

私傷病休職期間満了後の解雇が労基法19条違反で無効とされた事案

東芝(うつ病・解雇)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

東京高裁平成23年2月23日判決(労判1022号5頁)

東京地裁平成20年4月22日判決(労判965号5頁)

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。

本判決は、うつ病により約3年間私傷病休職をしていた原告が、休職期間満了により解雇となったところ、うつ病発症は業務に起因するから当該解雇は労働基準法(以下、「労基法」という)19条の解雇制限により無効である等として、雇用契約上の地位を有することの確認等を求めた事案の控訴審判決である。

本判決は、1審に続き、原告のうつ病発症に業務起因性を認め解雇を無効と判断した。昨今、メンタルヘルス不調による休職者も多いことから、実務上、参考になる判例であろう。

なお、本判決は種々の争点について判断しているが、紙幅の関係から、本稿では、解雇の有効性について述べることにする。

1. 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、平成2年4月に被告(以下、「Y」という)に入社、平成12年10月からはリーダーとして勤務していたが、「抑うつ状態」により欠勤、その後休職となり、平成16年9月9日、休職期間満了により解雇(以下、「本件解雇」という)となった女性従業員である。

(2) 訴えられた側 訴えられた(被告(Y))のは、電気機械器具製造を業とする大手企業である。

2) Xの請求の根拠

(1) 雇用既契約上の地位確認及び賃金支払い請求

Xは、業務上過度の精神的負担を負ったことから精神疾患を発症し、現在も療養中であるから、労基法19条により、本件解雇は無効であり、Xは、現在も、労働契約上の権利を有する地位にあり、これに基づく賃金請求権も有する。

(2) 安全配慮義務違反について

Yは、Xの健康状態を認識していた以上、業務内容の軽減等をとるべきであったのに怠ったことから、安全配慮義務違反がある。

3) 事実関係の概要(裁判で認定された事実関係)

平成12年10月、Yの深谷工場では、「M2ライン立ち上げプロジェクト」が始まり、同プロジェクトにおいて、Xは初めて某工程のリーダーとなった。同年12月13日、Xは、頭痛、不眠等によりHクリニックを受診し、神経症と診断された。平成13年1月からは、同プロジェクトにトラブルが生じ、Xは、同年3月以降、土日もトラブル対応に連続して出勤するようになった。平成13年4月の組織変更にともない、Xは、従来の業務に加えて、別に二つの業務を担当することになったが、Xは、一方の業務は経験がなくボリュームがあるため、他方の業務の担当を断ったところ聞き入れられなかった。Xは、この頃より、激しい頭痛に見舞われ欠勤するようになり、同年8月には、周囲からみても元気がなく見え、Xの上司であるA課長も「大丈夫か。」と声をかけた。その後、Xは、一月ほど有給休暇を取得した後、同年10月9日、「抑うつ状態」の診断書を提出して長期欠勤に入り、その後休職となった。Yが、Xの休職期間満了に先立ち主治医に意見を求めたところ、主治医の意見は「今後も長期的な治療が必要」とのことであった。Xも「職場復帰はできない。」旨、主張していた。そこで、Yは平成16年9月9日付けで本件解雇をした。同年9月8日、Xは、熊谷労基署長

に対し、休業補償給付等の労災申請をした。なお、Xの平成12年12月から平成13年4月の法定時間外労働時間数の平均は、月69時間54分であった。

2. 1 審判決要旨

(1) 解雇の有効性について

労基法19条の「業務上の疾病かどうかは、労働災害補償制度における「業務上」の疾病かどうかと判断を同じくすると解される。」したがって、労基法19条1項の「業務上」の疾病とは、「当該業務と相当因果関係のあるものをいい、その発症が、当該業務に内在する危険が現実化したと認められることを要する」。

Xの時間外労働時間数は、疫学的研究で有意差が見られたレベルを超えており、業務内容も、新規性、繁忙かつ切迫したスケジュール等、Xに肉体的・精神的負荷を生じさせたものということができ、他方で業務以外にXにうつ病を発症させる要因があったことを認めるに足りる証拠はないとして、Xのうつ病発症に業務起因性を認め、本件解雇は業務上疾病の療養中にな

されたものであり、労基法19条に反し無効であるとし、XがYの雇用契約上の地位にあることおよび賃金支払い義務を認めた。

(2) 安全配慮義務違反

Yは、Xの自覚症状の変化に気づき必要な措置を講じる機会があったのに、これをしなかったことから、平成14年4月のうつ病発症から同年8月までのうつ病症状の増悪は、安全配慮義務違反である。

3. 本判決の要旨

本判決も、労基法19条1項の「業務上」の疾病とは、当該業務と相当因果関係にあるものをいうとし、Xに個体側の脆弱性を認めつつも、これが発病の原因として業務よりも重い意味を持ったとまで認めることはできないとして、Xのうつ病発症に業務起因性を認め、本件解雇を労基法19条に反し無効と判断し、Yの賃金支払い義務を認めた。

また、安全配慮義務違反についても、1審同様、Yの損害賠償義務を認めた。

ワンポイント解説

1. 労基法19条について

労基法は、19条で、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間・・・(中略)・・・は、解雇してはならない。(後略)」として一定の期間の解雇制限を定めている。この趣旨は、労働者が労働災害補償としての療養のための休業を安心して行えるように配慮したものであり、同条の「業務上」とは、労災補償制度における「業務上」と同義であって、業務と疾病との間に相当因果関係が必要とされている(本判決同旨)。そして、疾病が「業務上」と評価された場合には、同条の解雇制限により療養による休職中の解雇は無効となる^{1,2)}。

2. 解雇の効力

本判決は、X・Yともに私傷病として扱ってきたX

のうつ病発症につき(Xも休職期間満了直前になって業務上疾病と主張するようになった)、業務起因性を認め労基法19条を適用して遡及的に解雇を無効とした。労基法19条が、条文上、解雇時に労災認定を受けていること等を要件とせずに解雇制限を定めていることからすれば、このような結論は、論理的には避けがたいであろう。しかし、使用者にしてみれば、長期にわたって私傷病休職としてきた取扱いがすべて否定され、解雇が遡及的に無効となり、その間の賃金支払い義務等を負うことは、予測可能性を欠く面があることは否めない。

使用者側では、長年私傷病としてきた疾病が、突然、「業務上」疾病であると主張されても、後日「業務外」であることを立証できるよう、就業上の記録を残す等しておくことも一考であろう。

- 1) 本条の解雇制限は、療養のための休業期間中の解雇が制限されるに留まるため、業務上の疾病等により治療中であつたとしても、休業していない場合には、解雇の制限を受けるものではないとされている(昭24.4.12 基収第1234号)。
- 2) 同条1項は、但書で、「ただし、使用者が第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においてはこの限りではない。」として一定の要件の下に解雇制限を緩和している。なお、近時の下級審裁判例では、労災保険法に基づく療養補償給付を受けていた者に対して打切補償をした上での解雇が無効と判断された事案もある(東京地裁平成24年9月28日判決 学校法人専修大学事件)。