



Vol.36

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★休職に関するグレーゾーン対応(1)

就業規則に休職期間満了により退職するとの定めがあれば、会社の判断で自然退職扱いとして良いか？

休職期間満了時に休職している従業員をどのように扱うかは難しい問題です。

最近の就業規則をみると、休職期間が1ヶ月や2ヶ月など短い期間が設けられているものがあります。それでは、従業員がメンタルヘルスなどを理由に欠勤が続き、使用者が1ヶ月や2ヶ月間の休職を命じたところ、当該従業員が休職期間満了時に出社できない場合は、解雇や自然退職扱いとすることはできるのでしょうか？

結論から言いますと、就業規則に定められている休職期間満了時に就労できなかつたからと言って、解雇や自然退職扱いをすることが有効となるとは限りません。言い換えれば、休職期間が定められたとしても、それを形式的に適用して休職期間満了時に解雇や自然退職扱いとすることは無効となる場合があります。参考になる裁判例が最近出ました。

東京地裁平成22年3月24日J学園事件判決労判1008号35頁

休職期間満了後の解雇の事案ではありませんが、裁判所の考え方を端的に示したものといえ参考になります。原告の方は何度も欠勤を繰り返しており、学校の判断も無理からぬところがありますが、裁判所は最終的に以下の判断を示しました。

「上記ウのとおり、原告は、教員としての資質、能力、実績等に問題がなかったのであるから、うつ病を発症しなければ、この時期に解雇されることはなかったということができる。そ

うだとすると、被告は、本件解雇にあたって、原告の回復可能性について相当の熟慮のうえで、これを行うべきであったと考えられる。しかし、上記ウ、エのとおり、被告は、原告に対し、休職期間について誤った通知をしたうえ、原告の回復可能性が認められるにもかかわらず、メンタルヘルス対策の不備もあってこれをないと断定して、再検討の交渉にも応じることなく、本件解雇に踏み切った。被告が平成20年度末に本件解雇をしたのは、年度の変わり目において人員配置や予算執行計画を確定するためであったとも考えられるところであるが、このような事情は、原告の回復可能性等に優先するものとはいがたい。」

「回復可能性」という言葉が何度も使用されています。また「相当の熟慮」が必要であるとも述べております。単に形式的に労務を提供できないという事実だけではなく、休職期間満了時に解雇をするに当たっては様々な要素を考慮して検討する必要があります。

なお、就業規則は使用者が一方的に定めるものであり、規則内容や運用に合理性があるかを裁判所が判断し、会社の処分が有効であるか否かを決めます。休職期間満了後は自然退職となると就業規則に定めても、結局は裁判所が解雇扱いをして有効性を判断することになります。その点では就業規則の効力には限界があります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com