

精神疾患による休職後の試し出勤中になされた退職・解雇が無効とされた事案

# 綜企画設計事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

東京地裁 平成28年9月28日判決 (労判1189-84)

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『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、精神疾患により休職をした建設設計技師に対して、休職期間後の試し出勤中の仕事ぶりを観察する限り休職事由が消滅していないとしてなされた退職及び解雇通知が無効と判断された事案である。本判決は、休職原因が消滅したことの立証責任は労働者側にあることを指摘するとともに、休職原因の消滅に関する判断手法について言及しており、休職からの復職を判断する際の実務で参考になるであろう。

## 1. 事案の概要

### 1) 当事者等

#### (1) 訴えた側 (原告ら)

訴えたのはうつ病による休職後試し出勤中に会社から退職・解雇通知を受けた設計技師 (以下「X」という) である。

#### (2) 訴えられた側 (被告)

訴えられたのは建築工事の企画、設計および監理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

Xは、遅くとも解雇通知までに復職可能な状態まで改善し、休職原因が消滅していたから、Yのなした解雇通知は無効であり、Xは、Yの雇用契約上の地位がある。

### 3) 事実関係の概要

(1) Xは、平成17年3月、建設設計技師としてYに採用され、期間の定めのない雇用契約を締結した。

(2) Xは、うつ病に罹患し、出勤できなくなったため、Yは、平成22年9月9日以降Xを休職扱いとした。

(3) Yは、平成24年1月24日付けで、Xに対し、休職期間が同年3月8日で満了することから、復職の意思を確認したところ、Xは、休職期間満了日の翌日から復職する意思を表示した。

(4) Yは、面談や提出された診断書を踏まえて、同年3月2日付で復職可否を判断する目的で3か月上限と

する試し出勤をすることをXに通知した。試し出勤の勤務時間は1日7時間 (通常は8時間勤務)、週3日、賃金は時給1,300円程度とすることが予定された。

(5) Xは、試し出勤をすることに反対し、従前と同様の勤務時間等で就業することを希望する通知をした。これに対してYは、Xに対し休職前の業務につくことを最終目標として軽減業務から行うことを説明する等し、最終的にXは、試し出勤雇用承諾書に署名押印し、3月21日から試し出勤することとなった。

(6) Xは、3月21日から4月15日まで週3日、4月16日から5月15日まで週4日試し出勤をし、5月16日から6月15日まで週5日の勤務をする予定であった。

(7) Yは、6月11日、Xに対し、「解雇通知書」と題する書面 (以下「本件通知書」という) により、就業規則の退職の条項に基づいて解雇する旨を通知した。

## 2. 本判決の要旨

### (1) 本件通知書は退職通知の趣旨を含むか

本件通知書の記載内容に照らせば、本件通知書は、解雇の意思表示をしたものであるとともに、休職期間満了による退職の措置を通知したものであるとみるのが相当である。

(2) 本件通知書が出されるまでにXの休職原因が消滅したか

① 「Yにおける休職制度は、休職期間中の使用者による

解雇を制限し労働者の地位を保全するものであるということが出来る。」「そうであるとすれば、**休職期間が満了する前に休職原因が消滅したことについては、**」「労働者が主張し立証責任を負うと解するのが相当である<sup>①</sup>。」

②「休職原因である『復職不能』の事由の消滅については、」「基本的には従前の職務を通常程度に行うことができる状態にある場合をいうものであるが、それに至らない場合であっても、**当該労働者の能力、経験、地位、その精神的不調の回復の程度等に照らして、相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合を含む<sup>②</sup>ものと解するのが相当である。**」

「休職原因がうつ病等の精神的に不調にある場合において、一定程度の改善をみた労働者について、いわゆるリハビリ的な勤務を実施した上で休職原因が消滅したか否かを判断するに当たっては、**当該労働者の勤怠や職務遂**

行状況が雇用契約上の債務の本旨に従い従前の職務を通常程度に行うことができるか否かのみならず、」「**相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合であるか否かについても検討することを要し、その際には、**休職原因となった精神的不調の内容、現状における回復程度ないし回復可能性、職務に与える影響などについて、医学的な見地から検討することが重要になるというべきである<sup>③</sup>。**」**

③「**試し出勤期間中の職務遂行状況や診断書に照らし、**」「**Xの休職原因は、**試し出勤中に従前の職務を通常程度行うことができる状態になっていたか、仮にそうでないとしても、相当の期間内に通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込まれる状況にあったとみるべきであるから**」**Yの休職期間満了を理由とする退職扱いはその効果が認められない。****

## ワンポイント解説

### 1. 「試し出勤」期間の位置付け

本件では、「**試し出勤中の退職・解雇が争われた。休職からの復職に際しては、正式な職場復帰決定前に、**」「**試し出勤制度**」のように段階を経て復帰することが望ましいとされているが<sup>1)</sup>、「**試し出勤**」は、法定の制度ではないため、かかる制度を設けるか否か、設ける場合にはどのような位置付けにするかは会社の裁量に委ねられている。一般的には実質的な復職可能性を判断するための制度と位置付け、「**試し出勤**」期間は休職期間中に実施されている。この場合、休職期間満了間際に「**試し出勤**」を実施する際には、「**試し出勤**」が順調に経過せず復職が困難であるときなどは、その時点で雇用契約が終了となることも想定される。

そのような場合にトラブルとなることがないように、「**試し出勤**」期間中は、休職期間を延長するのかが否か、経過が思わしくない場合にはどのような措置を講じるのか、「**試し出勤**」期間中の処遇はどのようにするか等をあらかじめ定め、処遇等を含め対象者によく説明し、同意書を取得する等した上で実施することが望ましいであろう。

### 2. 復職可能性の判断手法

本判決の特徴の1つが、「**試し出勤**」における復職可能性の判断手法について詳細に述べている点にある。

本判決は、まず、「**上記下線①**のように、**休職原因が消滅したことの立証は、労働者側に主張立証責任があることを指摘した上で、**」「**上記下線②**のように、「**復職不能**」の消滅については、**休職期間満了時まで**に従前の職務を通常程度行うことが可能な状態であることが原則としつつ、**相当の期間内に回復が見込める場合も含まれるとしている。**

このような立場は、「**従前の裁判例（北産機工事件札幌地裁平成11年9月21日判決、独立行政法人N事件東京地裁平成16年3月26日判決等）と同様である。**」

さらに、「**本判決は、**」「**試し出勤**」中の休職原因の消滅の判断に際しても、**上記下線③**のように、**上記下線②**と同様の立場に立った上で、**休職原因消滅の判断については、医学的見地からの検討が重要であることを指摘している。**」「**実務では、**休職原因消滅の判断の際には、医師の医学意見を確認する運用を徹底したうえで、主治医の診断に疑義がある場合は<sup>2)</sup>、産業医の意見を聴取する等の対応をすべきであろう。**」**

1) 「改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（厚生労働省 労働者健康安全機構 平成31年3月）

2) 上記手引きでは、主治医による診断表の内容は、病状の回復程度によって職場復帰可能性を判断していることが多く、それはただちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意すべきとの指摘がなされている。