



## Vol.107

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★腰痛により「業務に耐えられない」ことを理由とした解雇は有効か

今月のニュースレターは、腰痛により「業務に耐えられない」等としてなされた解雇の効力が問題となった裁判例（長野地裁松本支部 R4. 10. 19 判決）をご紹介します。

#### 1. 事案の概要

原告は、介護福祉士の資格を持ち、平成 25 年 4 月 1 日、被告に正規職員として雇用されました。被告は、社会福祉法に基づき設立された団体であり、高齢者福祉事業、介護保険事業、要会社福祉及び自立支援事業等を行っています。

原告は、被告において介護業務に従事してきましたが、平成 27 年 5 月下旬、腰痛により受診し、同年 6 月 1 日から療養休暇を取得しました。原告は**腰椎椎間板ヘルニア**の診断を受け、同年 10 月腰椎椎間板摘出術を受けました。

原告は平成 28 年 1 月 4 日に復職しましたが、その際**(1)介護業務についてはドクターストップがかかっている、(2)中腰作業や同じ姿勢での作業の継続はできない、(3)重いものは持てない、(4)車椅子は押せない、(5)草取りはできない、(6)お茶出しはできない、(7)身体介護はできない**旨を申告したので、**介護現場ではない総務課庶務係に配置**されました。

原告は平成 29 年 4 月、介護現場である訪問介護事業所への異動内示を受けましたが、椎間板ヘルニアの後遺症や腰痛の不安を訴えて、異動先の変更を申し入れました。これを受け、被告は原告の異動先を介護度の低い事業所の指導員に変更しました。

原告は平成 29 年 7 月 10 日、椎間板ヘルニアを再発したと診断され、同年 8 月 1 日付で介護現場ではない**総務課地域福祉振興係に異動**になりました。

原告は、令和元年、**中型バイクの運転免許を取得して 250cc のバイクを購入し、乗用していた時期**があり、同年夏頃被告はこれを把握しました。被告は原告が介護業務に従事できる状態に回復したと判断し、**原告、主治医、産業医から原告の健康状態や就労環境整備等について聴き取り等を行わずに**、令和 2 年 2 月 27 日、原告に対し 4 月から介護現場の介護員として異動させると内々示をし、同年 3 月 2 日に内示をしました。

原告は、通院、投薬治療を継続しており、疼痛が残存していること、中腰での作業や同じ姿勢での作業を継続したり車椅子を押したりお茶出しをしたりすることはできないこと、**介護業務についてはドクターストップがかかっていること**等を述べて、異動の変更の申し入れをしました。被告は原告の主治医の意見を聴くことにしました。

令和 2 年 3 月 27 日、被告の次長が原告同席のもと主治医と面談をしました。次長は、介護業務についてドクターストップがかかっているかどうか、介護施設の利用者にお茶出しをしたり車椅子を押したりすることもできないのであれば被告において勤務することは難しいが、原告が回復する見込みは有るのか等を尋ねました。主治医は、**介護業務についてドクターストップをかけたことはないこと、厚生労働省の腰痛予防ガイドラインを参考にして人による抱き上げを行わない等の工夫があれば介護業務に従事することは可能である、職場環境整備、復職可否について産業医と相談してはどうか**等を述べました。

令和2年4月4日、被告は産業医から、**主治医の診断どおりでよく**、原告との面談は不要であるとの意見を聴取しました。

原告が加入した長野一般労働組合が、令和2年4月6日頃、被告に労使交渉を申し入れました。被告は内示を取り消し、その後労働組合と団体交渉を行いました。

原告は、令和2年5月11日、総務課地域福祉振興係にいったん復職し、アンケート用紙の発送作業に従事していました。その後、被告は令和2年6月8日、就業規則の解雇事由「**心身虚弱その他の事由により業務に耐えられないとき**」「**勤務成績又は能率が著しく良くないとき**」により、原告を解雇しました。なお、後者の解雇事由について被告は、原告が「介護業務についてはドクターストップがかかっている」と虚偽の申告をした、その結果内示を撤回せざるを得なくなった、そのため**他の職員から不信感や不満が募り、被告内で組織された労働組合からも原告を解雇するよう要請があり**、被告の今後の業務運営に支障を来すおそれがあり、解雇は他の職員や労働組合の意向に沿うものであったと主張していました。

## 2. 争点及び裁判所の判断

### (1) 争点

本件の争点は、①職種を介護職に限定する合意があったか、②解雇事由の有無です。

### (2) 職種限定の合意について

裁判所は、被告は原告に介護福祉士としての就労を期待していたと考えられるとしましたが、職種限定の合意は認められないとしました。

### (3) 心神虚弱について

原告の主治医が異動内示の時点で前記の通り述べており、産業医も同意見であったことから、原告が介護業務の一切に従事することができない健康状態であったとはいえ、被告が腰痛予防ガイドラインを参考にした工夫をすれば一定程度の介護業務に従事できる状態に回復していたと認められるとしました。

また、原告が従前事務職の業務に従事し、解雇時も事務職の業務に従事していたことから、事務職の業務に従事できる健康状態であったとしました。

以上により、「心身虚弱その他の事由により業務に耐えられないとき」に該当しないとしました。

### (4) 勤務成績等の不良について

裁判所は、原告が明確な虚偽の意図を持って異動の変更等を申し入れたとは認められないとしました。

また、バイクに乗っていた点については、被告の他の職員の一部に原告に対する不信感が生じた経緯には無理からぬ側面があるが、**他の職員の主観的事由が客観的に合理的な解雇の理由となるものとはいえない**としました。

以上により、「勤務成績又は能率が著しく良くないとき」に該当しないとしました。

### (5) 結論

結論として原告に対する解雇は無効としました。

## 3. まとめ

本件で裁判所は、異動内示に先立って、被告としては原告、主治医、産業医から意見聴取し、原告の申告が明確に虚偽と言えるか等を慎重に検討すると同時に、**原告の健康状態に即応した工夫をした上で介護現場に配置することが可能かつ適切かどうか、それが難しければ継続して事務職として配置することが可能かつ適切かどうか**という点を十分考慮して、内示や解雇を検討すべきであったとし、その後被告が主治医、産業医から意見聴取したものの、そのような検討をしなかったことを問題としました。

被告の言い分も理解できますが、裁判所の言っていることは正論で、やはりこのような慎重な検討はする必要があるのだと思います。