



Vol.93

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★「業務上の傷病」と記載した休職規定を業務外の傷病による休職と解釈することはできないとし自然退職を無効とした裁判例

今月のニュースレターは、休職事由について「**業務上の傷病**」によると記載されている就業規則の規定を**業務外の傷病**による休職を定めたものと解釈することはできないとし、休職期間満了による退職扱いを無効とした裁判例（丙川商店事件・京都地裁令和3年8月6日判決労判1252号33頁）をご紹介します。

1 事案の概要

被告は、京都市内において、鮮魚等の卸売業を展開する有限会社です。

原告ら（X1、X2 とします。）は、被告との間で期間の定めのない雇用契約を締結し被告店舗で勤務していた者です。

本件は、適応障害等を発症して休職していた原告らが、休職期間満了により退職扱いとされたところ、その無効等と主張し、地位確認及び賃金支払等を求めた事案です。裁判所は退職扱いを無効とし、賃金の支払いを命じました。

なお、被告側は予備的に解雇の意思表示をしていたことから、その無効も争われており、また被告側からは立て替えた社会保険料等の返還を求める反訴も提起されましたが、これらの争点については省略させていただきます。

2 就業規則の休職に関する規定

被告の就業規則では、休職に関して以下のように定めていました。

（休職事由）

第17条 従業員が次の各号に該当した場合は休職を命ずる。

1 **業務上の傷病により**欠勤し3カ月を経過しても治癒しないとき（療養休職）。

2～5（略）

6 その他特別の事情があり、会社が休職を相当と認めたとき（特別休職）。

（休職期間）

第18条 前条の規定による休職期間は次のとおりとする。

1 前条第1号の場合 6カ月

2～5（略）

（退職）

第27条 従業員が次の各号の1に該当するに至ったときは、その日を退職の日としての身分を失う。

1～5（略）

6 休職期間が満了したが休職事由が消滅せず復職できないとき。

7（略）

3 事実経過

本件の事実経過は以下のとおりです。なお、原告らは労働組合に加入し、復職等に関し被告に団体交渉の開催を求めています。

	X1	X2
H29.9.28		休職
H29.11.2	休職	
H30.11.30	H31.1.16 から職場復帰可能との診断書	
R1.10.9 (第1回弁論準備)	H30.8.2 付退職扱い	H30.6.28 付退職扱い
R1.10.25	退職手続	

4 裁判所の判断

被告は、労働基準法上、業務上の傷病により休職中の従業員を退職させることはできないから（同法 19 条）、本件就業規則 17 条 1 号に「業務上の」とあるのは**明白な誤記**であり、正しくは「業務外の」であるとして、原告らに同号が適用されると主張しました。

これについて裁判所は、確かに業務上の傷病の場合に休職中の従業員を解雇することは労働基準法 19 条に反し、強行法規違反として無効の規定となるので、何らかの誤解等があった可能性は否定しきれないとししました。

しかし、労働者の身分の喪失にも関わる上記規定を、文言と正反対の意味に読み替えた上で労働者の不利に適用することは、**労働者保護の見地から労働者の権利義務を明確化するために制定される就業規則の性質に照らし、採用し難い解釈であるといわざるを得ない**とし、本件就業規則 17 条 1 号を「業務外の傷病」による休職規定であるとしてこれを原告らに適用することはできないとしました。

その上で原告らの休職について、就業規則 17 条 6 号の「その他特別の事情があり、会社が休職を相当と認めたとき（特別休職）」に該当するとしました。

被告は、就業規則 17 条 1 号による休職期間満了後も原告らを休職扱いし続けたのは、業務上の傷病（労災休業）であるとの原告らの主張を尊重していたからにすぎず、原告らの休職を相当と認めたことはないと主張していました。これについては、被告は、労災申請の結果を問い合わせることもなく、労災申請が認められなかったこと等を通知された後も、原告らを休職扱いし続け、令和元年 10 月 25 日に至ってようやく退職手続を取ったのであって、これらの対応に照らせば、原告らの休職を相当と認めたものと評価すべきであるとししました。

5 本件のポイント

訴訟等になった場合、裁判所が、就業規則の文言に反して、労働者に不利益に解釈することはほぼないと言って良いと思います。それだけ就業規則は絶対的なものです（一方で就業規則があるからといって、その通りに判断されるわけではありません。言ってみれば就業規則は労働条件の最低ラインです）。本件のような誤記ではなくとも、実際の運用が就業規則と異なっているケースは時々見かけます。平時は誰も何も言わないかもしれませんが、一度トラブルになると訴訟等では就業規則の規定が重視され、運用が否定されてしまう可能性が高いです。誤記も含めて就業規則の定めと運用については、一度しっかりと見直しておくが良いと思います。

本件では、訴訟継続中に休職期間満了による退職扱いが遡ってなされています。傷病（1号）による休職期間満了の主張が苦しいと思われた場合、その他休職（6号）によったとしても、3か月欠勤+6か月休職となったところで、休職期間満了による退職という扱いをすることもできたと思います。一つの主張にこだわらず柔軟に対応することも大事だと改めて感じました。