

労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏



10月17日に労務法制委員会において「解雇のトラブルと法的留意点」というタイトルで講演をおこないました。そのなかで労働者のメンタルヘルスの不調及びそれに伴う休職期間の満了についての裁判例を複数ご紹介しました。

そこで、今回のQ&Aにおいては、休職期間満了に伴う退職又は解雇となったのちに、それについて労働者が争うような事案についての基本的な考え方を述べたいと思います。

Q1 休職期間の満了前に休職事由が消滅したか（傷病が治癒したか）についての主張立証責任は、経営者側、労働者側のどちらにあると考えられていますか。

A1 一般的な主張立証責任の考え方は以下の通りです。

まず、休職期間満了前に休職事由が消滅したことを主張、立証する責任は労働者側にあるとされています。

但し、後から述べるように配置される部署については、必ずしも従前の部署に限りませんので、配置される可能性のある業務について労務提供が可能であることを労働側が立証すれば、休職事由の消滅が推定され、これに対して経営者側が当該労働者を配置できる現実的可能性のある業務が存在しないこと等を反証しない限り、休職事由の消滅が推定されるなどという考え方もあります。

Q2 「治癒」というのは具体的にどのような業務をおこなえることを言いますか。原則論から教えてください。

A2 原則論としては、休職前の従前の職務を通常程度におこなえる健康状態に回復したときを「治癒」としています。

Q3 Q2は原則であるということは、例外があるということだと思いますが、具体的に例外について述べてください。

A3 これは、労働者について職種や業務内容を限定して雇用契約を締結しているかどうかによって異なります。

まず、職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合ですが、休職期間満了時点で従前の業務をおこなうことができない場合であっても、当初は軽易な職務に就かせれば、ほどなく従前の職務を通常に行うことができると予測できる場合には、使用者にそのような配慮が義務づけられているとされています。例えば、そのような義務付けを認めた裁判例としては、大阪地裁平成20年1月25日判決（キャノンソフト情報システム事件）などがあります。

また、従前の業務に復帰できない場合であっても、より軽易な業務に復帰させてほしいとの復職の申出がある場合には、使用者は現実的に配置可能な業務の有無を検討すべきであるとされています。例えば、そのような趣旨の裁判例としては、大阪地裁平成11年10月4日判決（東海旅客鉄道事件判決）、東京地裁平成16年3月26日判決（独立行政法人N事件判決）などがあります。

一方、職種限定で採用された労働者については、その職種での業務執行ができることが治癒の条件となります。

但し、職種限定の場合であっても、会社が経営上それほど問題なく他の職種への転換を検討できる場合や、就業規則上他の職種への転換の可能性が認められている場合には、その転換後の職種についても、労働者が従事できる作業の範囲にあるかを含めて、復職の可否について検討があると述べている裁判例もあるので注意が必要です。（大阪高裁平成14年6月19日 カントラ事件）