

令和元年6月25日現在

機関番号：12701

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2018

課題番号：26780031

研究課題名（和文）病気休職過程における法規範と自主規範の関係

研究課題名（英文）Sick leave clauses and legal norm

研究代表者

石崎 由希子（ISHIZAKI, Yukiko）

横浜国立大学・大学院国際社会科学研究院・准教授

研究者番号：50547817

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、フランス・ドイツとの比較法の手法を用いて、病気休職・復職に関する課題に対する検討を行うものである。メンタルヘルス疾患の増加により、病気休職からの復職者の復職可能性をどのように判断すべきかという困難な課題が生じている。本研究における検討の結果、復職可能性は、労働者と使用者との間の対話によって模索されるべきであり、私傷病を理由とする労働契約終了の正当性判断については、労働契約終了時点における健康状態だけでなく、休職・復職過程における使用者の対応などプロセスに着目することが望ましいとの結論を得た。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、病気休職・復職過程において妥当する法規範と自主規範の関係性という視点から、フランス法・ドイツ法の状況を捉えると共に、こうした比較法的検討を踏まえ、理論的分析を行う点に学術研究としての意義がある。規範相互の関係性を踏まえた検討をすることで、より法的安定性のある解釈論を導くことができたと考えられる。さらに、本研究から得られた示唆は私傷病労働者の処遇に際しての指針を示すものとして、予防法務にも資する可能性がある。

研究成果の概要（英文）：This research aims to study legal issues concerning sick leave and reinstatement by comparing Japan, France and Germany. The increase in mental health diseases has created the difficult task of how to determine the possibility of returning from sick leave. The results of this study are as follows. First, the possibility of reinstatement should be explored by the dialogue between employees and employers. Second, it is desirable to focus not only on the state of health at the time of the termination of the employment contract but also on the process for reinstatement, as to justification of termination of the contract due to personal sickness.

研究分野：労働法

キーワード：病気休職・復職 合理的配慮

1. 研究開始当初の背景

労働契約とは、労働者が労務を提供し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを目的とする契約である（労契法 6 条）。そこで、労働者が、私傷病により長期にわたり労務を提供することができなくなった場合、当該労働者との労働契約の終了、場合によっては、使用者による解雇が検討されることになる。もっとも、企業によっては、労働協約や就業規則において、病気休職制度についての定めを置くところもある。企業が任意にこの制度を設けている場合、少なくとも休職期間については雇用の保障される。すなわち、労働者がひとたび労働不能に陥ったとしても、休職期間満了時まで労働能力が回復すれば、労働者は復職し労働契約は存続する。これに対し、休職期間満了時まで労働能力が回復せず、労働者の復職が困難な場合、使用者は休職期間の延長か労働契約の終了を選択することになる。労働契約の終了形式としては、業務に堪え得ないことや休職期間満了を理由として解雇する方法の他、休職期間の満了により退職扱いにする方法もあり、後者については、労働契約の自動終了が導かれることになる。

上記のとおり、病気休職については、就業規則等の自主規範によって設定されるが、その際、法規範との関係をどのように解すればよいかという点についての理論的な検討はこれまで十分になされてきたわけではなかった。また、休職期間満了時における復職可能性の判断は、労働契約の存続/終了の重要な分岐点となるが、このとき、どのような基準により復職可能性が判断されるか、労働者の復職に際して、使用者がどのような範囲で配慮義務を負うかといった点についての裁判所の判断はやや不透明な状況にあったといえる。こうした状況は、近年増加傾向にある精神的不調のケースにおいては、医学的にも回復(寛解)の判断が難しいこともあり、より深刻であったといえる(この点に関する先行研究として、「[シンポジウム] 職場のメンタルヘルスと法」日本労働法学会誌 122 号(2013) 15-50 頁の各論稿)。

2. 研究の目的

本研究の目的は、就業規則等の自主規範によって設定される病気休職制度とその他の法規範との関係について、理論的検討を行うことにある。日本法においては、病気休職に関する直接的な法規制が存在しないことから、古くから病気による労働契約停止法理を認め、健康状態を理由とする解雇を原則として禁止するフランス法、一定期間の病気について使用者の賃金支払義務を課し、解雇についての厳格な実体的規制の下、疾病を理由とする解雇について豊富な判例を持つドイツ法との比較法的検討により、上記の検討を行うこととした。また、こうした検討を通じて、休職期間満了時における労働契約終了の可否を決定づける復職可能性判断方法についての解決指針を示すことより、法的安定性をもたらす解釈論を導くことも本研究の重要な目的の 1 つである。

3. 研究の方法

本研究では、休職・復職過程における自主規範と法規範の関係、行為規範のあり方とそれが労働契約終了の正当性判断に与える影響という分析軸を立て、フランス法・ドイツ法との比較法的検討を行うこととした。また、本研究の検討範囲については、私傷病を原因とする労働不能が労働契約関係の帰趨に影響を与える場合を中心とすることにした。具体的な研究の手順は次のとおりである。

まず、裁判例の分析を通じて、日本法の問題状況を正確に把握し、具体的課題を設定する。特に、裁判所が設定するルールの不透明性がいかなる点に現れているのかを明らかにする。次に、フランス・ドイツの法制度につき、歴史的展開を踏まえつつ、法規範と自主規範の関係性という観点から整理し直す。最後に、フランス・ドイツの比較法的検討を踏まえて、日本法の特色を明らかにし、休職過程における法規範・自主規範の関係性について、解釈論・立法論上の提言を示す。

4. 研究の成果

(1) 日本法の課題としては、主に次の 3 点を指摘した。第一に、休職期間満了による退職取扱い規定を設けるか否かは、各自主規範に委ねられており、それが労働契約の自動終了という重大な効果をもたらすものであるにもかかわらず、合理性があるとしてその効力が認められている(労働契約法 7 条)。しかし、このことと解雇について厳格な実体的規制(同法 16 条)がなされていることとの関係については十分に検討されていない。第二に、近時の裁判例は、労働契約において職種の限定がない場合については、仮に従前の業務に従事できないとしても、他の業務への現実的配置可能性を踏まえて判断すべきことを使用者に求めるが、現実的配置可能性がどのような場合に認められるか、また、職種の特定がある場合に、他業務への配置を打診する義務が使用者に課されるかという点については、裁判例の中でも異なる判断が示されており、必ずしも明らかではない。第三に、休職・復職過程において使用者に課される義務は、労働契約終了が争われる裁判例において徐々に明らかにされつつあるものの、その行為規範は必ずしも明確ではない。

(2) フランス法・ドイツ法は上記課題につき、以下のように対応していることが明らかとなった。

フランス・ドイツにおいて、休職期間満了を理由とする退職取扱い条項(労働契約自動終了条項)は認められているか。まず、フランスでは、かつて、休職期間中の所得保障を認め

る代わりに、休職期間の満了による労働契約の自動終了を認める条項が労働協約上規定されており、こうした規定の効力も認められていたことがあった。しかし、その後、解雇に手続的・実態的要件を課す規制の展開や判例の変遷により、こうした規制を排除することを可能とする合意は無効であるとの判断が示されるようになった。

他方、ドイツにおいても、労働契約の自動終了条項が労働協約上認められることがあるが、こうした規定が有効に認められるためには、解雇制限法の潜脱とならないような客観的合理的事由が必要とされる。また、こうした客観的合理的事由は、労働不能状態についての認定を受け、それにより年金支給が受けられるようなケースにおいて認められており、一定期間の経過による自動終了条項の効力は認められないといえる。

フランス・ドイツにおいては、職種を限定して労働契約を締結することが多いが、こうした限定は、解雇に先立ち、使用者が他業務への配置を考慮する義務を否定することにはならないと考えられている。まず、フランスでは、解雇に先立ち、使用者に「再配置」の打診が求められるが、ここで打診する内容は、使用者の指揮命令権の行使によってなしうる労働条件の変更だけでなく、労働契約内容の変更を含むとされる。また、ドイツでは、原則として、労働契約の範囲内で指揮命令権の行使による配転が考慮されるものの、これがない場合に、変更解雇告知をすることが求められている。他の職種で新たに就労する場合には、再度の職業訓練が必要になる場合があるが、フランス・ドイツのいずれにおいても、それが使用者にとって期待可能な負担に留まる限りは、こうした訓練を実施した上で再配置することが求められている。

フランス・ドイツにおいては、復職過程における行為規範は明確に定められている。まず、フランスにおいては、復職又は労働契約終了を決定するに先立ち、労働医による復職時健診を実施することが労使双方に義務付けられる。また、仮に復職時健診において不適格と認定された場合にも、使用者には再配置可能性を模索することが義務付けられており、再配置義務を尽くさずに解雇したと認められる場合には、解雇は解雇の正当事由である「真実かつ重大な事由」を欠くことになり、使用者は金銭賠償義務を負うことになる。

これに対し、ドイツでは、使用者が解雇に先立ち健康診断を実施する義務は認められていないが、2004年以降、労働者が6週間を超えて労働不能となった場合に、いわゆる復職マネジメントを実施し、事業所委員会などの従業員代表や行政機関、リハビリ提供主体などの外部の専門家や産業医と共に手続内で解雇回避措置を明らかにすべき使用者の義務が障害者法に規定された。この手続については、手続開始に際し労働者の同意が必要とされる点、及び、手続の進め方や検討すべき具体的措置については、手続の参加者の広い裁量に委ねられている点が大きな特徴といえる。判例では、このプロセスにおいて、解雇回避措置を実施しようとしたもののうまくいかなかったという場合には、原則として解雇が有効と判断される一方、このプロセスを実施しない場合や不適切な形で実施した場合は、使用者に厳格な立証責任が課される、との判断傾向が示されている。

以上のようにフランス・ドイツにおいては、私傷病を理由とする労働契約終了に関する問題について、自主規範に委ねられる範囲が狭いといえる。また、その背景には、私傷病が労働者の帰責性によらない一時的な労務提供不能と捉えられてきたこと、その結果として、フランスでは労働契約停止法理が示され、ドイツでは使用者の賃金支払義務が認められてきたことが影響している可能性がある。

(3) 上記の検討結果に基づき、日本法に対する以下の示唆を導いた。

日本においては、フランスと異なり、解雇手続についての詳細な規定は存在しないが、解雇に対する実体的規制(労契法16条)の存在を踏まえると、少なくとも、自然退職扱いの規定の解釈に際しては、解雇権濫用規制を意識すべきであり、自然退職扱いの効力が認められるのは、解雇の実体的要件を充たしている場合に限られるとの解釈論が導かれる。

日本において、フランス・ドイツとは異なり、労働者側の事情に基づく解雇について、使用者に解雇回避努力義務が一般的に肯定できるか明らかでないこと、労働者の帰責性に基づかない一時的な労務提供不能としての理解が十分に定着しているとは言えないことなどからすると、職種の特定されている労働者に対する再配置義務を使用者に一般的に課すことは困難であるといえる。もっとも、障害者に対する合理的配慮義務との関係では、過重な負担にならない範囲でこうした義務を肯定する余地が出てくる可能性がある。

フランス及びドイツでは、復職過程において一定の「プロセス」を経ることが労働契約終了に先立ち求められており、その「プロセス」をきちんと経たか否かが労働契約終了の正当性判断において大きな意味を持つこと、こうした判断手法は、予測可能性や法的安定性の確保という点から一定の意義があり、休職や復職過程における行為規範を明確にする機能も有するといえる。そこで、日本法においても、労働契約終了の正当性を判断するにあたり、労働契約終了時点における健康状態という「点」に着目するのではなく、復職過程という「プロセス」において、どのような試みがなされたかを重視した解釈を行う可能性が示唆される。また、立法論としては、こうした復職過程に着目した法的規律を行うことが示唆される。

(4) 上記の研究成果については、論文として公表済であるが(後掲参照)、同論文については、公益財団法人労働問題リサーチセンターから沖永賞(2016年3月)、日本労働法学会奨励賞(同年10月)、商事法務研究会賞(同年12月)から表彰を受けるなど学界において一定の評価を受けているほか、実務家からも反響を得ている。

なお、研究途上で、障害者に対する合理的配慮の提供義務を事業主に課す改正障害者雇用促

進法が施行（2016年4月）されるに伴い、合理的配慮義務の内容・手続を定める合理的配慮指針の策定や新たな判例の展開がみられた。こうしたことから、特に、改正障害者雇用促進法下での課題や復職可能性判断との関係性について検討を行い、その成果は既に公表している（後掲）。合理的配慮指針は、個別的で多様な合理的配慮の内容を特定するプロセスについて詳細な定めを置いており、労働者と使用者の対話を促進するものといえるが、こうした対話を真摯に行ったか否かは、復職可能性判断（休職期間満了を理由とする労働契約終了の可否）において影響を与えることになろう。更に、最終年度に行ったドイツにおける海外調査により、ドイツにおける障害者の範囲が日本よりも広いことや雇用義務制度の下での調整金の仕組みが日本とは大きく異なること、障害者代表の関与を強化する法改正がされたことなどが明らかとなっているが、こうした成果については順次公表していきたい。

また、2017年3月に示された「働き方改革実行計画」においては、「病気の治療と仕事の両立」も重要な政策課題として認識され、会社の意識改革と受入体制の整備、医療機関、使用者及び両者をつなぐ両立支援コーディネーターによるトライアル型支援などの推進、労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化等、複数の施策の展開が認められるところであり、こうした施策の評価や検討も行い、その成果についても公表している（後掲）。上記対応策は使用者と傷病労働者の対話を促すものであり、その方向性は評価できるが、そもそも、病気休暇・休職についてより踏み込んだ立法提案はあり得ないか、といった点が今後の検討課題となりうる。また、傷病を抱えながら働く者の就労継続を考える際には、単に就労を免除するだけではなく、柔軟な働き方をいかに実現していくかといった点も検討課題となる。2019年度以降も幸い科研費の内定を受けたこともあり、上記の課題について更なる検討が必要であると考えている。その意味では、本研究は、次の研究の準備的研究としての意義も有している。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計9件)

石崎由希子,「治療と仕事の両立」に向けた法政策と今後の課題,ジュリスト,査読無,1526号,2018,81-86

石崎由希子,障害者差別禁止・合理的配慮の提供に係る指針と法的課題,日本労働研究雑誌,査読無,59巻8号,2017,20-32

石崎由希子,病気の治療と仕事の両立,労働法律旬報,査読無,1890号,2017,25-27

石崎由希子,疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨 休職・復職過程における法的規律の比較法的考察(5・完),法学協会雑誌,査読無,132巻10号,2015,1803-1895

石崎由希子,疾病による労働契約の終了 - 疾病休職・復職過程における法的規律の日独比較,日本労働法学会誌,査読有,126号,2015,141-154

石崎由希子,疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨 休職・復職過程における法的規律の比較法的考察(4),法学協会雑誌,査読無,132巻8号,2015,1361-1462

石崎由希子,疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨 休職・復職過程における法的規律の比較法的考察(3),法学協会雑誌,査読無,132巻6号,2015,937-1045

石崎由希子,疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨 休職・復職過程における法的規律の比較法的考察(2),法学協会雑誌,査読無,132巻4号,2015,543-604

石崎由希子,疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨 休職・復職過程における法的規律の比較法的考察(1),法学協会雑誌,査読無,132巻2号,2015,201-294

〔学会発表〕(計1件)

石崎由希子,疾病による労働契約の終了 - 疾病休職過程における法的規律の日独比較,日本労働法学会第129回大会(近畿大学),2015

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号：
出願年：
国内外の別：

取得状況（計 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：
ローマ字氏名：
所属研究機関名：
部局名：
職名：
研究者番号（8桁）：

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：
ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。