# 職場に役立つ 最新労働判例

第1054回

## 名港陸運事件
～名古屋地判平30・1・31～

# 業務遂行できるほどに回復

## 所定勤務支障なし

## 産業医は就労支持

## 復職可能の診断書、本人希望で作成と退職扱い

がん治療による休職期間満了の退職を不当として、元運転手が地位確認を求めた。復職可能とした主治医は、会社に「本人の希望」で診断書を作成したと述べた。裁判所は、年齢や経験、産業医の意見を勘案し所定労働時間内に限り、健康時と同様に業務遂行できると判断。退職前に改めて本人と面談したり、指定医の再受診を命じなかった会社の対応は手続的相当性を欠くとした。

弁護士　岡芹　健夫
（経営法曹会議）

### 事案の概要

Y社は、一般貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社である。Xは、昭和34年生まれの男性で、平成20年11月21日に職種をトレーラードライバーと定めて期間を定めずY社に雇用され労務を提供してきた労働者であり、労働組合の組合員である。

Xは、平成26年3月にA病院で胃癌を宣告され、同年4月22日に転院先のB病院で胃の全摘出手術を受けた後、同年5月にA病院に戻って入院加療を続け、同年7月31日に一旦退院した。同年8月21日、Y社はXに対し、同日付で私傷病休職に付することを通知し、平成27年10月20日までの休職命令を発した。

Xは平成27年2月にA病院に検査目的で再入院した後、症状に特に変化がなかったため、同年6月1日に同病院を退院した。同年8月28日、A病院のXの主治医A1は、診断書を作成し、それには病名を「胃癌術後」とし、「向後22日間（9月1日から9月22日まで）安静加療を要す。9月23日以降仕事に復帰可能です」と記載されていた。右傍線部はA1医師の手書きによるものである。

平成27年9月14日、Xは取締役等と面談した。その際、同取締役からは、「産業医が10月20日までに復職ができるといえば、それまでに休職命令を解除することができる」といった発言があった。同年9月16日、産業医は、「一般的には胃癌の全摘出であっても術後1年も経過すれば症状は安定するので就労することはできると思う」との趣旨の意見をY社取締役に述べた。

平成27年10月5日、Xは労働組合を通して、Y社に対し、職場復帰の時期、所属部署、業務について説明するよう求めた申入書を送付した。Y社は同月7日、休職期間満了通知書をXに発し、会社復帰は不可能との結論に達したため、休職期間満了日の同月20日をもって退職となる旨通知した。

平成27年10月21日、Y社はXが所属する労組と、Xの復職に関して団体交渉を行った。労組からは、Xの主治医が復職可能と判断したにもかかわらず、Y社が本件通知を行ったことの説明を求めたが、Y社は、業務遂行可能性について医師が100％の保障まではできないと述べていると回答するにとどまった。Xは、平成27年12月25日、本訴を提起した。

### 判決のポイント

休職事由の消滅すなわち復職の要件である「治癒」の意義については、原則として、従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復したことを意味し、本件就業規則の定める「治癒」の意義もこれと同旨をいう。…この認定に当たっては、Xが提出した本件診断書の内容が有力な資料の一つ…であるが、それのみによるのではなく、休職事由となった私傷病の内容や症状・治療の経過、Xの業務内容やその負担の程度、Xの担当医やY社の産業医の意見その他の事情を総合的に斟酌して、客観的に判断することが相当である。

本件診断書は、…平成27年9月23日の時点においてXが「治癒」したと判断する上での有力な資料となる。しかるに、Y社は、本件診断書の内容はXの強い希望に従って作成されただけ…と主張し、A1も、この主張に沿うかのような証言等もしている。

本件診断書の内容のみならず、…私傷病の内容や症状・治療の経過、Xの業務内容やその負担の程度、Xの担当医やYの産業医の意見等を総合的に斟酌して客観的に判断すれば、…遅くとも休職期間の満了日…の時点では、…職務遂行の可能性という観点からも、1日8時間の所定労働時間内に限ってではあるが、私傷病から「治癒」すなわち「従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復」しており、…休職事由は消滅していたものと認めるのが相当である。

Xが、胃の全摘出手術後、…必要以上に長期間にわたって病院に入院及び再入院してきたとうかがわれなくもない。しかしながら、本件休職命令における休職事由は「胃癌術後状態の療養及び治療への専念」であって、入院治療に限られるわけではなく自宅療養も含むものといえる。…Xがあえて事実と異なる症状を申告するなどして意図的に入院治療や自宅療養を引き延ばし欠勤してきたとまでは認め難く、Xが休職期間満了直前になって復職を申し出たことが信義則に反し許されないものと解すべき事情があるということはできない。

Xの地位確認の請求は、理由がある。

基本給、職務給、技術手当、皆勤手当及び部署給手当については…基本的に定額で定められており、…Xの損害として認められるが、…時間外手当及び休出手当が支給され、支給される蓋然性が高いものということはできない（損害として認められない）。

Y社は、…産業医や主治医から、Xの復職申出の時期に疑問を呈する内容の意見を聴取するや、改めてXと面談したり、…指定する医師への受診をXに命じることもなく、…退職扱いとしたもので…、Y社の対応は、…手続的な相当性にも著しく欠けるもので…、不法行為に当たる。

### 応用と見直し

本件は、休職期間満了までにXが治癒していたといえるか否かが主争点となった事件であるが、治癒の根拠となるべきXの主治医による本件診断書が、Xの希望により作成されたものであったことで、治癒の有無の認定が複雑になった事件である。本件では、Xの主治医による法廷での証言（Xはむしろもっと以前から仕事復帰が可能と考えていた旨の証言）、「一般的には胃癌の全摘出であっても術後1年も経過すれば症状は安定するので就労することはできる」との旨のY社産業医の意見もあり、結局、Xの疾病が治癒していることが認定されている。本件では、胃の疾病であったが、精神疾患の場合においては、その疾病の有無、程度（さらには就業可能か否か）の判断は、医師によって分かれるケースが多く、休職者の治癒の判断はさらに複雑になることが多い。

いずれにせよ、使用者としては、労働者の休職期間満了による退職は、いうまでもなく雇用関係の消滅という労働者にとって重大事であることを考えれば、安易に、治癒していない（休職事由が消滅していない）という判断を下すのは妥当でなく、主治医の判断、産業医の判断、主治医への情報提供の手続き（主治医がどのような根拠でその判断を下したかを主治医に聴取する。これは、個人情報の見地より、当該労働者の同意が必要となる）といった手順を踏むことが肝要となろう。