

● 解雇と復職認定、いずれも安易な判断は禁物 ●

私傷病
休業者の

復職を巡る手続きと法的対応



労働者(以下、社員)が仕事と関係のないケガや病気(以下、私傷病)で長期間働けない場合はどうするか?会社に見れば、別の人を雇わなければならないので、辞めてもらいたい、といっても簡単に解雇できるものなのか、あるいは社員が復職を申し出たときはどの程度の回復ならば認めなければならないのか、今月は、私傷病により休職を余儀なくされたときの復職等を巡る法的な対応を取りあげます。

■ 休職は解雇の猶予期間

会社と社員は、労働契約の関係にあります。社員は労働を提供する義務を負い、会社はその対価として賃金を支払う義務を負っています。そのため、私傷病により働けない場合は、労働提供義務の不履行となり、これは労働契約の解約事由、すなわち解雇事由となります。

そうはいても、一定期間療養すれば、復職できる可能性があるにもかかわらず、解雇することは、使用者(以下、会社)がせっかく採用し、育成した社員を手放すことになります。また社員にとっても、病気等で入院したからといって、即クビにされるのはたまったものではありません。

そこで、(私傷病)休職という制度を設け、社員が傷病で働けない場合でも、一定期間は労働契約関係を維持したまま、勤務を免除し、傷病の回復を待つことがあります。つまり、休職制度とは、本来解雇すべきところをこの休職期間中に治癒して就労可能となった場合には復職を認める、言わば解雇または退職の猶予期間といえます。

もちろん、休職制度を設けなければならないという法的義務はありません。そのため、休職制度を設けるか否か、その内容が公序良俗や法令に反しない限り、いかなる規定を定めても適法です。復職できないまま期間を満了した場合の効果の違いで区分すると、(私傷病)休職制度は、解雇扱いとなるケースと自動退職扱いになるケースの2種類に分けられます。

- 解雇の場合 → 通常の解雇と同様、解雇予告または解雇予告手当が必要
- 自動退職の場合 → 解雇予告も、解雇予告手当も不要

会社にとっては、後者の扱いとしたほうが得策です。それならば、いっそのこと休職期間を、1～2週間と就業規則に規定することは可能でしょうか?

解雇であれば30日前に予告をするか、最大30日分の解雇予告手当を支払わなければならないが、自動退職の場合はこうした余地はありません。したがって、休職期間の長さを30日未満とするのは、解雇予告期間の制限を僭脱することにもつながり、無効とされる公算が大です。

■ 復職に必要な治癒の程度とは

一方、休職者にすれば、休職期間満了を迎えても完治しなければ、最悪はクビ。それを回避するために、まだ体調不十分であっても復職したいと申し出ることがあります。そこで、会社が完治しないことを理由に復職を拒否し、解雇または自動退職扱いにできるかという問題があります。

社員は労働を提供する義務を負っていると言いましたが、単に出勤しさえすれば良いというものではありません。債務の本旨に従った労働を提供する義務を負っています。つまり、職務専念義務により、最善の労働力を提供すべき義務があります。

そのため、「従来の業務を通常の数値で行える健康状態」に回復する必要がある(平仙レース事件/浦和地裁昭 40.12.16)とされており、それが困難な状態ならば、会社には復職させる義務はありません。因みに、この復職できる状態のことを一般的には「治癒」といいます。

完治に至らなくとも、治癒したかどうか、ポイントであり、必ずしも完治してからでないと復職を認めないという理屈にはなりませんので、注意が必要です。

では、いかなる程度の回復をもって治癒したと判断すべきでしょうか。ひとつには、本人が就くべき職種が限定されていたか否かという点で、違いがあります。

職種が限定されている場合は

特定の職務に就くことを条件に採用された社員は、一般の社員とは異なり、他の職務への転換を想定していないので、復職を認める義務はありません。それどころか、会社にとっては、期待した働きがない以上、「債務の不履行」責任を問う余地すらあります。

職種が限定されていない場合は

それに対し、職種が限定されていない場合は、他に就ける業務がないかを含めて、本人を配置させる現実的可能性を検討すべし、というのが現在の考え方(片山組事件/最高裁平 10.4.9)です。「現実的可能性」は、本人の能力、経験のほか、会社の規模、業種、配置や異動の実情及び難易度を総合的に照らして判断されます。

実際問題としては、職種が限定されているかどうか見極めが難しい一面も否定できません。単に技術職、営業職または事務職という違いだけだと、技術革新、業務転換、組織再編などが激しい今日では、職種限定の合意は成立しにくいとの考え方があります。

当初には軽作業に就かざるを得なくとも、程なく従来の業務に復帰できる回復状態なのか(エールフランス事件/東京地裁昭 59.1.27)という「時期的見通し」も判断要素に加わることがあります。果たして「程なく」とはどれだけの期間を指すのかは明確ではありませんが、どんなに長くとも6か月という意見があります。

休職期間満了が解雇等の重大な効果をもたらす以上、会社側が治癒していないことを立証する責任を負います。しかし、その裏腹の関係として、復職を認めるか否かを判断する権利も会社側にある、とも解されます。そのため、会社は、回復状況を把握したうえで判断する「権利と義務」の両方を有するともいえます。

■ 復職判定と医師の診断との関係

傷病の回復状況は、医学的観点で判断すべきものであり、状況を把握するには、基本的には医師の診断書、意見書等は不可欠です。そのため判断権者である会社としては、復職の申し出があったときは、医師の診断を受けさせ、診断書等の提出を求めるのは当然です。安易に復職を容認したため、休職者の症状が悪化した場合は、本人にとっても不幸であり、会社にとっても安全配慮義務違反を問われるからです。

- 主治医と産業医の意見が対立したときは -

その意味では、休職者が主治医の診断書を提出した場合は、原則としてその診断書に従うべきでしょうが、悩ましいのは、主治医と会社の産業医の意見が対立したときです。

しかしながら、両者の意見が対立することが一概に悪いとは断言できません。むしろ、両者の役割の違いにあると理解すべきです。

主治医は本人を擁護する立場にあるため、心情的には本人に不利になる記載はしません。それに対し、産業医は、安全衛生法上、職場の作業環境の維持管理等の職務を行うものとされており、職場の状況を前提にし、かつ医学的側面から復職の可否を判断するという役割を担う立場にあります。

以上を踏まえたと、両者の意見が対立した場合には、産業医の意見に従ったとしても正当性が認められることが多いと思われます()。

また主治医であろうと、産業医であろうと、それは復職判定をするための参考材料に過ぎず、最終的には判断権者である会社が判断しなければなりません。

産業医といっても、複数の会社を診ているわけであり、必ずしもその会社の業務すべてに精通しているとも限りません。また専門性の問題もあります。例えば精神障害が原因で休職の場合で、主治医のほうがメンタルヘルスの専門医というときは、主治医の意見のほうを重視するほうが理に適っています。



Q. うつ病で休職中の社員が復職を求めているが、主治医に本人の病状について確認することが出来るか？

A. 主治医には、医師としての守秘義務があります。そうでなくても今は猫も杓子も個人情報を盾に、コメントを避ける傾向があるので、本人の承諾を得て、本人から問い合わせにに応じて欲しいと伝えてもらってください。一方、本人の承諾が困難であれば、家族の協力を求める方法のも一つの手。それがダメでも、同じ医療職として産業医からの問い合わせには応えてくれるというケースもあり、本人への配慮を目的としていることを明確にしたうえで、原則としては本人の承諾の下に、承諾が得られなければ、後者の方法で情報開示を求めることも検討すべきです。

復職したあとの賃金減額の可否

軽作業に見合った賃金に変更できるか？



長期間、私傷病で休んでいた当社の営業担当者から復職の申し出がありました。主治医の診断書によると「軽作業」なら就労可とのこと。そうすると、軽易な業務を用意し配転させなければならないでしょうか。さらにその場合は軽作業に見合った給与に減額することはできますか？

■ 配置し得る現実的可能性により判断

まず、本人が軽作業の労働を希望しているのであれば、あくまでも「本人の能力、経験、地位をベースに、会社の規模、業種、ご当社における社員の配置・異動の実情及び難易度に照らして本人が配置される現実的可能性」があるかを検討のうえ、受け皿を用意するかを判断していただくことになります。



逆に、従前の業務に固執しているのであれば、それが可能であることを裏付ける医師の合理的な意見をもとに、復職の判定をすればよいと思います。良かれと思って、復職させたのはよいが、症状増悪の場合は、結果回避義務に懈怠があったと訴えられるおそれがあるからです。

■ 配置転換と賃金変更は別問題

一方、配置転換によって、業務の負担が軽くなったとしても、それと賃金は別個の問題です。配置転換は、経営側の権限(=人事権)の行使にほかならず、原則として権利の濫用や法令違反に当たらない限り、会社が裁量で行うことができるのに対し、賃金は雇用契約の根幹をなすものであり、本人の同意がない限り、一方的には減額できません(ディエフアイ西友事件/東京地裁平9.1.24)。

また、労働基準法第93条および労働契約法第12条は、「就業規則が定める労働基準に達しない労働契約の部分は無効となり、無効になった部分は就業規則に定める基準による」と規定しています。よしんば合意があったとしても、就業規則に抵触する部分は無効であると、後で反論され、結局は無効となってしまうおそれがあります。

- 賃金減額を担保するには？ -

逆に言えば、就業規則に抵触しないようにするにはどうしたらよいのか、という問題です。例えば、職種や職務によって賃金が決定される制度(=職務給、仕事給)がとられており、かつそれが厳格に運用されていれば、職務等が変わり、それに連動して賃金額が変動することもあります。

あるいは、もっと簡単に、復職後の一定の短期間に限り、「回復状況に照らした業務内容、勤務時間を設定し、軽作業に見合った賃金を別途個別に決定できる」という主旨の根拠規定を就業規則に定めておくことも有用です。