



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## シャープ NEC ディスプレイソリューションズ事件（横浜地判 R3.12.23）とは何か？

### ●事案の概要

本件は、従業員 X が Y 社による休職期間満了退職扱いを争い、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案です。

X は、2014 年 4 月に総合職社員として Y 社に入社しましたが、新人歓迎会で同僚とも会話せず、昼食も一人でとっているような状態でした。

また、入社 1 年目から、無届けで残業し上司から叱責を受けたり、業務中に涙を流したり等、問題行動が頻発していました。2 年目になっても業務中や健康管理室での面談中に泣き続けたり、途中で自席に戻り体を硬直させたりする等、周囲とコミュニケーションの取れない状態が続いていました。

X は、2015 年 12 月 19 日には、適応障害と診断されたことから、Y 社は X に対して 2016 年 3 月 26 日休職命令を発令しました。休職期間中、X は発達障害などが疑われてはいたものの、複数の医師から、適応障害の寛解による復職可能との意見が提出されました。

しかし、Y 社は結局復職を認めず、2018 年 10 月 31 日をもって自然退職扱いとしました。Y 社が復職を認めなかったのは、X は、業務に必要とされるコミュニケーション能力や社会性を欠いた状態から改善していないと判断したことによります。

### ●裁判所の判断

裁判所は、「X の休職は、あくまで適応障害に

より発症した各症状（泣いて応答ができない、業務指示をきちんと理解できない、会話が成り立たない）を療養するためのものであり、X が入社当初から有していた特性、すなわち…職場内で馴染まず一人で行動することが多いことや上司の指示に従わず無届残業を繰り返す等の行動については、休職理由の直接の対象ではないと考えるべきである。」と判示し、2017 年 5 月頃には適応障害は寛解状態にあり休職事由は消滅していたので、Y 社は復職させるべきであったと判断しました。

### 休復職のあり方が変わる！？

#### ～本判決のポイントと評価・疑問点

### ●疾病性と事例性から考える本判決の意義

産業保健の世界では、疾病性（「その従業員はどんな病気か」と）と事例性（「その従業員が職場で実際に起こしている困りごと」と）という言葉で、問題を整理することがあります。

判決の意義をひと言でいえば、疾病性と事例性は峻別できるので、疾病が回復したら復職させるべしと明示したことです。疾病性の問題は休復職で対応し、事例性の問題は別途、教育や注意指導、懲戒で対応すべしとしたわけです。

本判決は理屈が明解であり、一見すると従業員の雇用継続に資する考え方のように見えることから、今後、労働者側弁護士や裁判官が引用することも増えるかもしれません。

### ●本判決への実務からの疑問

しかし、本判決のような割り切った処理が、現実的に可能なのかという疑問が生まれます。

つまり、実務的な休復職の考え方では、疾病性と事例性は相互に関係しているから、双方が改善して、業務に耐えられるレベルになった場合に復職させるというものだからです。休職中に、発達特性や性格による業務への支障を軽減させなければ、たとえ復職したとしても結局業務の遂行ができず、本人もストレスから再休職になってしまうことがほとんどだからです。

### 本判決の真意と実務対策 ～休復職の悪用と思われない制度設計を

このように一見問題の多い本判決ですが、見方を変えると、休復職制度の悪用への警鐘を鳴らしたとも捉えられます。

すなわち、多くの企業で、問題社員を会社から排除する方法として、「私傷病による休職→復職拒否→休職期間満了退職」とするスキームが利用されていることがあるからです。本人の性格や特性について、何でもかんでも復職要件にして復職のハードルを上げれば、法的リスクの高い解雇を使わなくても、休職期間満了退職に持ち込めてしまいます。本判決は、このような昨今の風潮に対する、裁判所なりの危機意識が表れたものといえます。

そうすると、今後の実務対応で重要なことは、休復職制度の悪用と捉えられないよう、従前曖昧であった休復職の要件を合理的で妥当なものに整理していくことが大切に思います。

まずは、やはり就業規則の休復職の要件を見直していくことがスタートです。たとえば、本判決のY社の就業規則の休職事由は、「業務外の傷病によって長期の療養を要するとき」としか書いてありませんでしたが、これだけの休職事由しか書いてなければ、傷病が消失したら復職させろと言われても仕方が無いところがあります。「傷病その他により心身の状況が業務に耐えられないとき」として、休職事由として、疾病性だけでなく事例性の点も列挙しておくこと等工夫するところがあるといえるでしょう。

### ～当事務所よりひと言～

私自身も、「休職→復職拒否→退職」スキームをアドバイスしてきたこともあり、本判決を真摯に受け止め、休復職制度の再設計が必要であると感じます。自社の休復職規程の合理性や妥当性がご心配な方は、お気軽にご連絡いただければ幸いです。



#### 【本判決の考え方】

「峻別できる」

→疾病が回復したなら復職させるべき

(疑問) 理屈がスッキリしているし、一見すると従業員の雇用継続に資する考え方のように感じる

一方で、性格か病気が判然としない従業員が増える中で、本当に実効性のある(従業員のためになる)理屈なのか？



#### 【実務的な考え方】

「連環している」

→双方が改善した場合に復職させるべき

(疑問) 疾病性と事例性は連続しているというのは、現場感覚に合うと思う

一方で、この考え方は復職ハードルを上げるので、問題社員を安易に期間満了退職させてしまうことに利用されやすいのではないかと？