

Occupational Health Physicians

産業医入門

知っておきたい

産業保健裁判例 18 の教訓

著

林 剛司

産業医

株式会社日立製作所安全衛生マネジメント推進本部健康経営推進部
産業保健推進センター長

高木道久

弁護士 栄パーク綜合法律事務所代表

2 職種が限定された労働者の復職について、従前の業務に復職できなくとも労働者が復職を希望している場合には、復職を検討する必要がある。

判例：コントラ事件 大阪高裁平成14年6月19日判決(労働判例839号47頁)
大阪地裁平成13年11月9日判決(労働判例824号70頁)

事案概要

貨物自動車運転手として職種限定で採用された従業員が、慢性腎不全のため約2年間休職し、傷病手当が切れたあと主治医(腎臓専門医)の診断書をもとに復職を申し出た。会社は産業医(非常勤)の診察を求め、その意見をもとにこれを拒否したため、従業員は先の主治医のほかに腎臓専門医の意見を求め、就業制限つき(1日8時間以内、近距離の運転のみ)の診断書を提出した。その後、従業員は復職したが、復職を求めたときから現実に復職するまでの約8カ月間の就業拒否は理由がなく不当であるとして、その間の賃金等の支払いを求めた事案。

事案内容

原告X 昭和63年より勤務。貨物自動車の運転手として稼働
入社同時に全日本建設交運一般労働組合コントラ支部田辺分会に入会
被告Y社 コントラ株式会社(一般区域貨物運送業)

平成8年9月2日 Xは健診にて腎不全の疑いがあり、病院にて検査

9月21～25日 Xは尿路結石のため入院(稲沢病院)

9月26日～ Xは慢性腎不全のため休職

振り返りポイント ▶ 「診断名が『尿路結石』から『慢性腎不全』に変更となり、今後長期的な治療が必要となることが判明した。そのため、まずXに主治医と連絡を取ることで了解を得た上で、主治医にXの病状を確認の上、適当な時期にXおよび会社と今後の療養について話し合う機会を設ける」

- 平成10年6月1日 Xは6月16日から復職したい旨の申し入れ（傷病手当金給付期限）
- 6月13日 Xは主治医作成診断書提出（6月12日付）「疲労の残らない仕事量から開始、どの程度の仕事量なら腎機能を悪化させないか検討しながら、仕事量を考えていく必要がある」と記載されていた
Cre 6.1mg/dL, BUN 31mg/dL, α マイクログロブリン50.0mg/dL, Echo: 両腎萎縮
- 6月25日 XはY社の指示で産業医の面接を受けた
産業医診断書「慢性腎不全、慢性肝障害により就業不可要治療」
- 7月6日 XはS大学病院診断書提出「慢性腎不全、要治療。8時間を上限とした通常勤務可。可能な限り軽作業が望まれる。近距離車両運転可。週2回の休日が望まれる」と記載されていた
総務部長: いったん退職し、アルバイトとして週数回勤務を提案
X: 拒否
- 7月18日 産業医診断書により復職困難であると判断し、Xの復職を認めないことを通知した
- 平成11年1月20日 Xは産業医の面接を受け、産業医は診断書提出「慢性腎不全要治療。ただし長距離の運転をしない 8時間以上の労働をしない 週2回以上の休日が必要とし、軽作業（デスクワーク等）就労可」と記載されていた
Y社は、復職について以下の「覚書」に合意することが条件とした
- ① 将来慢性腎不全が悪化した場合は休職期間満了をもって退職
 - ② 産業医に就労可否の判断をゆだねる
 - ③ 運転手業務に就労させない
 - ④ 休職期間中の賃金を一切支払わない
- 平成12年2月1日～ 復職: 最初の1カ月は待機や庫内作業
- 3月1日～ 復職から2カ月間: 運転業務が恒常化
- 4月1日～ 休職前と同様の運転業務

Y社は、運転者として職種を特定してXに雇用された者であると認められる。そして、労働者がその職種を特定して雇用された場合において、その労働者が従前の業務を通常程度の遂行することができなくなった場合には、原則として、労働契約に基づく債務の本旨に従った履行の提供、すなわち特定された職種の職務に応じた労務の提供をすることはできない状況にあるものと解される（もっとも、他に現実に配置可能な部署ないし担当できる業務が存在し、会社の経営上もその業務を担当させることにそれほど問題がないときは、債務の本旨に従った履行の提供ができない状況にあるとはいえないものと考えられる。）。

ところで、Y社における運転者としての業務は、貨物自動車を運転して貨物を客先に配送するとともに、配送先で積荷の積み降ろし作業を行い、Y社の各営業所に戻るといった業務であり、運転業務、積み降ろし業務のいずれをとっても肉体的疲労を多く伴う作業が含まれており、また、長距離運転の場合や交通事情になどによっては、相当の肉体疲労を伴うことが予想される業務内容である。

したがって、少なくとも、ある程度の肉体労働に耐え得る体力ないし業務遂行力が必要であるから、これを欠いた状態では運転者としての業務をさせることはできないといわざるを得ない。

しかし、他方で、Y社においては、就業規則において、従業員を従事する業務により職種の区分をしているものの、業務の都合により職種の変更もあることを予定しており、その職種のうち作業員は、運転者として雇用された者であっても就労が可能と考えられる。また、運転者の業務についても、愛知、石川、福井、浜松、香川への1日1往復の運転業務と、兵庫、大阪への基本的に1日2往復の運転業務がローテーションで行われており、必ずしも長距離運転を前提とするものだけではなかった。

したがって、このような状況において、Y社の職場の状況に即応しつつ、Xが運転者としての職務をすることが全くできなかったか、あるいはY社の職場の運営を考慮に入れつつも一定の業務が可能であったといえるかどうかについて検討する。

Xの本件疾病の経過をみると、Xは、既に平成6年10月30日の健康診断において腎機能障害があると判定されて精密検査を受けるように指示されたものの、Xは、特に精密検査を受けることなく、その後2年にわたって、運転者として稼働

し、その間、腎機能障害を起因として業務上支障が生じたとの事情は特段認められなかったものである。そして、平成8年9月21日に運送業務の配送先で急遽尿路結石のため入院となったが、退院直後の診断で慢性腎不全のため安静加療を要するとされて欠勤するに至ったものである。

そして、Xは、欠勤、休職期間を併せて約2年間、通院治療し、安静治療が必要とされ、その間の診断の内容はほとんど変化がなかったものの、症状が悪化したとは認められず、透析療法を受けるまでには至らなかったものであるが、平成10年6月の復帰申入れの時点でも、血液検査の結果等では、慢性腎不全の状況が改善されていない結果を示していたものである。

Y社は、従前の診断で症状の好転が見られなかったことから、産業医の診断を受けることを求め、その検査結果や判断を重視して、平成10年6月の復職を認めなかったものであるが、その直後ころに昭和大学病院の診断書が提出されたことを考慮しても、産業医の判断の内容等に照らすと、Y社の判断は正当というべきである。

Y社として、平成10年6月の復職申入れを認めなかったのは、前記のとおり正当であるが、その後Xから同年7月6日付けの就労可能との診断書が提出され、同年8月からは第1審原告が強く復職を求めているのであるから、客観的な健康状態と就労可能かどうかについて検討すべきであったというべきである。

そして、平成11年1月20日の産業医の診断を基に検討すれば、比較的軽度の作業の運転者等として復職を認めることが可能であったというべきである。

確かに、Y社としては、比較的長距離の運転業務(1日1往復)と比較的近距离の運転業務(1日2往復)とをローテーションを組んで運転者を使用しており、Xを受け入れるとそのローテーションが乱れるおそれがあり、Y社告の業務運営上、問題が生じないではない。

しかし、本人の病状悪化の可能性がそれほどでなく、運転業務の危険等もないような場合には、業務に与える不利益と就労可能性とを慎重に比較検討すべきであり、本件の場合復職を認めることがY社に看過し難い不利益を与えるものであったとは認め難い。

これらを総合してみると、Xは、遅くとも平成11年2月1日には、業務を加減した運転者としての業務を遂行できる状況になっていたと認めることができ、Xは、債務の本旨に従った履行の提供をしたものと認められる。

以上によれば、Y社は、Xに対し、復職が可能となった平成11年2月1日から現実に復職した前日である平成12年1月末日までの賃金支払義務がある。

産業医の観点より

- 本事例については、原告X・被告Y社ともに慢性腎不全についての理解が不足していたと考えられる。特に今日においては「治療と仕事の両立」の観点から、産業医として会社に提出される診断書は必ず全例確認するとともに、診断名が「尿路結石」から「慢性腎不全」に変更になった時点で、可能であれば休職中のXと面談し状況を確認、面談が困難であれば会社を通して主治医に対してコンタクトを取ることにについてXの了解を取り、主治医に対してXの業務に関する情報提供とともに、Xの病状や腎機能の程度、透析導入の可能性、職場復帰のめど等について確認し、職場復帰の申請があった際にXとY社に対して医学的な知識の提供を行うことが必要であったと思われる。
- 本事例において、平成10年6月25日の時点では、長距離トラックの運転は不可が妥当であると思われる。
- 裁判では、専門医の意見より産業医の意見を採用している。その判断の背景には、産業医は職場の状況等をよく知っている立場であるという前提がある。そのため、名目だけの産業医や職場の状況を知らない産業医ではその優位性がない可能性がある。
- 事業者は原告Xの復職に際して、産業医に以下の判断を求めるべきであった。
 - ① 従前の業務への復帰が可能か否か
 - ② 従前の業務に復帰できないとすればどのような業務が可能か
 - ③ 従前の業務に復帰できるまでの期間
- 原告Xの慢性腎不全については、平成8年以前より存在すると推察されるが、これについて適切な保健行動がされていない。本事例の慢性腎不全状態について、2年もの休職は意味がないと考えられる。
- なお、本裁判例は主治医（専門医）と産業医の意見の相違がある場合に、

産業医の意見が採用された裁判例でもある。

弁護士の観点より

- 本判決は、職種を限定して雇用された労働者につき、傷病休職期間の満了までに休職事由が消滅したか、換言すれば傷病が治癒したか否かは、原則として従前の業務を通常程度の遂行することができる程度の健康状態に回復しているか否かで決するが、当該健康状態にまでは回復していない場合でも、他に現実に配置可能な部署ないし担当できる業務が存在し（その業務が遂行可能な程度には健康状態が回復している）、会社の経営上もその業務を担当させることにそれほど問題がないときは、なおも治癒と認めるべきと判断した裁判例である。本判決は、**「教訓1」**掲載の片山組事件最高裁判決（**2頁参照**）での判断を、職種を限定して雇用された労働者の場合に適用した裁判例として評価されている。
- 本判決では、貨物自動車の運転者の業務は、長距離の運転業務と近距離の運転業務がローテーションで行われていることに着目した上で、Y社の企業規模や配置の実態等もふまえ、「(労働者の病状の)業務に与える不利益と就労可能性とを慎重に比較検討すべきであり、本件の場合復職を認めることがY社に看過し難い不利益を与えるものであったとは認め難い」として、Y社は、平成11年2月1日以降のXに対しては、上記ローテーションを適用せずに近距離の運転業務だけを遂行させることは可能であったと判示している。
- 本判決は、Y社の就業規則において、業務の都合により職種の変更もあることが予定されている点も指摘しているが、判決文を読む限り、XとY社との労働契約における職種の限定は「運転者」であり、休職前のXが上記ローテーションに従って長距離運転業務に従事していたものの、その労働契約上の職種が「長距離運転者」と限定されていたわけではない点には留意が必要と思われる。

したがって、職種限定社員についても、限定された職種のうちで「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」るか否かを慎重に検討する必要がある。