



Vol.92

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★休職前とは異なる現業業務への復職命令を適法と認め復職を拒否した労働者の解雇を有効とした裁判例

今月のニュースレターは、休職前とは異なる現業業務への復職命令を適法と認め、復職を拒否して無断欠勤を続けた労働者の解雇を有効とした裁判例（東京地裁令和3年10月27日判決）をご紹介します。

1 事案概要

本件は、被告会社との間で労働契約を締結し、休職していた原告が、被告会社に対し、インク班インク製造チームへの復職命令を受けたが、同命令が違法であるとしてこれに応じずに復職後の配属先の変更を求めて出勤しなかったところ、被告会社から解雇されたため、同解雇が無効であるとして、地位確認等を求めた事案です。裁判所は原告の請求を棄却しました。

2 当事者

【被告会社】 スタンプ台等の印判用品の販売・輸出入、スタンプインク等、各種インク類の販売・輸出入その他の業務を目的とする株式会社。M&Aにより他企業グループの傘下。

【原告】 昭和45年生まれの男性。創業者の子。平成5年入社。平成8年本社営業企画室、平成22年4月取締役就任、企画・開発部長、平成25年1月取締役開発部長、平成26年11月取締役退任。

3 休職から解雇までの事実経過

- ・平成29年9月19日、取締役工場長とトラブル
- ・翌20日、抑うつ状態との診断。同日から有給休暇取得
- ・同年11月15日から休職
- ・平成30年9月18日工場の業務課でリハビリ開始
- ・同年12月17日以降インク製造班でリハビリ
- ・同月26日、インク製造部署のレイアウト変更作業をしたため、背筋から腰の状態が悪くなる。
- ・翌27日欠勤、整形外科で診察を受け、以前から患っていた頸椎症性神経根症に関連して痛みが腰に出たのではないかと診断された。
- ・平成31年3月19日、同年4月1日から復職可能との主治医の診断

【主治医の意見書】 「既にご本人は会社側に対して相当の不信感を抱いており、復職後の処遇をどのようなものになるかに関しても不安を払拭できていません。また工場で重い荷物を抱えて行う『リハビリ』をしたことで腰を痛めており、現在も整形外科に通院している状況で、再び重い荷物を扱うような肉体労働をさせられた場合、身体を本格的に壊してしまうのではないかとということについても心配されているようです。ご本人が以上のような状況にあることを会社側にご理解いただいた上で、復職するに当たって十分な配慮がなされることが望ましいと考えます。」

・令和元年5月8日、被告が原告に対し、同月16日付で工場のインク班インク製造チームへの勤務を命ずる辞令交付。原告は、変更日を同年5月16日とする期間の定めのない雇用契約書に署名。同

契約書では、「就業の場所」は工場、「従事すべき業務の内容」はインク製造補助、「賃金」は基本給 18 万円、住宅手当 2 万円

- ・ 同月 11 日、原告が被告に対し、事務職としてであれば労務提供をする旨の書面を送付
- ・ その後被告から原告に対し、4 回にわたり出社を求める旨の書面を送付するも原告は応答せず。
- ・ 被告会社が原告に対し、同年 10 月 1 日付解雇予告通知書を送付（解雇理由は約 4 か月にわたり無断欠勤を続けたこと）

4 裁判所の判断

裁判所は復職命令を適法としました。その主な理由は以下の通りです。

- ・ 主治医の意見書では、重い荷物を扱うような肉体労働をさせることについて十分な配慮がなされることが望ましい旨の意見が述べられているにとどまる。
- ・ 原告自身、リハビリ期間中に腰の痛みでリハビリに耐えられないと訴えたことは一度もない。
- ・ 原告自身、痛みはリハビリ勤務をする前からあった症状であると述べており、インク製造の業務に耐えられないとは述べていない。
- ・ 被告側は、面談の際に、重量物を扱うなどの業務については配慮したいと考えていると回答し、実際の働き方は体調相談しながら進める旨のメールを送信している。
- ・ 原告自身、インク製造班でもデスクワークがあることを認めている。

また、原告が厚生労働省作成の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」をもとに、原職復帰を主張した点については、以下の通り判示しました。

- ・ 同手引きにおいても、元の職場への復帰はあくまでも原則であり、「職場要因と個人要員の不適合が生じている可能性がある場合、元の職場環境等や同僚が大きく変わっている場合などにおいても、本人や職場、主治医等からも十分に情報を集め、総合的に判断しながら配置転換や異動の必要性を検討する必要がある」として元の職場への復帰に限定されない旨を述べている。
- ・ 原告は、工場長とのトラブルを発端に精神疾患を発症して休職しており、主治医も外部と接触する業務と開発業務は避けた方がいいと指摘していた。

5 解説

本件のように休職からの復職に際し、休職前とは異なる業務での復職を命じる（命じたい）ケースは結構あります。トラブルになった場合、労働者側からは必ずと言って良い程「職場復帰支援の手引き」が提示されます。しかしながら、本件判決も言う通り、原職復帰はあくまで原則であり、異なる業務での復職が禁止されるわけではありません。ポイントとなるのは主治医の診断書です。本件では主治医の意見も十分配慮がなされることが望ましいと述べられているにすぎません。もし原職復帰以外は認められない旨の診断書が提出された場合には、使用者としては主治医と面談を行うべきだと考えます。医師の立場としては断言することは避けると思いますので、「絶対ではない」「配慮によってはあり得る」といった見解が示されるように、会社の意見を伝えたり、不合理な点をしつこく尋ねるべきだと思います。本件ではその他に原告が度々トラブルを起こしていた点も重視されていると思います（応接室の壁を拳で殴って穴を空けたり、工場での打合せで口論となり、立腹して同所を飛出して怒りにまかせて車を運転した結果、物損事故を起こしたり、展示会の会場で常務が原告に対してかけた激励の言葉を誤解したためか突然激高し、衆人環視の下、「やってられるか」等と暴言を吐きながら傍らにあった鞆を投げるなどのトラブルを発生させたことがあったと認定されています）。被告がそのような原告を配置する職場として検討した結果、何とか設定した職場は裁判所としても尊重するのだと思います。