

作業中の負傷が症状固定した約2カ月後になされた解雇が無効とされた事案

東京キタイチ事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

第1審 札幌地裁 令和元年9月26日判決(労判1226-13)
 第2審 札幌高裁 令和2年4月15日判決(労判1226-5・本判決)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令)など。

本件は、業務中に負傷した生産加工員が、症状固定約2カ月後に就労不能を理由になされた普通解雇の有効性等が争われた事案である。1審では解雇が有効と判断されたのに対し、本判決では、しばらくの間業務軽減をすれば復職が可能であったと考えられるとして解雇が無効と判断された。業務に起因する負傷により症状固定した後の復職を検討する際の参考となる事案であろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(1審原告、2審控訴人)

訴えたのは、会社と期間の定めのない雇用契約を締結し、生産加工員として就労していた女性(以下「X」という。)である。

(2) 訴えられた側(1審被告、2審被控訴人)

訴えられたのはXの雇用主であった水産卸売業等を目的とする会社(以下「Y」という。)である。

2) Xの請求の根拠

YがXの就労可能性について十分な確認をせずになした解雇は客観的合理性および相当性を欠くものであり無効であり、XはYに対し雇用契約上の権利を有する地位にある。

3) 事実関係の概要

(1) XはYのA工場の製造部で、生産加工員として整形されたタラコを、規格に沿って重量等を調整し、パック詰する作業に従事していた。作業に際しては、半解凍の冷たいタラコを取扱い、包丁を用いることもあったほか、成形済みのタラコを並べたザル(重いもので22kg)を2人1組で作業台に運ぶ作業等もあった。

(2) 平成26年3月24日、Xは、空のパックが載ったザルを5枚重ねて作業台に移動する際に、バランスを崩し、右手小指をザルにぶつけた(以下「本件事故」という。)

(3) Xは、本件事故当日整形外科を受診し、その後は、平成26年10月までは、おおむね従前通り勤務を続けた

が、同月、右小指PIP関節屈曲拘縮等により固定術を行うことになり、同月25日から休職し、その後、数度に渡り手術を受けた。

(4) Xは、休職中、Yに対し、症状の経過報告をしていたところ、平成29年5月11日、仕事復帰の承諾が主治医から出ていること、腫れ等があり不安はあるが仕事復帰したいと思う旨報告した。

(5) 同年10月19日、Xは、症状固定(治癒)と診断された。

(6) 同年11月7日、Xは、Yの事務担当のCおよび上司のEと復職に向けた協議をした。当日、Xは、担当医師作成の障害補償給付請求書添付の診断書(以下「本件診断書」という。)をYに提出した。本件診断書には、「右小指の屈曲伸展困難」「夜間痛、ぶつけると痛みあり、冷えると痛みが増悪する、爪切り困難、右手での労作困難、包丁が使えない」状態であり、医師の意見として、骨ぜい弱性があり、労作は推奨できない、回復見込みが「なし(現状からの改善は見込めない)」との記載があった。協議では、Xは、Yが提案した清掃部への配転は受け入れられないこと、製造部での復職を希望すること、翌年の春には復帰するので様子を見て欲しいことを告げた。これに対して、Cは「考えておきましょう」と述べた。

(7) Yは、平成29年11月20日付で、Xに対し、同年12月25日付けで解雇する(以下「本件解雇」という。)旨の解雇予告通知をした。その後、Yは同年11月24日付でXに対し、解雇の理由として就業規則17条1項③(精神ま

たは身体の障害により、業務に耐えられないと認められたとき)に当たり、配置転換も不可能なためとする解雇理由証明書を交付した。

2. 1審判決の要旨

1審判決は、本件診断書記載のXの状態と製造部の作業内容からすれば、「本件解雇時点においてXが、製造部で従前どおりの作業を行うことは困難であったと言わざるを得ない」から、解雇事由に該当し、YはXに対し配置転換を提案する等の一定の解雇回避努力をしており、XがYの提案を受け入れず本件解雇に至ったものであり、手続的にも相当性を欠くものということではできないとし、本件解雇を有効と判断した。

3. 本判決の要旨

本判決は、以下の様に判示し、本件解雇を無効としてXが雇用契約上の権利を有する地位にあることを認めた。

(1) Xが製造部における業務に耐えられないと認められるか否かについて

「本件診断書は、Xが障害補償給付の支給を申請するにあたり作成されたものであって」復職可能との主治医の判断を得た旨の申告を受けていたのであるから、

本件診断書に基づいて就労可否を判断するのであれば、本件診断書を作成した医師に問い合わせ確認すべきであった^①といえ、確認がなされていれば注意を払えば慣れた作業は可能である等の回答を得られたものと考えられ、「しばらくの間業務軽減を行う等すれば、Xが製造部へ復職することは可能であったと考えられるところであり」、製造部における作業に耐えられなかったとは認められない。^② なお、本件解雇時に慣らし勤務が必要であったとしても、本件事故が業務に起因したことを踏まえると慣らし勤務が必要であることを理由に解雇事由があると認めることは相当ではない^③。

(2) 解雇回避努力等について

Yは、Xに対し、清掃係への配転を拒否すれば解雇もあり得る旨を一切伝えておらず、Xとしても配転を受け入れるか解雇を受け入れるかを選択しなければならない状況にあると認識していなかったものと認められ、Yが解雇回避努力を尽くしたとみることはできない。

(3) 本件事故がYの業務に起因して発生しXが労災給付を受けていたものである上に、症状固定の約1カ月後には本件解雇の意思表示がなされたことからすれば、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であったと認められず、解雇権を濫用したものとして無効というべきである。

ワンポイント解説

1. 復職時に求められる労務提供の可能性

本判決は、上記下線②の様に、しばらくの間業務軽減をすれば復職が可能であったと考えられることを根拠に「業務に耐えられない」とは認められないとして本件解雇を無効と判断した。この様な判断は、本誌64号(2011年4月号)で紹介した片山組事件判決以降、傷病休職期間満了時の復職可否の判断に際しては、直ちに従前の業務に復帰できる状態ではなくとも軽易な業務に従事可能であれば、軽減業務での配置可能性の検討が求められるとする従前の裁判例の流れ沿ったものであろう。本判決では、下線③において、休職の原因が

労災にあったことを考慮した指摘がなされている。労災が原因である場合には、復職可否の判断に際して、より慎重な検討が求められるといえよう。

2. 就労可否の判断における医師の意見

本件は、1審では、本件診断書に基づいて就労可否の判断がなされたのに対して、本判決は、上記下線①の様に述べて本件診断書に基づいて判断したYの対応を否定した。就労可否の検討に際し、医師の意見を聴取する場合には、就労可否の判断をする目的であることを伝えて医師の意見を確認するのが無難であろう。

1) 紙幅の都合上本稿では言及しないが、本件では、未払い賃金及び賞与の額、会社の安全配慮義務違反の有無および損害賠償額についても争点となっていた。なお、安全配慮義務違反については会社の責任が否定されている。
2) 最高裁第1小法廷 平成10年4月9日判決 工事現場監督業務に従事していた労働者がバセドウ氏病により内勤業務に従事させるよう求めた事案で、最高裁は「労働者が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、当該労働者を配置する現実的可能性ある他の業務への提供を申し出ているのであれば、なお債務の本旨にしたがった履行の提供がある」と判示した。
3) JR東海事件 大阪地裁 平成11年10月4日判決、キャノンソフト情報システム事件 大阪地裁 平成20年1月25日判決、名港陸運事件 名古屋地裁 平成30年1月31日判決等