

弁護士法人福間法律事務所

代表弁護士福間則博、弁護士尾崎悠吾、弁護士松村隆志

〒665-0845 兵庫県宝塚市栄町2丁目2番1号ソリオ3(5階)

TEL: 0797-87-5606 FAX: 0797-87-7160

HP: <https://www.fukuma-law.com/>

Mail: office@fukuma-law.com

執筆: 弁護士松村隆志



Legal F : Forces for Friends, Families and Fortunes (友人、家族、財産を守る力)

病気休職期間満了後の解雇の可否

1 労働者が業務外の傷病(以下「私傷病」といいます)により休職した場合について、傷病休職の制度を設けている企業は多くあります。では、休職期間満了時に労働者の私傷病が完治しておらず、発症前の労務に従事することができない場合、労働者を解雇又は退職扱いとすることはできるのでしょうか。

2 民法では、期間の定めのない雇用について解雇自由の原則を定めています(民法627条1項)。しかし、労働者保護の観点から、使用者による解雇権の行使は労働契約法により制限され、解雇は、①「客観的に合理的な理由」を欠き、②社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となるものとされます(労働契約法16条)。

①解雇権を行使する「客観的に合理的な理由」としては、労働者側に起因するものとして、労働者の労務提供不能や適格性の欠如、規律違反等があり、使用者側に起因するものとして、経営上の必要性による整理解雇、労使間のユニオン・ショップ協定に基づく解雇等があります。

②社会通念上の相当性は、解雇事由が認められるとしても、解雇によることが社会的に相当であると言えるかを判断するための要件であり、解雇事由に照らし解雇をもって臨むことの妥当性、他の労働者との均衡、手続の妥当性等が考慮されます。

3 私傷病によって従前の労務の提供ができない場合に、これが上記①の「客観的に合理的な理由」にあたるかについては、労働者が従事していた職種に限定があるか否かにより判断が異なります。

職種に限定がある労働者については、当該職種についての労務を提供できない以上、労務提供不能となり、解雇をするについての「客観的に合理的な理由」があることとなります。

4 これに対し、職種に限定のない労働者については、異なる考慮が必要です。すなわち、最高裁は、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」としています(最高裁平成10年4月9日判決(片山組事件))。

5 この判例は、私傷病により従前の業務に従事できない労働者が他の業務に従事することを申し出たことが有効な労務の提供の申出と言えるかが問題となった事案に関するものですが、この考え方は、解雇権の行使に関する事案についても同様に用いられています(大阪地裁平成11年10月4日判決)。

従って、職種に限定のない労働者については、休職期間満了時に従前の職務について通常程度の労務の提供をすることができなくとも、労働者及び企業の具体的事情に照らして当該労働者が配置される現実的可能性のある業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ている場合には、労務提供不能であるとは言えず、解雇の「客観的に合理的な理由」があるとは言えないということになります。

6 このような考え方は、企業の規模や業種等の実情に応じた配置替えの現実的可能性を検討するものであり、このような現実的可能性がなければ、職種の限定のない労働者についても労務提供不能となります。

ただ、障害のある労働者に対し使用者の配慮を要求して配置可能な業務があるとする裁判例もあることから、慎重な判断が必要とされます。