

業務外による負傷により身体障害等級1級となった者の、休職期間満了による退職が有効と判断された事案

日東電工事件

第1審 大阪地裁 令和3年1月22日判決(労働判例1244号40頁)
第2審 大阪高裁 令和3年7月30日判決(労働判例1253号84頁)



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

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、業務外の事故により障害を負った者の休職期間満了による退職の有効性が問題となった事案である。1審判決、本判決ともに合理的配慮指針に例示される程度の配慮では、従前通り業務遂行することは困難であり、休職事由が消滅したとはいえないとして退職を有効と判断した。復職可否の判断において、合理的配慮を検討する際の参考になろう。

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、業務外の事故により負傷して休職し、休職期間満了により退職扱いとされた労働者(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、資本金267億円、従業員数が5,000人を超え、包装材料、半導体関連素材、光学フィルム等の製造を事業内容とするXの雇用主であった株式会社(以下「Y」という。)である。

2) Xの請求の根拠

Xは、休職期間満了時点において休職事由は消滅していたから雇用契約は終了していないとして、①雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、②休職期間満了日以降の賃金及び賞与並びにこれらに対する遅延損害金の支払いを請求するとともに、雇用契約終了に至るYの対応が不法行為に該当するとして損害賠償(100万円)を請求した。

3) 本判決が認定した事実関係の概要

(1) X(昭和49年生)は、Yとの間で、平成11年4月1日、期間の定めなく職種限定のない雇用契約を締結した。

(2) Xは、アメリカの大学に研究員として派遣されていた期間(2年弱)を除き、大部分をYの生産技術開発業務に従事し、平成14年4月以降は尾道事業所にて勤務した。

(3) Xは、平成26年5月3日、趣味のオフロードバイク競技の練習中に事故に遭い、頸椎損傷、頸椎骨折等の傷害を負った。

(4) Xは、上記事故の翌日から年次有給休暇を取得し、その後欠勤となった後、Yから、同年11月10日付で、休職期間を同月4日から平成29年2月3日までとする通知を受けて休職に入った。

(5) Xは、平成26年8月20日、身体障害等級1級の認定を受け、平成27年9月30日には症状固定となり、下肢完全

麻痺、上肢不全麻痺、神経因性膀胱及び直腸神経障害の後遺症が残存した。

(6) Xは、平成28年8月初旬、Yにメールで復職の意思を伝え、それ以降、Yの担当者は複数回に渡りXの自宅等においてXと面談した。その際、Xは、体温調整障害があること、排尿・排便障害があること等を伝えた。また、復職に際しては、尾道事業所への原職復帰を前提に、在宅勤務等の希望を述べるとともに、障害者雇用を行う特例子会社や他の事業所(茨木事業所)での就労については否定的に言及した。

(7) Yの産業医は、Xに毎日の生活内容を記載した「生活リズム確認表」を作成して提出するよう指示し、確認表は10週間分に及んだ。また、産業医はXの主治医と2回に渡り面談した。

(8) 平成29年1月6日、Xは、就業規則通りの勤務可能とする主治医の診断書を提出した。他方、同月23日、Xは、休職期間の延長とともに、復職後の労働条件として在宅勤務(必要があれば週1回を限度に尾道事業所へ出勤)、新幹線の交通費は会社負担等の申し入れ(以下「本件申し入れ」という。)をした。

(9) 同月27日、産業医は復職審査会に先立つ面談にて、Xに対し業務一覧表の項目毎にできるか否かを確認した上で、同審査会において、「復職可能とは判断できない」旨の意見を述べ、同日付で意見書を提出した。他のメンバーも全員復職可能とは判断できない旨の意見を述べた。

(10) 同年2月3日、Yは、Xに対して休職期間満了により退職となる旨の通知をした。

2. 1審判決の要旨

1審判決は、(1)の判断枠組みを示した上で、Xの回復の程度について(2)及び(3)の検討を踏まえ、(4)のように判断し、Xの請求を棄却した。

(1) 判断枠組み

休職していた労働者が、従前の業務を通常程度に行うことができる程度に回復したと認められる場合は、債務の本旨に従った履行の提供ができる状態にあり、休職事由が消滅したといえるところ、職種や業務内容が特定されていない労働者については「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、当該企業における従業員の配置・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の提供をすることができ、かつ、労働者が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。^①」

(2) Xの健康状態の回復の程度

主治医は、従前通り勤務可能とする意見書を提出するも、Xが本件申し入れをしていること、「生活リズム確認表」や業務一覧表によりXの健康状態や就労能力について確認した産業医が「復職可能と判断できない」旨の意見を述べていること等から、Xは、従前通り尾道事業所に出勤し、休職前の担当業務を通常程度行うことができると解することはできない^②。

また、Xの業務内容、後遺障害の内容、程度、身体能力及び健康状態、Xの業務内容や就労に伴う危険性等を勘案すると、合理的配慮指針に例示される程度の事業主に過重な負担とならない措置をもってしては、Xの業務の遂行は到底困難である^③。

(3) 他の職務を前提とした休職事由の消滅の検討

Xは、休職期間満了時において、休職前の配属先での従前の業務について就労申出をしていたと認められるものの、他方で配置転換等を前提とした他の業務について労務の提供の申出をしていたとは認められない^④。

(4) まとめ

以上によれば、債務の本旨に従った履行の提供ができる状態にあるとはいえず、休職事由が消滅したとはいえない。

3. 本判決の要旨

本判決は、1審判決を引用（一部補正）した上で、2審におけるXの補充主張²⁾について、以下のように判断し、控訴を棄却した。

(1) 本件退職には解雇権濫用法理が適用または準用されるべきとの主張について

本件退職処理は、Yの就業規則に基づく休職期間の満了によるものであり解雇ではないから、労働契約法16条が適用または準用される局面ではない。

(2) 労働者が労務の提供を申し出ているか否かに関わらず、配置可能な他の業務について労務の提供の可否を判断すべきとの主張について

Xは、尾道事業所への復職を希望する意思を明示していたから、Yとすればその可否を検討すれば足り、「Xが配置される現実的可能性がある全ての業務についてXによる労務の提供の可否を検討すべき義務があった」ということはできない。^⑤

ワンポイント解説

1. 休職事由消滅の有無の判断枠組み

本判決は、休職事由消滅の有無について、**下線①**のように片山組事件最高裁判決³⁾を参照し、同判決の判断枠組みに従って判断した。その判断に際しては、X自身が、他の業務について就労を申し出ていることから（**下線④**）、従前の業務を前提に労務提供が可能か否かにより判断しており（**下線②**）、Xが、原職への復職を希望していた以上、配置可能な他のすべての業務について就労の可否を検討する義務はない（**下線⑤**）と判断した。従前の裁判例には、復職後の職務を限定せずに復職の意思を示した事案⁴⁾で、他の業務に従事可能であったことを指摘して退職を無効と判断されたものもある。復職に際して、労働者自身が、どの程度原職復帰に拘っているかにより、他の業

務への従事可能性検討の要否が異なることを示唆するものといえよう。

2. 障害者に対する合理的配慮

障害者雇用促進法は、事業主は、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した措置を講じることを求めているが（同法36条の3）、「事業主に過重な負担を及ぼすときはこの限りではない」とする（同条但書）。本判決は、「合理的配慮指針」に例示された措置であれば、過重な負担とならないとの評価を前提に**下線③**の判断をしている。どの程度の措置が「過重な負担」となるかは、企業規模等により異なるところであるが、指針に例示された程度を超える措置は「過重」と評価される余地があることを示したものと解され、実務上参考になろう。

1) 本件では、従前の業務を前提としたXの復職可否について主治医と産業医で意見が分かれたが、裁判所は、産業医が主治医と面談し、生活リズムの確認や業務内容の確認をする等必要な情報収集を行った上で意見を述べていること等から、産業医の意見の信用性を肯定し、**下線②**の判断をした。産業医が労働者の健康状態を把握する際の参考になろう。

2) 本判決では、合理的配慮が提供されるかわからない状況では労務提供の可否は判断できない、在宅勤務を検証していない等のXの補充主張についても、本件では、XがYに対して配慮を求める内容が明確であり、Yにおいては合理的配慮としてどこまで対応すべきかを検討した上で復職可否を判断していたこと、合理的配慮としての在宅勤務に応じる義務がYにあるとはいえないこと等から、Xの主張は採用できないとしてXの主張を退けた。

3) 最高裁第1小法廷 平成10年4月9日判決（裁判集民事188号1頁）

4) 東海旅客鉄道（退職）事件 大阪地裁平成11年10月4日判決