

休職期間満了時の復職の可否について

弁護士 稲山 理恵子

1 はじめに

休職とは、従業員について労務に従事することが不能又は不適當な事由が生じた場合に、使用者が当該従業員に対し労働契約関係そのものは維持させながら労務への従事を免除すること又は禁止することをいう。

休職には、傷病休職、起訴休職、出向休職、事故欠勤休職、懲戒休職などさまざまあるが、ここでは、傷病休職を取り上げたい。

傷病休職とは、業務外の傷病による欠勤が長期間に及んだときに休職期間を定め、休職期間中に傷病から回復して就労可能となれば復職するが、傷病が回復せず期間満了になれば自動退職となる制度である。かかる休職制度については、通達において、期間満了の翌日等一定の日に雇用契約が自動終了することを就業規則に定めて明示し、かつ、その取り扱いについて規則通り実施し、例外的な運用や裁量がなされていないならば、終期到来による労働契約の終了となり解雇の問題は生じないとされており(昭和27年7月25日基収1628号通達)、判例においても、「自然退職の規定は、休職期間満了日になお休職事由が消滅していない場合に、期間満了によって当然に復職となったと解したうえで改めて使用者が当該従業員を解雇するという迂遠な手続きを回避するものとして合理性を有する」(東京地判昭59.1.27、労働判例423号23頁、判例時報1106号147頁)とされている。

傷病休職においては、休職期間中に傷病が回復せず期間満了になれば自動退職となるため、休職期間満了時には、復職の可否について紛争が生じることがしばしば見受けられる。そこで、以下では、①休職期間満了時に労働者側が傷病の回復を立証せねばならないのか、会社側が復職可能でないことを立証しなければならないのかという、立証責任の所在について述べた上で、②復職可否の判断基準について検討する。

2 立証責任について

この点、東京地裁昭和59年1月27日判決は、「復職を否定して休職期間満了による自然退職扱いにする場合にあっては…使用者が当該従業員が復職することを容認し得ない事由を主張立証して初めてその復職を拒否して自然退職の効果の発生を主張しうるものと解するのが相当である。」(東京地判昭和59.1.27。判例時報1106号147頁)として、使用者側に復職を容認し得ない事由についての主張立証責任を認めた。

休職期間の経過により自動的に退職の効果が発生すると解し、従業員に傷病が治癒したことの立証の責任を負わせることとすると、休職中の従業員の復職を実質的に困難ならしめることとなり不当であるから(東京地判昭和59.1.27)、上記判決は妥当と考ええる。

3 休職期間満了時における復職可否の判断基準について

休職期間満了時の復職可否の判断基準に関する判例については、多数あるが、このうちいくつかの判例を紹介する。なお、ウの最高裁判例は、休職期間満了時の復職可否の判断基準に関する判例ではないが、休職期間満了時の復職可否の判断基準にも同最高裁判例と同様の考え方が当てはまるので、紹介する。

(1)判例

ア 浦和地裁昭和40年12月16日判決(判例時報438号56頁)

【事案の概要】

椎間軟骨ヘルニアに罹患し、使用者から休職処分(期間一年、無給)を受けた従業員が、その後医師より就業可能の診断を受け、医師の証明書を添えて復職を請求したが、使用者は復職を承認せず、従業員に対し解雇の意思表示を行った事案。

【判旨】

病気休職者が、復職するための事由の消滅としては従前の職務を通常に行える健康状態に復したときをいうものというべきであるとし、従業員の病状回復をもってしては従前の業務に従事出来る程度の回復とは認めがたいとして、病気休職の事由が消滅したとはいえないとした。

(但し、当該事案においては、就業規則が休職

期間満了の場合にも自動的に退職となることを規定しているとすれば、休職期間が満了したときに当然復職することが前提になっている労働協約に抵触するから、就業規則はその限度において効力を生じず、休職期間満了により復職した旨判断している)

イ 東京地裁昭和59年1月27日判決(判時1106号147頁)

【事案の概要】

結核性髄膜炎に罹患し休職していた従業員が、復職希望等の要望を述べ、復職を申し出たが、使用者は、復職申出を拒否した。その後さらに、従業員は申請人は被申請人に対し、「治療を終了し治癒と認定するので以後通常勤務に差支えない。」旨の医師の診断書を提出し、就労の提供をしたが、使用者は申出を拒否して長期病欠勤の期間を延長したのち、退職したものとして扱った事案。

【判旨】

本件職場事情のもと、他の職員の協力を得て当初の間はドキュメンティストの業務のみを行なわせながら徐々に通常勤務に服させていくことも十分に配慮すべきであり、前記の後遺症の回復の見通しについての調査をすることなく、また、復職にあたって右のような配慮を全く考慮することなく、復職不可能と判断した措置は妥当なものとは認められないとして、本件退職取扱いの措置は無効のものであり、復職申出を容れて従業員として取扱うべきものであるとした。

ウ 最判平成10年4月9日判決(労働判例736号15頁)

【事案の概要】

使用者(被上告人)が従業員(上告人)に対し、工事現場監督業務に従事していた従業員の病気(バセドウ病)を理由に自宅療養命令を発し、これに対し従業員が事務作業を行うことは可能として主治医作成の診断書を提出したが、使用者は診断書に現場監督業務に従事しう旨の記載がないことから、自宅療養命令を持続した事案で、この間の賃金を支払わなかったため、従業員が使用者に対し、右業務命令はその必要性なくして、または、不当労働行為として発せられたものであるから無効であるとして、右の間の賃金の支払を求めた事案における上告審。

【判旨】

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置・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的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した。

(2) 検討

アの浦和地裁昭和40年12月16日判決は、復職の要件を「従前の職務を通常程度に行える健康状態に復したとき」とする。

しかし、使用者側に常に従業員の健康状態に見合う職種の業務に就かせる義務はないとしても、一律に「従前の職務を通常程度に行える健康状態に復したとき」でなければ復職を認めないとすると、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供しうる労務の範囲に同様の身体的原因による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、また、その結果賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり不合理である(最判平成10年4月9日判決)。

よって、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場合であっても、少なくとも、当該従業員が職種や業務内容の限定なく採用されており、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置・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的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、復職が認められるべきである。

このように、基本的には、最高裁判例の立場にたった復職可否の判断基準が妥当であると考えられるが、復職が否定された場合の効果の重大性を考えると、軽勤務に就かせればほどなく通常業務に服せながら徐々に通常勤務に服させていくことも十分に配慮されるべきであろう。

以上

【参考資料】

- ・「トップミドルのための採用から退職までの法律知識(十訂)」 安齋愈 著
 - ・「労働法 第七版」菅野和夫 著
 - ・「働く人のための法律相談」岩出誠・藤倉真 著
 - ・「実務労働法講義 上巻」岩出誠 著
-