



Vol.15

弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

★「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを復職の要件として追加する就業規則変更の効力が問題となった裁判例

1 はじめに

今回はアメックス（休職期間満了）事件（東京地裁平 26.11.26 判決労判 1112 号 47 頁）をご紹介します。

本件は、うつ病に罹患して休職した労働者に対し、休職期間満了までに休職事由が消滅しなかったとして退職としたことについて、会社が、療養期間満了前の復職可否の判断の際に診断書等を吟味することが可能であったにもかかわらず、そのような措置をとらず、また何らの医学的知見を用いることなく、主治医の診断を排斥し、復職させなかつたことが、裁量の範囲を逸脱または濫用したものであるとして、雇用契約の終了を認めなかつた判決です。

事案としては、よくある精神疾患による休職における復職不可の判定の是非が問題となった事案ですが、その前提として、休職制度に関する就業規則の変更の効力が問題となっており、この点に興味を覚えましたので、就業規則変更の争点に絞ってみてみたいと思います。

2 事実関係

本件の原告は、平成 22 年 12 月 14 日から平成 23 年 10 月 14 日まで傷病休暇を取得し、翌 15 日から平成 24 年 12 月 20 日まで療養休職とされました。

上記療養休職中の平成 24 年 9 月 1 日

に被告会社の就業規則が変更されました。

変更前の就業規則では次の通り規定されていました。

「復職にあたっては、原則として、従前の職に戻るものとする。但し、会社は業務上の都合により、その就業の場所、職務の内容、職務上の都合により、その就業の場所、職務の内容、職務上の地位を変更することがある。」

変更後の就業規則では次の通り変更されました。

「復職にあたっては、原則として、従前の職に戻るものとする。」

「療養休職したものが復職する場合の復職とは従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる状態の勤務を行うことをさす。」

平成 24 年 12 月 6 日、原告は、復職可能と記載された主治医の診断書を被告会社に提出しましたが、被告会社は、原告のうつ状態が従前の業務を通常に遂行できるほど回復するに至ったとは認められないとして、同月 20 日、休職期間満了による雇用契約終了を通知しました。

3 裁判所の判断

裁判所は、改正後の就業規則の規定は、従来規定されていない「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを、

復職の条件として追加するものであって、労働条件の不利益変更に当たることは明らかであるとしました。

そして、精神疾患は、一般に再発の危険性が高く、完治も容易なものではないことからすれば、「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを復職の条件とする本件変更は、業務外傷病者の復職を著しく困難にするものであって、その不利益の程度は大きいものである一方で、本件変更の必要性及び相当性を認めるに足りる事情は見当たらないことからすれば、本件変更が合理的なものということはできないとしました。

上記のような理由により、本件の就業規則変更は労働契約法10条の要件を満たしておらず、原告を拘束しないと結論づけました。

4 本件判決の評価

従来の休職制度は、主として怪我等により休職する場合を想定していました。精神疾患は、病状や復職の可否についての客観的な判断が難しい、復職に当たって一定の配慮が必要な場合がある、復職しても再発する可能性があるといった特色がありますが、従来の休職制度は、このような精神疾患による休職に対応したものではありませんでした。精神疾患により休職する労働者が増えたことにより、各企業は休職制度を精神疾患に対応したものに改めてきました。

本件判決は、復職について「健康時と同様」に業務遂行が可能であることを追加した就業規則改正について無効と判断しました。精神疾患により休職した労働者が復職する場合、主治医等により勤務軽減措置が必要との条件がつけられることがあります、厚生労働省も手引きによりそのような対応が望ましいとしています。判例も、原職復帰が難しい場合でも、他に現実的に配置可能な業務があるのであれば、同業務への配置を検討すべきとしています。

本件の被告会社は、これを避けるべく、労働契約（就業規則）上「健康時と同様」に通常業務遂行可能でなければ復職を認めない対応をしようとしたのだと思います。

本件では、休職期間中に就業規則変更が行われており、いわば狙い撃ちのような面もあるため、就業規則変更の効力が否定された可能性があります。企業としては精神疾患による休職に対応した休職制度に改める必要があり、改正後に雇用した労働者にだけ改正後の就業規則を適用するというのではなく十分ですが、さすがにすでに休職に入っている者について適用することは難しいといえるでしょう。

また、復職の要件を追加したり、休職期間を短くしたり、休職制度の利用回数を制限したりする就業規則変更は、不利益変更に当たりますので、本件の裁判例を踏まえると、慎重に検討する必要がありそうです。