

ほどなく従前の職務を通常の程度に行える健康状態になっていたとは認められない等として就業規則所定の連続欠勤を理由とする解雇が有効とされた事案

## 三菱重工業事件

第1審 名古屋地裁 令和3年8月23日判決（労働経済判例速報 2479号19頁）

第2審 名古屋高裁 令和4年2月18日判決（労働経済判例速報 2479号13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『安全配慮義務の実務と対応』（編著・労働調査会）など。

本件は、私傷病（精神疾患）による連続欠勤日数が就業規則所定の上限日数を超えたことによる解雇の効力等が争われた事案である。本判決は、従前の判例等を踏まえて私傷病休職からの復職の判断における基準となる職務と程度を示したものと評されており<sup>1)</sup>、実務上参考になる。

### 1. 事案の概要

#### 1) 当事者

##### (1) 訴えた側（1審原告、2審控訴人）

訴えたのは、躁うつ病により連続欠勤となり、就業規則所定の連続欠勤日数の上限に達したことから解雇された労働者（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、船舶および艦艇の建造、販売、修理および救難解体等を目的とする株式会社（以下「Y」という）である。

#### 2) Xの請求の根拠

Xは、再出勤審査会までには再出勤可能な状態であったから解雇は無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた<sup>2)</sup>。

#### 3) 本判決が認定した事実関係の概要

##### (1) 就業規則の定め等

Yの就業規則では、私傷病による連続欠勤日数が33か月を超えた場合（再出勤開始後6か月未満の欠勤は通算する）は解雇とする（以下、解雇となるまでの期間を「在籍容赦期間」という）旨定めていた。同規則細則では、1か月以上私傷病欠勤した者で、3年以内に1か月以上の欠勤をしたことがある者が再出勤を申し出た場合には、短時間勤務（以下「リハビリ勤務」という）対象者とし、1か月を超え3か月までの間でYが指定した期間、短時間勤務等に従事すること（ただし、リハビリ勤務終了予定日の1か月前からは所定労働時刻の勤務に従事すること）とされ、リハビリ勤務終了時に再出勤の可否を決定する旨定められていた。再出勤またはリハビリ勤務の可否については、再出勤審査会<sup>3)</sup>の答申を踏まえて人事労政部主幹が決定するとしている。

##### (2) Xの勤務状況等

① Xは、Yとの間で、期間の定め無く職種及び業務内容に限

定のない雇用契約を締結し、事務技術職群として平成3年4月1日から勤務を開始した。

② Xは、同18年4月統括基幹職に昇進するとともに主任に昇格した。

③ Xは、同19年3月16日までの間に、精神疾患により2度の欠勤をし、同日、うつ病により欠勤を開始し、同年5月21日、比較的負荷の少ない業務への変更等した上での再出勤（第1回）が認められ、品質保証課にて工務作業をおこなっていた。

④ 同20年4月、Xは、工務主任となり、課内の管理業務等を取りまとめる立場にあった。

⑤ 同26年8月18日、Xはうつ病（同27年1月に躁うつ病に変更）により欠勤を開始し、同27年3月18日からの3カ月のリハビリ勤務後、同年6月18日から再出勤（第2回）が許可された。

⑥ リハビリ勤務から再出勤後まで、職場の上長は、Xと毎朝1時間のミーティングをしてコミュニケーションをとる等したが、Xは、業務をこなすことができず上司に業務を引き取ってもらったりすること等があった。

⑦ 同年7月27日、部署の全員とともに他の工場に配置転換となり、通勤時間は従前より長くなった。

⑧ Xは、同年8月24日、躁うつ病を理由として私傷病欠勤を開始した。同28年12月7日、再出勤を申し出たが第3回再出勤審査会で不可とされた。

⑨ 同30年1月12日、Xは、再出勤を申し出たが、同年4月12日の第4回再出勤審査会で不可とされた。

⑩ 同年5月23日、YはXに対し、私傷病による連続欠勤日数が33か月を超えたことを理由とした解雇（以下「本件解雇」という）の通知をした。

### 2. 1審判決の概要

1審判決は、Yの就業規則等が定める休職制度は解雇を猶

予する制度であり、Xのような者が復職して「債務の本旨に従った労務の提供」ができるというためには、原則、欠勤前と同等の職務を遂行可能な程度に回復していることを要し、少なくともリハビリ勤務を経れば、欠勤前と同程度の職務を遂行可能な程度に回復している必要があるところ、Xは、在籍容赦期間満了までにかかる状態に回復していたとは認められず 本件解雇は有効として請求を棄却した。

### 3. 本判決の要旨

本判決も、各争点について以下のように判断し、控訴を棄却した。

#### 1) 従前の職務を行える健康状態に治癒していたか

Xは、「第4回再出勤審査会の時点(又は遅くとも在籍容赦期間満了日の時点)で」、「従前の職務…を通常程度に行える健康状態に回復していた<sup>①</sup>、又は、リハビリ勤務など軽易作業に就かせれば、程なく従前の職務である工務主任と同等の職務を通常程度に行える健康状態になっていた<sup>②</sup>とは認められない。」

2) 配置の現実的可能性ある他の業務による労務提供の可能性とXがそれを申し出たか

Xが大学卒業後事務技術職群として入社し、統括基幹職に昇進するとともに工務主任となり、平成29年3月以降の賃金が月額約45万円であったことからすると、「Xの職務及び業務内容は限定されていないが、Xの能力、経験、地位、Yの規模、業種、Y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Xが配置される可能性があると認められる他の業務とは、Yにおいて統括基幹職又は主任が担当すべき業務であるというべきである<sup>③</sup>。

そして、再出勤の申し出の時点で、Xが「統括基幹職又は主任が担当すべき他の業務について労務の提供をすることができたとは認められず<sup>④</sup>、…Xがかかる業務についてその提供を申し出たことも認められない<sup>⑤</sup>。」

3) XとYとの「雇用契約は本件解雇によって終了したものとすべきであって」、YがXの「再出勤を不可とし、本件解雇を行ったことに違法性はないというべきである。」

## ワンポイント解説

### 1. 私傷病休職からの復職可否の判断基準

私傷病により長期に渡り労務の提供が出来ない場合は解雇され得るところ、私傷病休職制度は、その様な解雇を猶予する制度として設けられている。そのため、復職可否の判断においては、従前より、労働契約上の「債務の本旨」について判断した最高裁判例<sup>4)</sup>が参照され、直ちに「従前の職務」に戻る健康状態になくとも「他の業務」をも考慮する等して復職の可否が判断されてきた。

本判決も、まず「従前の職務」を基準に、これを「通常程度」に行えるか(下線①)または、リハビリ勤務等を経て従前の職務と「同等の職務」を「程なく」「通常程度」に行えるか(下線②)について判断した。その上で、Xのこれまでの昇進、昇格、賃金額等を考慮し、配置される現実的可能性がある「他の業務」については、「統括基幹職又は

主任が担当する業務」とし(下線③)、これを前提に、「労務の提供」の可否(下線④)及びその提供の申し出(下線⑤)について判断した。「他の業務」を特定する際の考慮要素を含め、本判決が示したこれらの判断基準は、復職可否の検討に際して参考にならう。

### 2. リハビリ勤務等の期間

復職可否の判断において、実務上、悩ましいのが、「程なくして」従前の職務を通常程度に遂行できる程度に回復しているか否かを判断する際の「程なくして」の目安となる期間である。本件では、Yのリハビリ勤務制度では、リハビリ勤務期間は、1カ月を超え3カ月までの間とされ、それに基づいて復職可否が判断された。会社が復職可否の判断をするためのみならず、休職者にとって復職の目安とするためにも、リハビリ勤務制度を設ける場合には、リハビリ勤務の上限期間にかかる定めをおくことも一考であろう。

1) 丸尾拓養「労働判例研究 私傷病休職からの復職判断において基準となる職務と程度」ジュリスト1585号135頁  
2) 本件で、Xは、地位確認請求に加えて、再出勤を不可とした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、違法な再出勤の不許可及び解雇が不法行為に該当するとして慰謝料(300万円)も請求しているが、本稿では、復職可否の論点についてのみ取りあげる。  
3) Yでは、再出勤審査会を、Yの人事労政主幹の諮問に応じ、精神健康不調による長期休業者について、医学的見地等から再出勤の可否について総合的に審査判定するものと定義し、各地区担当産業医を委員長、衛生管理課長、心理相談員、保健師、所属長、人事労政担当部門長、その他委員長が必要と認められた者を委員として構成するものとしている。  
4) 片山組事件判決(最高裁平成10年4月9日判決)では、「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得る他の業務について労務の提供をすることができ、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」と判示している。