

休職期間満了による退職が、労基法19条類推適用により無効となった事案

アイフル(旧ライフ)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

大阪高裁平成24年12月13日判決(労判1072号55頁)

大阪地裁平成23年5月25日判決(労判1045号53頁)

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「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

本判決は、精神疾患により私傷病休職をしていた従業員が、休職期間満了により退職扱い(以下「本件退職扱い」という。)となったことから、退職後に、労働基準監督署長に対し、同人の精神疾患は過重労働により発症したものであるとして労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)の給付申請(以下「労災申請」という。)をし、これが認定されたことを踏まえて、本件退職扱い無効による地位確認等を認めた事案の高裁判決である。

本判決は、休職期間満了による「退職扱い」となったケースにおいて労働基準法(以下「労基法」という。)19条の類推適用を認めた点に特徴がある。

なお、本件における従業員側の請求は多岐にわたっているが¹⁾、本稿では、休職期間満了による退職取扱いの有効性にかかる部分を紹介するにとどめる。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側 訴えた(原告、以下「X」という。)のは、昭和59年4月1日に被告に入社し、平成17年10月31日付けで私傷病休職期間満了により退職となった者である。

(2) 訴えられた側 訴えられた(被告、以下「Y」という。)のは、Xの雇用主でありクレジットカード事業等の総合信販業を営む株式会社である。

2) Xの請求の根拠

(地位確認請求にかかる主張について)

Xの精神疾患はYにおける過重労働に起因して発症したものであるところ、Xは、本件退職扱い時に療養中であつたのであるから、Yの就業規則の私傷病期間満了による退職事由に該当せず、また、労基法19条に違反し無効である。

3) 事実関係の概要

Xは、平成13年11月に、ライフサポートセンター西コールセンター課に異動となり、自己破産、債務者方への弁護士介入案件の調停、交渉等を行う業務や別の部署への債権の引き継ぎ・移管を行う作業にも従事していた。Yの労働時間管理は従業員自身が管理簿に記載する方法であつたが、残業時間には上限が設けられ、

実態としてサービス残業が生じていた。Xも平成14年4月ないし6月頃、1ヵ月158時間、203時間、241時間の時間外労働をしていた(労基署の認定による。)

そのような中、Xは、平成14年7月4日、突然めまいに襲われ出勤できず、内科医や専門医にて、自律神経失調症、抑うつ神経症等との診断を受け欠勤・休職し、平成17年9月27日に休職期間満了となり、同年10月31日付けで、退職扱いとなった²⁾。

その後、Xは、同年11月24日に労災申請をし、平成19年8月30日に労災が認定された。これを受けて、Xは、Yに対して地位確認請求等を求めて提訴した。

2. 1審判決の概要

1審判決は、Xの精神疾患発症は過重性を有する業務に起因すると認め、労基法19条1項を類推適用して「同疾患罹患中の」Xに対する本件退職扱いを無効とした(Xの地位を認めた。)

3. 本判決の概要

本判決も、要旨、以下の点を指摘して、1審の判断を維持した。

(1) 労基法19条1項の趣旨は、労働者が業務上の疾病によって労務を提供できないときは、自己の責めに帰

すべき事由による債務不履行とはいえないことから、(中略)労働者が労災補償としての療養(労基法75条、76条)のための休業を安心して行えるよう配慮したところにある。^① そうすると解雇制限の対象となる業務上の疾病は、労災補償制度における「業務上」の疾病と判断を同じくする。したがって、労基法19条1項にいう「業務上」の疾病は、当該業務と相当因果関係にあるものと解するのが相当である。

(2) Xの精神疾患の主たる原因としては、質的にも量

的にも過重性を有するXの業務にあると推認でき、Xの業務と本件精神疾患との間には、相当因果関係があるといえるから、本件精神疾患は「業務上」の疾病であると認められる。

(3)そのため、本件退職取扱い、Xが「業務上の疾病」にかかり療養のために休業していた期間になされたものであって^②、無効であると言わざるを得ない(労基法19条1項類推適用、Y就業規則第32条(1)項、第39条4号)。」

ワンポイント解説

1. 労基法19条⁴⁾と休職期間満了による退職について

本件は休職期間満了により「退職」となるケースであった。一般に休職制度は解雇を猶予する制度として設けられており、また、休職期間満了時に「解雇」になるか「退職」になるかは、企業が休職期間満了時までに復職できない者の雇用終了方法を、どのように規定しているかにすぎない。そのため、本判決が指摘する労基法19条の趣旨(上記下線①)に照らせば、「退職」の場合も、「解雇」と同様の配慮が求められることに変わりはなく、本判決が労基法19条を類推適用したことは相当であろう。

2. 労基法19条と有期労働契約の期間満了による契約終了

では、有期労働契約の場合に、業務上の傷病によって療養している者の契約が期間満了により終了する場合でも、労基法19条は類推適用されるのであろうか。この点については、有期労働契約は期間満了によって契約が終了するのが原則であり、労基法19条は、既存の労働契約を使用側が一方的に終了させる時期を制限する規定であって、新たに契約関係を創設する規定ではないから、期間満了による終了の

場面では労基法19条の類推適用はないものと筆者は考える。有期労働契約の更新については、労働契約法19条が、その要件を定めているのであるから、当該労働者が業務上の疾病により療養中であることは、同条によって解雇権濫用法理が類推適用される場合に、その合理性の判断の中で事情として考慮されるべきではなかろうか。

3. 労働時間管理について

本判決は、自己申告による勤怠管理簿は実態を反映していないとして、労基署が認定した時間をXの労働時間として認定した上で、厚生労働省が労働時間は月45時間以下とするよう事業者に対して指導するよう通達^③していることに照らし、Xの労働時間は「常軌を逸するほどの長時間労働に及んでいる」と評価し、Xの過重労働を認めた。労働時間管理の方法として自己申告制を採用することであろうが、後日、企業が把握していなかった時間を「労働時間」として認定され、過重労働との評価を受けることを回避するためにも、自己申告制による場合も、実態との乖離がないように適正に労働時間を把握した上で、月45時間の限度時間を超えることのないように管理すべきであろう。

1) 本件におけるXの請求は、①労働契約上の権利を有し、かつ、係長または課長の地位にあることの確認、②未払い賃金等の支払い、③安全配慮義務違反に基づく損害賠償(住宅に居住できなくなったことにより要した費用等を含む)、④休業手当請求にかかる付加金の支払い等、多岐にわたっている。

2) Yの就業規則では、第39条4号で「休職期間が満了しても復職できないとき」は「当該社員を退職」させる旨を定めているが、第32条(1)項で、「傷病(業務上のものを除く)」として休職期間満了により退職扱いとなる傷病休職は、業務上の場合を除く旨が明記されている。

3) 本判決は、Xの主治医が「療養のために労働することができなかったと認められる期間」を本件退職前の「平成17年10月4日まで」とする意見書を労基署長に提出していることを認定しながら、他方で、同医師が、同意見書作成日である同年12月17日時点までを「療養の期間」と記載していること、同医師が同年10月15日に発行した「就労可能」の診断書はハローワーク所定の診断書であり軽作業を含めての判断であることを考慮し、同医師も「同月5日や15日の時点でYにおいて就労可能と判断していたとは認め難い」として、本件退職扱いは「療養のために休業していた期間」になされたとの評価をした。しかし、本件では、本件退職扱い前に労災の休業補償給付が打ち切られていることもあわせて考えれば、休業を必要とする期間であったか否かは、より慎重に検討する必要があったように筆者は考える。

4) 労基法19条第1項は「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間・・・(中略)・・・は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。」と定めている。

5) 平成14年2月12日付け厚生労働省労働基準局長通達「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(基発第0212001号)。