

## 社会法判例研究

### 新潟大学社会法判例研究会

私傷病により休職した労働者が復職の意思表示をした場合、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討すべきとされた事例 —東海旅客鉄道(退職)事件—

大阪地裁1999(平成11)年10月4日判決(1998年(ワ)第3014号、地位確認等請求事件)、労働判例771号26頁。

#### 【事実の概要】

原告 X は、昭和41年4月日本国有鉄道に採用され、昭和62年4月国鉄民営化に伴い、被告 Y (東海旅客鉄道) に職種を限定することなく採用された。X は Y 大阪第二車両所車両技術係(以下、大二両)に配属されていたところ、平成6年6月15日、客室内検査作業中に脳内出血を起こし、救急車で病院に搬送された。同年8月には自宅のある三重県上野市内の病院に転院し、同年9月27日、同病院を退院後、自宅療養・通院治療となった。

X は、引き続き私傷病欠勤として欠勤し、欠勤日数が180日を越えることになったため、同年11月30日付けの精密診断書を Y に提出した。同日時点での X の症状は、脳内出血(左視床出血)、内服加療、自宅安静で、①右片麻痺4/5(80%の筋力がある)、②構語障害(言葉の理解も言うこと考えていることも正常であるが、思うように発語できない状態

にある)、③複視(左右の眼球に写る像が、ひとつに合成できず左右眼の像がそのまま二重に見える)の後遺症が見られた。

Yの就業規則では、業務災害または通勤災害に起因する以外の傷病(以下、私傷病という)により、引き続き90日間(勤続10年以上の社員の場合は180日間)欠勤し、なお就業できないと認めた場合は、「病気休職」を命ずることとしている。この病気休職の期間は休養を要する程度に応じて定められ、その休職期間が終了してもなお引き続き休養が必要と認められる場合には、休職期間を通算して3年を越えない範囲内において延長される。休職期間中、休職者は社員としての地位を保有するが職務には従事しない。そして、医師の診断書(会社の指定する医師の診断書を添えて)に基づき、傷病が治癒したことを会社が認めた場合に7日以内に復職を命ずるとし、休職期間満了後なお復職できない場合は退職することとされている。休職および復職の判定は、JR東海総合病院副院長、同病院保健管理部長、囑託として委嘱した者(精神障害者に対する判定を行う場合に出席を求める)の3名から構成される復職判定委員会の判定に基づきYが決定することとされていた。

Xは、平成6年12月13日付で、休職期間を平成7年6月12日までとする病気休職を発令された。その後、休職期間の終了が近づくごとにXから精密診断書が提出され、休職期間の更新が、都合6回行われた。そして、Xは平成9年8月6日には復職の意思表示をしたが、その後「軽作業は可能であるが右手の巧緻障害があり安静度としては特別な規制はない」との同年10月21日付けの診断書を同月31日にYに提出した。これを受けて開催された判定委員会は、同年11月25日付で「治療継続6ヶ月自宅安静が必要」との判定を下した。Yは、同月27日、Xについて休職期間が3年を越えなお復職できないと判断し、同年12月13日をもって、Xを退職とすることを決定した。

これに対して、XがYの従業員としての雇用契約上の権利を有することなどを求めたのが本件である。

## 【判旨】 請求認容

Xがその採用に際して職種を限定されていなかったこと、少なくとも平成9年8月6日には復職の意思を示したことにつき当事者間に争いはない。

- 1 「労働者が私傷病により休職となった以後に復職の意思を表示した場合、使用者はその復職の可否を判断することになるが、労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合においては、休職前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、使用者の規模や業種、その社員の配置や移動の実情、難易等を考慮して配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである。そして、当該労働者が復職後の職務を限定せずに復職の意思を示している場合には、使用者から指示される右配置可能な業務について労務の提供を申し出ているものというべきである」。
- 2 そして、平成9年12月当時のXの身体状態につき、①歩行については、多少のふらつきがあり、時間がかかるものの杖なしの独立の歩行が可能である。②握力も左手に比べて右手の方が弱いものの、健常人のそれと大差がない。しかし、右手指の動きが悪いため文字を書くなどの細かい作業は困難である。③講語障害については、会話の相手方が十分認識できる程度である。④複視はあるものの、その程度は軽く、たまには焦点が合うこともある。⑤血圧については、服薬により一定のコントロールができており、やや高めながら安定しており、健康管理を続ければ脳血管疾患の再発の危険性は少ない、と認定した。
- 3 「以上のようなY内での職務内容の変更状況やXの身体状況等を考慮した場合、Xが就労可能であったと主張する各業務のうち、少なくとも大二両における工具室での業務は就業可能であり、Xを交検業務から右工具室での業務に配置換えをすることも可能であったとする

のが相当である」とし、Xに行くことのできない作業があるとしても、「身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、Yにおいても、例えば重量物の取り扱いを除外したり、仕事量によっては複数の人員を配置して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸し出しを受ける者に担当させるなどが考えられ、Yの企業規模から見て、Yがこのような対応をとり得ない事情は窺えない。」

- 4 かくして、「Xが休職期間中に復職できないとしたYの判断は、右誤った本件判定委員会の判断に基づくものであること、当時のXの状態からして客観的には少なくとも工具室勤務は可能な状態であったこと、判定委員会の結論がでる以前において、復職させる場所がないとの判断を先行させていることに照らして、その判断に誤りがあるものといわざるを得ない。」

## 【解説】

本件は、いわゆる私傷病による病気休職制度のもとで、休職期間満了による退職扱いが就業規則および労働協約に違反し無効であるとして、従業員としての地位確認と賃金支払いを求めた事案である。

生活習慣病という言葉を待つまでもなく、人口高齢化の進行は疾病構造にも影響を及ぼし、慢性疾患の増加が顕著となっている。他方、業務災害の分野でも、災害の発生率は減少傾向にあるものの、災害を契機としない急性脳・心臓疾患死や心理的ストレスに起因する業務関連疾患が

増加している。本稿は、近年いくつかの論考がみられるようになってきた私傷病に関する問題\*1を、社会保障法と労働法とが密接に連携すべき領域ととらえる視点から、若干の考察をするものである。このため、まず社会保障法制における私傷病の取扱を、業務災害との関係で特に雇用保障という観点から考察したうえで、私傷病に関する判例傾向をふまえながら検討を行う。

## 一 雇用保障に関する問題

本件は業務上外の認定を争うものではなく私傷病であることを前提としている。このため本件において、業務災害と私傷病との比較を正面から議論する実益は乏しいともいえる。しかし、非災害性疾患に関して業務過重性の要件が認められるようになった結果、ある意味では、急性脳・心臓疾患に関する業務上外の認定は、過重業務を媒介とするか否かにより相対化されてきたといえる。そして、周知のように業務災害と認定されるか否かは、労働基準法の適用関係とともに社会保険の適用関係をも異にすることとなる。それに伴い雇用保障のあり方が大きく異なるとともに、給付内容の差異にもつながる。そして給付内容の差異は、休業補償給付か傷病手当金かという所得保障の側面にも強く現れる。しかし以下では、特に雇用保障の側面に着目して業務災害と私傷病との違いを概観する。

### (1) 業務災害における雇用保障

業務災害と認定された場合、使用者は、被災労働者が療養のために休業する期間およびその後の30日間について、労基法19条に基づく解雇制限規定が存在するため、当該労働者を解雇することはできない。ただし、被災労働者が療養開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合、またはその日以後に同年金を受けることになった場合は、

労基法81条の打切補償が支払われたものとみなされる。使用者はここではじめて被災労働者を解雇することが可能となる\*2。また、通勤災害については解雇制限の適用を受けないため、雇用保障の側面では以下の私傷病と同様に処理される。

## (2) 私傷病における雇用保障

これに対して、私傷病とされる場合の雇用保障は法的には十分といえない。私傷病により労務の提供が不可能と判断された場合、使用者は労働者に対して30日前に予告するか30日分の平均賃金を支払えば、当該労働者を解雇することができる。

しかしここで留意すべきは、本件にもみられるような病気休職制度や傷病休暇制度などが就業規則や労働協約で定められていることである。特に本件の事案をみると、私傷病による労務提供の不能からただちに解雇するのではなく、Xが勤続10年以上の者であったことにより180日の期間がまず設定された。そして、それでもなお就労不能であるとして、はじめて病気休職命令が発令されている。そして、この休職期間において、休職者は就業規則上、社員としての地位は保有するがその職務に従事しないとされ、期間満了後なお復職できない場合には退職することと定められていた。

このような制度が存在するところでは、就業規則等に定められた期間、労働者の雇用は保障される。本件の場合には、この病気休職期間は最大3年とされていたから、業務災害の場合と同様の雇用保障を受けることとなる。しかし、このような雇用保障はいわば法定外保障ともいうべきもので、企業による格差が大きいことはいうまでもない。

## (3) 業務災害、私傷病に共通する雇用保障および所得保障に関する問題

雇用保障に関する問題として、最後に指摘しなければならないのは、制度の網の目からこぼれ落ちるケースの存在である。先にみたように、

業務災害においても雇用が保障される期間は3年であり、私傷病の場合は企業に応じた病気休職期間を徒過すれば解雇ないし退職とされる。したがって、業務災害、私傷病を問わず、休職者の雇用は一定の期間しか保障されない。さらに障害の程度が軽微であるため、労災保険ないし厚生年金等の障害等級に該当しない場合には、解雇ないし退職後の所得保障は行われない。

そうすると、幸いにして事故ないし傷病による後遺障害の程度は軽微であったとしても、労務の提供を従来通りに行えないとして解雇ないし退職とされた場合には、それが業務災害によるか私傷病によるかを問わず、再就職することによってしか、所得を確保する途がたたれることとなる。そして、再就職が困難であればあるほど、保険料の負担能力は低下するから老齢年金の給付額も低くならざるを得ない。これに対して、皮肉にも障害の程度が重ければ、労災保険ないし厚生年金等の障害年金が支給されるため、雇用保障はさておき、所得保障は一定の程度にせよ行われる。

そもそも、障害者に対する雇用保障政策が必ずしも円滑に機能していないなかで、このような中途障害者の雇用保障ないし所得保障をどのように確保するかという問題は、労働法と社会保障法との連携なしには解決できない領域であり、雇用保険ないし年金給付における今後の政策課題といえよう。

## 二 私傷病休職をめぐる紛争事案と判例傾向

私傷病をめぐる労使紛争は多種多様な事案がある。しかしここでは私傷病に関する休職制度の存在を前提に、紛争類型と判例傾向について検討を進める。特に判例傾向においては、病気休職期間の満了前あるいは満了時においてどの程度の労務提供能力があればいいのかという点と、本件に大きな影響を与えたと考えられる片山組事件について考察する。

## (1) 紛争類型

私傷病に関する傷病類型については千差万別であり、一定の特徴を見いだすことは難しい。しかし、急性疾患から慢性疾患へという疾病構造の推移と関連して、昭和40年代はじめまでは結核をめぐる事案が多く、その後頸肩腕症候群に関する事案が頻発し、近年に至り脳内出血の事案が増加しているといえそうである。

紛争類型としては、本件のように休職期間満了に伴う復職の可否が争われる事案が多い。しかし、私傷病を理由とする休職命令自体の無効を求める裁判例<sup>\*3</sup>や、私傷病休職制度を利用しつつも当該傷病の業務起因性を争う事例<sup>\*4</sup>が存在するほか、業務災害による傷病が治癒したとされた後、私傷病休職扱いとされていた労働者がその休職期間満了により復職を拒否され、それを争うケース<sup>\*5</sup>もみられる。

さらに、私傷病休職制度と直接関係するとはいえないが、私傷病により休職したのち復職していた労働者が、復職後の業務により傷病が増悪したり、宿直業務中に死亡して損害賠償を求める事案<sup>\*6</sup>も存在する。また唯一の最高裁判例ともいべき片山組事件は、「自宅で本件疾病を治療すべき」旨の自宅治療命令に関連して賃金請求権の存否が争われた事案である。

## (2) 判例傾向

①病気休職制度の法的性格 病気休職制度は、病気により労務の提供を期待し得ないため、一定期間、従業員としての地位は存続させるが就労を免除ないし禁止するものである。このため、休職期間満了までに休職事由が消滅しなければ期間満了により労働契約を終了させるという意味で、病気休職制度を解雇猶予型休職制度とし、その期間を解雇猶予期間とする見解がある<sup>\*7</sup>。また後に検討する片山組事件との関係で、使用者は病気にかかった労働者の労務提供の受領を拒否できることを根拠に、病気休職制度を、労働者を「休ませる」使用者の権限と基準を明文化し、



その範囲を確定する制度とする見解もみられる\*<sup>8</sup>。

裁判例は、これまでおおむね病気休職制度を解雇猶予型休職制度とする見解に立ってきた。やや古い裁判例では「従業員を職務に従事させることが不能であるか若しくは不適當でない事由が生じた時にその従業員の地位をそのままにし、職務に従事させることを禁ずる処分」\*<sup>9</sup>とするものがある。比較的最近の裁判例では「傷病により労務の提供が不能となった労働者が直ちに使用者から解雇されることのないよう一定期間使用者の解雇権の行使を制限して労働者を保護する制度」\*<sup>10</sup>、あるいは「退職を猶予してその間傷病の回復を待つことによって、労働者を退職から保護する制度である」\*<sup>11</sup>とする。

また、期間満了前に病気が回復して休職事由が消滅した場合における復職命令の必要性については、「復職命令は休職事由の消滅についての確認行為に過ぎず」\*<sup>12</sup>、「当然に復職の効果が発生する」\*<sup>13</sup>とされる。

②従前説と軽減説 しかし病気休職制度において、病気が回復せずに休職期間を満了することは、解雇事由ないし自動退職事由とされる\*<sup>14</sup>。ここで注目されるのは、病気休職期間が満了した時点で、労働者にどの程度の労務提供能力を求めるかについて、裁判例が二分されていることである。病気休職前に従事していた職務に従事しう程度にまで病気が回復していることを求める立場（以下従前説という）と、休職以前に従事していた職務よりも軽減された職務が可能であればよいとする立場（以下軽減説）である。

従前説に立つ裁判例は、「雇用契約において労働者側の労務提供の種類・程度・内容が当初の約定と異なる事情が生じた場合には、道義上はともかくとして、使用者においてこれを受領しなければならない法律上の義務ないしは受領のためにそれに見合う職種の業務を見つけないければならない法律上の義務があるわけではない」\*<sup>15</sup>とする。

これに対して軽減説では、「本来前職場でいきなり通常の勤務に復帰することの方が問題であり、復職に当たっては軽勤務から徐々に通常の

勤務に戻すことの方が望まし」として、従前の職場に復帰可能であることを復職の原則とすることをしりぞけた裁判例<sup>\*16</sup>がある。また、業務内容を限定して雇用された労働者の事案である全日空退職強要事件<sup>\*17</sup>では、「労働者がその業務を遂行できなくなり現実に配置可能な部署が存在しないならば、労働者は債務の本旨に従った履行の提供はできない」から解雇事由に該当することはやむを得ないとしながら、「直ちに従前業務に復帰できない場合でも、比較的短時間で復帰することが可能である場合には、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上求められる」とする<sup>\*18</sup>。

③片山組最判<sup>\*19</sup> 復職可能性の判断基準としての従前説と軽減説の対立に、大きな影響を与えると考えられるのが片山組最判である。この事件は、バセドー病に罹患した労働者が現場監督業務に従事することはできないとして、自宅治療命令を発令された2週間後に、事務作業については就労可能とする診断書を提出したが、会社側が自宅治療命令を継続したため、当該命令期間における賃金の支払いを求めた事案である。

最高裁は、「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、当該企業における労働者の配転・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、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」と判示した。この判断枠組は、大胆に言えば先の従前説を否定し、復職可能性判断における業務範囲を広範に解することによって、労働契約上の付随義務として、使用者に再配置を行う義務を認めたものといえる<sup>\*20</sup>。

④本判決の位置づけ 片山組事件が賃金請求権の存否を争った事件であるのに対して、本件は、長期療養後に復職の申し込みがなされたとい

う経緯のなかで、休職期間満了による退職扱いが争われている。

このような事案の相違はあるが、本判決は片山組最判に大きな影響を受けているといえる。本件原告が職種を限定せずに採用されたこと、少なくとも平成9年8月には復職の意思を示したことの2点を判決冒頭で認定したうえ、期間満了時における退職取扱いの適否ではなく、復職の意思表示を中心に、従前の職務と比較して労務の提供が十全にできない事案として本件を検討しているからである。したがって、本判決は片山組最判の判断枠組を病気休職制度にはじめて適用したものと位置づけられる。

### 三 本判決の評価

片山組最判は、身体的制約のある労働者が労務の提供を申し出た場合、継続的な労働関係の特殊性から、債務の本旨としての労務の範囲をかなり広くとらえたうえで、賃金請求権の有無を判断すべきことを示した。継続的な労働関係の特殊性について、最高裁は、同種労働者に同じような身体的制約が生じた場合に、「その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業を命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否かが左右されることになり不合理である」とする。使用者の広範な指揮命令権のもと、労働者の提供すべき労務の内容、程度を、自宅治療命令前の職務に限定することは狭きに失するとの判断であり、妥当な解釈というべきである。

先に述べたように、本判決は、この片山組最判の枠組を病気休職制度の問題にあてはめ、さらに「雇用契約における信義則からすれば、使用者は能力に応じた職務を分担させる工夫をすべき」であるとした。これは、片山組最判における「配置される現実可能性があると認められる業務」という基準からさらに踏み込んだ判断といえる。片山組最判では、現実可能性のある業務の存否を問題としているのに対して、本判決では、

工具室勤務における重量物運搬と工具等の搬出搬入の免除、および仕事量に応じた複数人員の配置を示唆しているからである。

労務の提供がなお病気休職以前の状態に復していない労働者に対して、「能力に応じた職務の分担」を求めること自体については異論はない。しかし、配置可能な業務の存否に関連して、重量物等の運搬免除や複数人員の配置までも求めることは、他の労働者の負担を増加させると同時に、使用者の人事権との関係でバランスを欠くのではないか。また、重量物の運搬免除等を示唆することは、むしろXの復職可能性を否定することになる。Xの労務提供能力が、「十全ではない」というよりも「かなり低い」との評価につながりかねないからである。この意味では、本件判決が控訴審において逆転される可能性を否定できない。

また本判決は、工具室勤務に関する復職可能性のほか、判定委員会の結論を待たずに復職させる場所がないとの判断を先行させたという手続き違反も、本件退職扱いを無効とする判断材料としている。しかし、手続き違反に関する理由付けがいまひとつ明らかではない。判決の指摘する、「自宅安静」から「特別な規制はない」との安静度の変更が直ちに復職可能性を肯定する根拠とはなり得ないからである。むしろ、判定委員会が、平成8年2月23日付けの精密診断書により症状固定と判断した後、原告の状態に目立った改善がみられないとの判断をしたとするならば、総合的判断の帰結として復職可能性を否定したともいえそうだからである。

このように、本判決の結論には賛成するけれども、重量物等の運搬免除や複数人員の配置を前提として工具室勤務が可能であったとの立論には疑問が残る。本件は、労働契約上の付随義務として、使用者に再配置を行う義務を認めることを通じて、後遺障害を有する労働者の雇用を確保した。しかし、このような問題解決は企業規模等に応じた対処療法に過ぎず、普遍的な解決とはいえない。雇用保険法など社会保障制度における取組みの求められる課題といえることができる。

- \* 1 私傷病に関する論考として、以下のものがある。野田進『「休暇」労働法の研究』（日本評論社、1999年）、野田進「休暇・休業と労働契約」季労167/6、古橋エツ子「傷病休暇制度と休暇法制」季労167/31、小宮文人「病気になったらやめさせられるのか」道幸哲也・小宮文人・島田陽一「雇用をめぐる法律問題」（旬報社所収、1998年）。
- \* 2 このほか、解雇制限がなされている期間に「天災事変その他やむを得ない事由のための事業の継続が困難となった場合」、労働基準監督署長の除外認定を受けることによって解雇が可能となる。
- \* 3 富国生命事件（東京高判平成7.8.30労判684/39）、同（第3回休職命令）事件（東京地八王子支判平成7.7.6労判684/42）
- \* 4 慈恵大学事件（東京地判昭和58.02.28判時1077/135）、京セラ（旧サイバネット工業・民事）事件（横浜地川崎支判昭和63.5.19労判530/71）、全電通労組事件（東京地判平成2.9.19判時1374/114）。
- \* 5 鉄道弘済会事件（東京地判昭和61.10.29労判490/70）、全日本空輸（退職強要）事件（大阪地判平成11.10.18労判772/9）。
- \* 6 観光日本事件（大津地判昭和51.2.9労判261/57）、石川島興業事件（神戸地姫路支判平成7.7.31労判688/59）
- \* 7 労働関係民事裁判例概観上巻—個別的労働関係編—418頁（法曹会1987年）。
- \* 8 前掲野田『「休暇」労働法の研究』120頁。
- \* 9 平仙レース事件（浦和地判昭和40.12.16労民16/6/1113）。
- \* 10 エールフランス事件（東京地判昭和59.1.27労判423/23）、同旨東洋シート事件（広島地判平成2.2.19判タ757/177）。
- \* 11 北産機工事件（札幌地判平成11.9.21労判769/20）。
- \* 12 聖マリア学園事件（横浜地判昭和58.11.26労判424/80）。
- \* 13 振興相互銀行事件（仙台地判昭和46.6.16労判130/39）。
- \* 14 前掲小宮は、自動退職事由およびそれを肯定する裁判例について、解雇権濫用法理に対する脱法的な効果を認めることになると批判する。

- \*15 東京印刷紙器事件(東京地判昭和50.11.25判時801/89)、同旨ニュー  
トランスポート事件(静岡地富士支決昭和62.12.9労判511/65)。
- \*16 東洋シート事件(広島地判平成2.2.19判タ757/166)。
- \*17 前掲全日本空輸(退職強要)事件。
- \*18 このほか業務内容を限定した雇用された事案としては、北海道龍谷学  
園(小樽双葉女子学園)事件(札幌地小樽支判平成10.3.24労判738/  
26、札幌高判平成11.7.9労判764/17)がある。この事件は結論的に  
は、軽減説を採用した1審と従前説をとった2審とで対立しているが、  
軽減説および従前説に関する具体的な言及はない。
- \*19 最1小判平10.9.4判時1639/130(東京地判平5.9.21労判643/45、  
東京高判平7.3.16労判684/92)。なお本件最判は原判決を破棄し東京  
高裁に差し戻した(東京高判平11.4.27労判759/15、最3小決平12.6.  
27労判784/14)。本件評釈として、小島典明(労判738/6)、水島郁子  
(ジュリスト1157/212)、山田哲(労働法学会誌93/165)のほか、山  
川隆一・荒木尚志「ディアローグ・労働判例この一年の争点」日本労働  
協会雑誌461/35以下がある。また本件下級審の評釈として川田琢之(ジ  
ュリスト1104/185)、水島郁子(民商法雑誌110/4-5/933)がある。
- \*20 前掲野田「「休暇」労働法の研究」131頁以下。