

㉓ 傷病休職期間の賃金の支払い

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) 「傷病休職」について裁判例は、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（片山組事件—最一小判平10・4・9）。

事件の概要

1 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

技術系専門職として勤務していたA社が、現在のY会社（ソフトウェア開発業、従業員612人）に買収され、労働者Xは総合職として採用された。当初は技術部門に配属されていたが、平成23年10月営業部門に配転となった。Xにとっては全く専門外の部署だったため、同年12月、精神的に変調を来し、Y会社の産業医の診断でうつ状態にあると告げられた。上司との面談では異動を配慮する旨の回答があったが、異動がなされない中、内蔵疾患により入院し、退院後は就業規則の規定に基づく有給の傷病休暇を25年3月まで取得した。この間の異動希望も聞き入れられず、内蔵疾患が軽快した同年4月以降は、就業規則の規定に基づく無給の傷病休職を命じられた。

25年4月、不当な配転の撤回と無給休職中の賃金の支払いを求めて、労働局にあっせんを申請したが、Y会社の不応諾により打ち切られた。その直後、Y会社から原職復帰か、それが困難な場合は傷病診断書の提出を命じる、何ら対応がない場合は、就業規則に基づき懲戒解雇とするとの通知があった。

Xは、同年6月、Y会社役員と面談し、改めて異動を希望したが聞き入れられず、このまま欠勤が続けば懲戒解雇されてしまうと考え、やむを得ず自主退職した。Xは、退職に至った原

因はY会社にあるとの強い思いから、あっせんを申請した。

なお、就業規則においては、①業務外の傷病による欠勤が3か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないときは所定の期間傷病休職とする（2年以内）。②休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。③傷病休職期間中、1年間は8割の賃金を支給するが、それ以降は賃金を支給しない。と規定されていた。

3 主な争点と労使の主張

争点 傷病休職期間中の賃金支払請求

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・技術系専門職としての業務経験に見合わない営業部に配転され、うつ状態となった。・異動希望も叶わぬまま内蔵疾患により入院し、有給の傷病休職の終了後には、自分が望んでいない無給の傷病休職を一方向的に命じられた。・労働局にあっせんを申請したところ、Y会社は、精神的に困難であることを承知しながら原職復帰を命じ、退職せざるを得なくなった。この原因はY会社にあり、不当な傷病休職、配転命令に対する休職中の賃金と慰謝料の支払いを求める。	<ul style="list-style-type: none">・当社では、技術系、事務系であっても総合職として採用しており、Xの配転も就業規則に基づく通常の人事異動の範囲である。・1年間の有給の傷病休職終了後、本人の「痛みが強い」等の申し出に配慮して、傷病休職（1年経過後は無給）を就業規則に基づき命じたものである。・原職復帰は、労働可能との主張があったので命じたものであり、休職時点の配属に戻すことは通常である。復帰によって精神的に変調を来すというなら、専門医の診断書提出を求めるのは当然のことである。診断書を提出せず、出社を拒否すれば解雇を検討せざるを得ない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、Y会社は、配転の趣旨説明やうつ状態が見られた際のフォローにおいて、もう少し配慮が必要だったとし、Xに遺憾の意を表するとともに、解決金の支払いにより早期解決を望む意向を示した。

一方、Xは、Y会社の事実経過の主張には反論があり、このままでは受け入れがたいとの姿勢であった。あっせん員は、Y会社も真摯に譲歩しているとして説得したところ、Xは、遺憾表明の内容や金銭の名目、根拠にはこだわりたいとの意向を示したため、次回あっせんで調整することとした。

第2回あっせんで、Xは、遺憾の意という言葉では謝罪にならないと主張したことから、あっせん員は、双方に言い分がある中で、Y会社が譲歩した言葉であることを説明するとともに、Xのためにもあっせんによって早期解決を図り、新たなスタートを切るべきではないかと説得に努めた。更に、金銭面での譲歩を双方に求めた結果、Y会社の歩み寄りがあり、Xもこれを受け入れて解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① Y会社は、コミュニケーション不足による紛争が生じたことについて、Xに対して遺憾の意を表す。
- ② Y会社は、Xに対し、解決金として、〇〇万円を支払う。

解 説

(1) 本事件は、傷病休職期間中の賃金の支払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ない（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措置である。「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。

片山組事件最高裁判決（最一小判平10・4・9 労判736号15頁）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、私傷病による労務提供の一部不能の場合、何をもって「債務の本旨」に従った労務の提供といえるかという論点について、労働契約上の「職種」「業務内容」と「現に就業を命じられた特定の業務」には現実には大きな隔たりがあるとの認識を前提に、他の業務の現実的な配置可能性と使用者の配慮の有無がその判断基準であるべきであるとして、「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、・・・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」と判定し

て、自宅待機命令を無効とした。同判決の法理はその後の同種の判決に大きな影響を与えている。

さらに、同判決の見解は休職後の復職・解雇等の事案にも影響を及ぼし、同判決後の下級審判決例では、休職期間満了時点で完全に復職可能であることを求めず、短期間の復職準備措置や軽易な業務への配転可能性の使用者の配慮を要するなどとして、軽減業務を提供せずに行われた退職扱いや解雇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判示するものも現れている（JR 東海事件—大阪地判平 11・10・4 労判 771 号 25 頁。キャ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 頁など）。

そもそも完治という概念が存在しない精神疾患による休職の急増を背景に、安衛法に基づく「心の健康保持増進指針（平成 18 年 3 月 31 日）」では、精神疾患による休職労働者の復帰に関する使用者の職場復帰支援措置の努力義務と具体的手順が確認されている。

(2) 本事件は、傷病休職期間中の賃金の支払をめぐる事案である。

自分が退職に追い込まれたのは、技術系専門職としての業務経験に見合わない営業部に配転され、うつ状態となった X に、異動希望を聞かず、無給の傷病休職を命じた上に、原職に復帰させようとする Y 会社の責任であると X は主張した。あっせんにおいて、Y 会社は、配転の趣旨説明やうつ状態が見られた際のフォローにおいて、もう少し配慮が必要だったとし、X に遺憾の意を表するとともに、解決金の支払いにより早期解決を望む意向を示した。X は、Y 会社からの謝罪に強くこだわったが、あっせん員が粘り強く説得し、金銭面での譲歩を双方に求めた結果、Y 会社の歩み寄りがあり、X もこれを受け入れて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)

第五百三十六条 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)

第二十六条 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。

労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月 31 日付け健康保持増進のための指針公示第 3 号）

6－(4) 職場復帰における支援

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。

- ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。
- ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。
- ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。
- ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力をを行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。

なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。

(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
- ・JR 東海事件—大阪地判平 11・10・4 労判 771 号 25 頁
- ・キャ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
- ・全日空事件—大阪地判平 11・10・18 労判 772 号 9 頁
- ・独立行政法人 N 事件—東京地判平 16・3・26 労判 876 号 56 頁