1月20日付けで「慢性腎不全のために治療を要する。ただし、長距離の運転をしない、8時間以上の労働をしない、週2日以上の日を必要とし、軽作業（デスクワーク）の就労なら可とする。」と診断したこと等から、「第1審原告は、遅くとも平成11年2月1日には、業務を加減した運転手としての業務を遂行できる状況になっていたと認めることができ、第1審原告は、債務の本旨に従った履行の提供をしたものと認められる。」として、同日以降の会社の賃金支払い義務（ただし業務軽減を前提とした金額）を認めた。

・西濃シェンカー事件—東京地判平22・3・18 労判1011号73頁

担当すべき職種や業務を限定せず、期間の定めのない労働契約を締結して会社に入社した労働者が、脳出血を発症し、その後遺症により右片麻痺となり、休職命令を受け、休職期間満了時に治癒又は復職後ほどなく治癒することが見込める状態にないとして退職となったため、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金の支払いを求めた事件。

裁判所は、「本件退職の取扱いの時点において、原告の右片麻痺が、原告が従事していた通常の業務を遂行できる程度に回復していないことが明らかである。また、原告自身、被告において、自らが遂行することが可能であって、原告が配置される現実的可能性がある具体的な業務があることを指摘するわけでもなく、その存在を認めるに足る証拠もない。・・・原告の右片麻痺等が、本件退職の取扱いの時点において、仮に他の種類の業務であっても、ほどなく又は相当の期間内に原告の作業遂行能力が通常の業務を遂行することができる程度にまで・・・回復すると見込めると判断することができる状況にあったとは考えられない。」として、労働者の請求を認めなかった。