



Vol.8

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 復職に際しての職種変更命令の有効性

弁護士の平野剛です。今回は、大学の准教授が休職から復職する際に事務局員として復職させることが認められるかが争われた裁判例（千葉地裁令和2年3月25日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

この事件は、被告Y大学に教育職員として採用され、その後准教授の地位にあった原告Xが、病気休職から復職する際に、Y大学がXに対して職種変更命令をし、准教授としてではなく事務職員として復職させたことについて、Xが無効であると主張して准教授の地位にあることの確認と、准教授と事務職員の給与の差額等の支払を求めた事件です。

Xは、平成13年にY大学に採用された後、数度にわたり、まとまった期間の傷病休暇を取得したことがあり、平成24年9月途中から平成25年1月末まで精神疾患等のために就業できない状態でした。Xは平成25年2月1日付で職場復帰したものの、同年4月30日には自律神経機能不全症との診断を受け、同日から年次有給休暇を取得するようになりました。やや長くなりますが、以後の経過の概要を列挙すると、以下のとおりです。

- H25.6.4 Y大学はXに対し、休職命令を発令
- H25.10.17 XはB病院作成の診断書（同月25日から職場復帰可能）を添付して復職願を提出
- H25.10.25 Y大学はXに対し、年度末まで休職期間を延長する旨の命令を発令
その後 数次（H26.3.14、H26.3.31、H26.9.12）にわたり、休職期間を延長する旨を命令
- H26.10.17 XはY大学に対し、職場復帰可能とのC病院の診断書を添付して復職願を提出
- H26.10.28 Y大学の理事と担当者FがXと面談し、復職は認めるものの事務職として復職すること、3、4年は事務職として稼働すること等を伝える
- H26.11.10 FはXに対し、同年12月1日付で職種変更して復職とすること、その理由として、休職期間が1年5か月に及び、この間教育職員としての勤務を行っておらず、直ちに教育職員としての職務の追行にはなお懸念があること等を記載した通知をする
- H26.12.1 Y大学はXの復職を認め、教育職員から事務職員への任用替えを命じる辞令を発令
Xは総務部（大学認証評価室）に配属
- H27.11.30 FはXの代理人弁護士と面談し、代理人はXが翌年4月からの復帰希望を伝える。
- H28.10.20 FはXの代理人弁護士と面談し、教育職員としての勤務が可能であると学部長と教授会が判断した場合には、平成29年4月から教員への復帰が可能である旨説明
- H29.2.6 Xは学部の教育職員らに対し、4月から専任教員として復帰するとのメールを一斉送信
- H29.4 Y大学においてXの専任教員としての復職を見送る（弁論終結時まで事務職員）

2 裁判所の判断

本件ではXとY大学との契約が職種限定契約であるか否かも重要な争点となっており、結論としては、裁判所は職種限定契約であると判断しました。

そのうえで、①職種変更命令の有効性を判断するにあたり、原告が事務職員への職種変更に同意した事実は認めず、さらに、「職種限定契約において、職種の変更につき労働者が同意していない場合であっても、職種を変更する高度の必要性がある等正当性を是認する特段の事情が認められる場合には、使用者は労働者の職種を変更することができる場合もあると考えられるが、（中略）原告の職種を変更することにつき正当性を是認する特段の事情について被告の主張立証はない」として、職種変更命令を無効と判断しました。

また、②休職命令の有効性について、裁判所は、無効とは認められないとしつつ、以下の言及をして、准教授として復職させなければならなかったと判断しました。

「休職事由が消滅した後、（中略）一定の合理的な期間を経ても学園理事長が復職命令を発令しない場合には、労働者は学園理事長の復職命令がなくても当然復職するものと解するのが相当」

「遅くとも同年（平成 26 年）12 月 1 日時点では原告は職場復帰可能な健康状態になっていたと認められ（る）」

「被告において、原告と産業医との面談を求めたり、原告の主治医に直接意見を聞いたりすることなく、医学的な判断については主治医の意見を尊重することとしたのであるから、医学的に業務遂行能力が回復していないという被告の判断は合理的なものであったとは認められない。」

「原告との面談の結果、原告には年間を通じて安定的な講義を行う能力が備わっていないと F が判断した具体的な根拠は何ら示されておらず、被告が原告の教育職員としての職務遂行能力につき何らの確認もしていないことからすれば、教育職員としての職務遂行能力が備わっていないとする被告の判断も合理的であったとは認められない。」

3 復職前、復職後に行うべき内容、タイミングを間違えないように

本件では、従来から X がまとまった期間の傷病休職の取得を繰り返していたこと、精神疾患のために 4 か月超にわたって休暇を取得した後にはわずか 3 か月で類似とも窺える病気を発症していたこと、大学という年間のカリキュラムに基づいて運営している専門性のある高等教育機関において教育科目に穴をあけられるのは組織運営面で重大な問題であることを考えると、直ちに教育職員として復職させないという Y 大学の判断も理解できないわけではありません。

しかし、Y 大学の教育職員のようなケースでなくとも、復職に際して事業主として留意すべき事項等について、事業主側で主治医に対して確認するケースも少なくありません。Y 大学の当時の産業医は精神科については主治医の判断を尊重すべきとの見解だったとのことで、産業医の協力を受けにくかったという事情があったにせよ、主治医に詳細な意見を求めることもないまま、医学的な専門家ではない事業主の側で業務遂行能力が回復していないと判断するのは、プロセスとして不十分だったと言わざるを得ません。

Y 大学が X の教育職員への復職を認めなかったのには、判決文には現れていない背景事情があったのかもしれませんが、しかし、本件の裁判所も、職種限定契約であっても、特段の事情がある場合に職種変更命令を認める余地があることを認めています（他に東京地裁 H19. 3. 26）。例えば、主治医等からの必要な情報収集等のプロセスを経て十分に検討したうえで職種変更命令をし、その後の事務職員としての職務遂行状況を踏まえ、平成 28 年度から教育職員に戻していれば、2 つ上のパラグラフに記載の事情からすると、違う結論もあり得たようにも思われます。また、本件の経過を見る限り、そのようなプロセスを経ていれば、実務上、紛争化を避けられたと考えられます。

適切な時期に適切に対処できなかったがために、身動きが取れなくなってしまう、紛争が長期化して泥沼に陥り、裁判所から厳しい判断を受けてしまうケースもあり、そのことを実感した事件でした。