

アスペルガー症候群による休職者の休職期間満了退職が有効とされた事案

日本電気事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

東京地裁 平成27年7月29日判決(労判1124号5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。

本件は、アスペルガー症候群と診断された原告が、休職期間満了により退職となったことにつき、退職の効力等を争った事案である。本判決は確定判決ではないが、総合職であり、かつ、発達障害を有する者の復職の可否について判断した事案として実務上参考になる。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(X) 訴えた(原告)のは、被告のA職群(総合職)として被告に雇用され、業務外の傷病により休職していた者である。

(2) 訴えられた側(Y) 訴えられた(被告)のは、Xの雇用主であった会社(電機メーカー)である。

2) Xの請求の根拠

Xは、休職期間満了時には就労が可能であったから、Yのなした退職扱いは無効であるとして、Yの従業員として労働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。

3) 事実関係の概要

(1) Xは、平成15年4月、Yに総合職として雇用され、SEとして1年間勤務した。その後、ソフトウェア開発を行う関連会社に出向したが、3カ月ほどで出向先から引き取り要求を受けて出向を解かれ、平成16年10月頃から平成22年4月までの約5年7カ月、対人交渉の少ない予算管理業務に従事した。その間、Xに、単独で業務を任せることが難しく、5年間連続して最低レベルの人事評価であった。

(2) 平成18年10月頃から、Xは、職場で「自殺したい」等と独語したり、徘徊をする等したため、上司が付き添って精神科を受診したところ、統合失調症であり病識はないが、休職して治療を受ける必要がある旨の診断を受けた。しかし、Xは、休職せず、通院、服薬も途中で止めてしまった。

(3) その後もXには、業務を教えてもできない、職場内を徘徊して同僚らからクレームがある等したため、平成22年4月、上司の付き添いの下、Xは、A病院を受診し「統合失調症(疑い)。休職、自宅療養を要する」との診断を受けた。Xは、治療のため欠勤を開始し、同年7月30日からは休職が発令された(休職期間満了は平成24年2月29日まで)。

(4) 同年9月、A病院の医師は、Xがアスペルガー症候群であると診断し、社会性習得のためデイケアへの参加を勧めた。その後Xは、B病院に転院し、ショートケアやデイケアに参加した。

(5) 平成24年1月、B病院医師は、復職見込みとの診断をし、「特性として『字義通りにとらえる』ところがあるので、指示を明示的具体的にすることを求める」旨の職場復帰診断書を作成・提出した。

(6) Yでは、試験入社を実施した上で復職可否の判断をすることとなっており、Xも、試験入社を行った。原告が行うこととされた自主活動は、支給されたパソコンにウイルス対策のパッチ処理をすること等であった。その間、Xは、欠勤、遅刻・早退はなかったものの、上司の指示に従わず反論をする等した。また、独語したり意味なくニヤニヤする行動があったほか、身だしなみについて注意を受ける等した。

(7) これらを踏まえて、Yは、Xにはコミュニケーション能力や社会性について改善が見られず、総合職として適する職務はないと判断し、休職期間満了をもって退職とし、原告に対して、その旨を通告した。

2. 本判決の判断の要旨

ア 本判決は、就業規則の復職要件である「休職の事由が消滅」とは、「労働契約における債務の本旨に従った履行の提供がある場合をいい、原則として従前の職務を通常に行える健康状態になった場合、又は当初軽易作業に就かせればほどなく従前の職務を通常に行える健康状態になった場合をいうと解される」、また、「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労務の提供があると解するのが相当である」¹⁾とする判断枠組みを示した。

イ その上で、Xは総合職で、職位はA職群3級（総合職の最下位）であったから、「『休職の事由が消滅』といえるためには、Yの総合職の3級として債務の本旨に従った労務の提供と言えることが必要である」²⁾とした。

ウ また、Xの障害がアスペルガー症候群であること

から、障害者基本法等の趣旨をも考慮すべきであるとしながらも、障害者基本法の雇用の安定の義務等は努力義務であり、また、改正障害者雇用促進法の合理的配慮の提供義務も、労働契約の内容を逸脱する過度な負担を伴う配慮の提供義務を事業主に課すものではない³⁾ことに留意する必要があるとした。

エ そして、Xは、休職期間満了日の直前になっても、アスペルガー症候群の病識を欠いており、対人交渉の比較的小さい従前の部署でも、上司とのコミュニケーションが成立しない精神状態で、かつ、不穏な行動により周囲に不安を与えている状態であり、また、障害者雇用にかかる雇用安定義務や合理的配慮提供義務は、使用者に対し、障害のある労働者のあるがままの状態を、常に受け入れることまで要求するものとはいえない⁴⁾ことからしても、就労可能とは認め難いと判断した。

オ さらに、Xが配置を希望したソフトウェア開発業務は対人交渉が不可欠であり、Xに可能であったと認められず、総合職として配置される現実的可能性がある他の業務について、労務を提供することができ、かつ、Xがその提供を申し出ていたとは認められないとして、Xの請求を棄却した。

ワンポイント解説

1. 復職可否の判断枠組み

本判決は、休職時の復職可否の判断枠組みについては、下線①のように、従前の同種裁判例同様、片山組事件²⁾の最高裁判決と同じ判断枠組みで判断した。その上で、下線②のように、「債務の本旨」の具体的内容についてはXが「総合職」であることから、Yの「総合職の3級」としての労務の提供といえることが必要であるとの判断基準を示した。このような基準は、他の下級審裁判例でも採用されているところであるが³⁾、使用者が「総合職」として採用した者を、本人の同意なくして一方的に、他の軽易な職群に変更することができないことからすれば相当であろう。

2. 発達障害者への合理的配慮

アスペルガー症候群等の発達障害は、改正障害者雇用促進法等が、明文をもって保護の対象としているところ、本判決は、上記下線③のように、これらの法は、使用者に対し過度な負担を強いるものではないとし、下線④のように判断をした。本件では、Xに病識がなく、職群の変更や障害者としての配慮等を求めていなかったがゆえに、かかる判断となった可能性がある。発達障害者が他の軽易な職群への変更等を申し出た上で、障害者としての合理的配慮を求めた場合には⁴⁾、異なる判断が示される可能性があることには留意すべきであろう。

1) 本判決に対しては、請求を棄却された原告が控訴している。

2) 最高裁第1小法廷 平成10年4月9日判決。バセドウ病により従前通り現場監督業務に従事できなくなった期間につき、事務作業に従事することを求めていた労働者が、無給の自宅治療命令を受け就業できなかったことから、その間の賃金支払いを求めた事案。

3) 伊藤忠商事事件 東京地裁 平成25年1月31日判決等。

4) 合理的配慮指針では、発達障害の場合には、使用者は、「・業務指導や相談に関し、担当者を選定すること」「・業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す」等が求められている（厚生労働省HP「合理的配慮指針」<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000078976.pdf>を参照）。