

おさえておきたい

基本判例

第8回

産業保健スタッフ必携!

職種を特定して雇用された労働者が復職の申出をして拒否されたため、その申出時から現実に復職するまでの間の賃金を請求した事案

コントラ事件

大阪高裁 平成14年6月19日判決 (労判839号47頁)

大阪地裁 平成13年11月9日判決 (労判824号70頁)

安西法律事務所 弁護士 木村恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

ポイント

本件は、慢性腎不全による休職後の復職の申出を拒否された大型貨物自動車運転手が、復職を求めたときから現実に復職するまでの間の賃金を請求した事案である。

本判決は、職種を特定して雇用された労働者が復職を申し出た場合の復職の可否に関する判断方法を示しており、重要な裁判例として評価されている。

事案の概要

1 当事者等

(1) 訴えた側 訴えた (原告、以下「X」という) のは、慢性腎不全により2年近く休職をした後、復職を求めて拒否された貨物自動車運転手である。

(2) 訴えられた側 訴えられた (被告、以下「Y」という) のは、Xの雇用主である貨物運送業を目的とする株式会社 (株式会社コントラ) である。

2 Xの請求の根拠

Xは、Xが2年近く休職した後、平成10年6月に復職を申し出たにもかかわらず、Yが平成12年2月までXの復職を認めず賃金を支払わなかったことは不当であるとして、平成10年6月から現実に復職するまでの賃金および賞与の支払いを求めた。

3 事実関係の概要 (裁判で認定された事実関係)

(1) Xは、平成8年9月21日から慢性腎不全の治療のため欠勤し、平成9年3月26日からは休職となった。

(2) Xは、平成10年6月1日、同月16日付で「運転手の職務に復帰したい」旨を申し入れ、追って就労可能である旨の記載がある同月12日付の主治医であるA医師の診断書をYに提出した。

(3) これを受けて、Yが、産業医であるB医師の診察をXに受けさせたところ、B医師の診断は「就労不可」との診断であった。そのため、Yは、Xの復職を認めず就労を拒否した。

(4) 平成11年1月20日、Xが再びB医師の診断を受け

たところ、B医師は、軽作業であれば就労可能との診断をした。これ以降、Xは、Xが所属する組合を交えてYとの交渉を行い、最終的に平成12年2月1日から復職をした。

1 審判決

1審の大阪地裁は、「労働者がその職種を限定されて雇用された者の場合」は、限定された業務を遂行することができず、他に配置可能な部署ないし担当できる業務もなければ「限定された職種の職務に応じた労務の提供をすることはできない」との原則を示しながらも、「労働者の基本的な労働能力に低下がなく、短期間に従前の業務に復帰可能な状態になり得る場合」には、「休職に至る事情、使用者の業務内容、労働者の配置等の実情から、短期間の復帰準備期間を提供したり、教育的措置をとることなどが信義則上求められるというべき」であるとし、このような手段をとらずにXの就労を拒否したYの対応は正当な理由がないとして、Xが復職を申し出た平成10年6月からの賃金請求を認容した (ただし、運転者としての手当、残業手当、賞与は除く)。

本判決の要旨

これに対して大阪高裁は、以下のように述べて、B医師の「軽作業であれば就労可能」との診断が出た後の平成11年2月からの賃金請求を認めた。

(1) 「労働者がその職種を特定して雇用された場合に

において、その労働者が従前の業務を通常程度に遂行することができなくなった場合には、原則として、労働契約に基づく債務の本旨に従った履行の提供、すなわち特定された職種の職務に応じた業務の提供をすることはできない状況にあるものと解される（もっとも、他に現実に配置可能な部署ないし担当できる業務が存在し、会社の経営上もその業務を担当させることにそれほど問題がないときは、債務の本旨に従った履行の提供ができない状況にあるとはいえないものと考えられる。）。（下線は筆者）。

(2) Yにおける運転者としての業務には、「肉体的疲労を多く伴う作業が含まれており、また、長距離運転の場合や交通事情などによっては、相当の肉体疲労を伴うことが予想される業務内容である。」「したがって、少なくとも、ある程度の肉体労働に耐え得る体力ないし業務遂行力が必要であるから、これを欠いた状態では運転者としての業務をさせることはできないと言わざるを得ない。」。

(3) 他方で、Yにおいては業務の都合で職種の変更もあることを予定しており、作業員の職種は運転者として雇用された者であっても就労が可能と考えられる。また、運転者の業務についても、必ずしも長距離運転を前提とするものではなかった。このようなYの職場の状況に即応しつつ、Xが運転者としての職務をすることがまったくできなかったか、あるいはYの職場の運営を考慮に入れつつも一定の業務が可能であったかを検討する。

(4) Xが復職を申し出た平成10年6月の時点では、B医師がXには運転者としての就労は不可能であると診断していたこと等に照らすと、Yがこの時点での復職申入れを認めなかったのは正当であるが、平成11年1月20日のB医師の診断を基にすれば、「遅くとも平成11年2月1日には、業務を加減した運転者としての業務を遂行できる状況になっていたと認めることができ、Xは、債務の本旨に従った履行の提供をしたものと認められる。」。

ワンポイント解説

労働契約で職種や業務が限定されている場合には、労働者は、その限定された職務等を履行することが契約上の義務となる。そのため、私傷病等によって、従前通りに、その限定された職務を遂行することができなくなった場合には、基本的には「債務の本旨に従った履行の提供」、すなわち、労働契約上の義務の履行をしたとはいえないことになる。

もっとも、職務が特定されているとはいえず、その中でも配置可能な他の部署があり、その職務であれば遂行可能であるにもかかわらず、たまたま従前就業していた職務が遂行し難い職務であったがゆえに、従前どおりの遂行ができないような場合にまで復職を認めないとしたのでは、不合理な結果となりかねない。そのため、本判決でも、上記「本判決の要旨」の下線部分にあるように、まず第一次的には「従前の業務」を、第二次的には「現実に配置できる業務」を、それぞれ遂行させることが可能であるかを、職場の実情に即して検討すべきとの判断方法をとったものと解される。このような視点は、職種や業務内容に限定がない場合の復職可否の判断をした片山組判決

（最高裁 平成10年4月9日判決一本誌64号掲載）の影響を受けたものと評されているところである。

実務上、復職可否の判断をする際には、「原職復帰」の原則に従って、従前どおりの業務を基準に判断をするケースが少なくないが、本判決に照らせば、職務が限定された場合であっても会社の実情にあわせた配転の可能性等も、視野に入れて判断する必要があるだろう。

なお、本件では、就労可否に関して主治医と産業医で異なる判断がなされた。本判決は産業医がXの健康診断を担当していたこと、Xの復職申出を受け精密な検査をしたこと等Xの症状を把握していたという事情を勘案し、産業医の診断が不当なものといえないと判断をしている。通常、産業医は、会社の業務内容、業務による不可の程度等については把握しているものの、復職希望者本人の病状に関する情報が不十分なケースも少なくない。このような裁判例に鑑みれば、産業医が復職可否の判断をするに際しては、主治医と連携を図り、診療情報の提供等を受けていることも重要であろう。