

平成20年1月25日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成17年(ワ)第7388号 地位確認等請求事件

口頭弁論終結日 平成19年10月26日

判 決

原 告

同訴訟代理人弁護士

同

同訴訟復代理人弁護士

同

被 告

A  
齋 藤 と も よ

C  
情報システム株式会社

同代表者代表取締役

同訴訟代理人弁護士

同

同

主 文

- 1 原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、平成17年7月10日から本判決確定の日まで、毎月20日限り、月額31万1000円を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、59万8500円を支払え。
- 4 被告は、原告に対し、50万円及びこれに対する平成17年7月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

- 5 被告は、原告に対し、80万円及びこれに対する平成17年7月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 6 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 7 訴訟費用は、これを10分し、その3を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。
- 8 この判決は、第2項から第5項までに限り、仮に執行することができる。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

- 1 主文第1項と同旨
- 2 被告は、原告に対し、平成16年8月1日から本判決確定の日まで、毎月20日限り、月額31万1000円を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、平成16年8月1日から本判決確定の日まで、毎年7月及び12月の各末日限り、各51万9500円を支払え。
- 4 被告は、原告に対し、100万円及びこれに対する平成16年8月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 5 被告は、原告に対し、100万円及びこれに対する平成16年8月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

### 第2 事案の概要

本件は、平成15年7月10日から自律神経失調症及びクッシング症候群を理由に病気休職中であった原告が、平成16年8月1日からの復職の意思を表示し、かつ平成16年8月1日から現実に復職可能であったにもかかわらず、被告にこれを拒否され、平成17年7月9日をもって休職期間が満了したことにより翌日から退職として扱われたのは理由のない就労拒絶であり違法であるとして、原告が、被告に対し、従業員としての地位確認、平成16年8月1日以降の毎月の賃金（月額31万1000円）と年2回の賞与（各51万9500円）の支払い、

慰謝料（１００万円）と弁護士費用（１００万円）及びこれらに対する遅延損害金の各支払いを求めた事案である。

1 前提事実（証拠等の掲記のない事実は当事者間に争いがない。）

(1) 当事者

ア 被告は、コンピューター利用技術の開発及び販売等を業として行う会社である。なお、被告は、旧商号を **B** ..... といひ、  
**C** ..... に商号を現商号に変更した。

イ 原告は、被告との間で、平成６年４月１日に雇用契約を締結し、入社以来、コンピューターのプログラマーとして技術職に就いてきた者である（弁論の全趣旨）。

(2) 原告の休職

ア 原告は、平成１４年６月１３日、医療法人 **H** クリニック（以下「**H** クリニック」という。）を受診し、自律神経失調症と診断され（乙１）、平成１５年３月、大阪府立病院でクッシング症候群と診断され、その後、大阪大学医学部附属病院（以下「阪大病院」という。）で副腎皮質機能低下症との診断を受けた（乙１１）。

イ 原告は、平成１４年６月２５日から自律神経失調症を理由に欠勤を続けていたものの、平成１５年７月９日をもって就業規則に定める欠勤期間（甲５：就業規則２３条、２６条）が満了したため、翌１０日からクッシング症候群及び自律神経失調症を理由に最長２年間の休職期間（甲５：就業規則２４条）に入ることとなった。

ウ 被告においては、欠勤期間中の従業員に対しては、休職に至るまでの間、賃金の全額が支給されるものの、休職期間に入った従業員に対しては、賃金が支給されず（甲５：給与規定１４条、１５条）、休職期間の満了により退職となる扱いである。

(3) 原告の復職申請と被告の復職拒否

ア 原告は、被告に対し、平成16年7月9日、書面で、同年8月1日からの復職を申請したが、被告はこれを認めなかった。

イ 原告は、被告に対し、平成17年3月17日、改めて書面で、復職を申請したが、被告はこれを認めなかった(乙6, 7)。

ウ 被告は、原告に対し、平成17年5月18日付け内容証明郵便をもって同年7月9日をもって休職期間が満了し雇用契約が終了する旨通告し、同年7月9日の経過により退職扱いとなった。

#### (4) 原告の請求額

##### ア 賃金

(ア) 休職期間に入る前(平成15年7月分)の原告の賃金は、次のとおり月額31万1000円であった。

(内訳) 基本給 21万8000円

職能給 4万8000円

住宅手当 3万5000円

資格手当 1万0000円

(合計) 31万1000円

(イ) 被告において、賃金は、毎月末日締め当月20日払いである(甲5: 給与規定11条)。

(ウ) よって、原告は被告に対し、本来復職が可能であったはずの平成16年8月1日から本判決確定の日まで、毎月20日限り、月額31万1000円の割合による賃金の支払いを求める。

##### イ 賞与

(ア) 被告では、毎年7月及び12月に、賞与を支給するのが通例であった。

(イ) 欠勤前に原告が支給を受けた賞与の平均額は、次のとおり51万9500円となる。

平成12年 7月 51万3000円

平成12年12月 53万4000円

平成13年 7月 56万2000円

平成13年12月 46万9000円

(平均) 51万9500円

(ウ) よって、原告は被告に対し、本来復職が可能であったはずの平成16年8月1日から本判決確定の日まで、毎年7月及び12月の各末日限り、各51万9500円の割合による賞与の支払いを求める。

#### ウ 慰謝料

(ア) 原告は、平成16年8月1日から復職が可能であったにもかかわらず、被告からこれを拒否された上、復職交渉に当たって被告から不誠実な態度や暴言を受け、精神的苦痛を被った。これに対する慰謝料は100万円を下らない。

(イ) よって、原告は、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償請求権として慰謝料100万円及びこれに対する不法行為の日である平成16年8月1日から支払済みまで、民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求める。

#### エ 弁護士費用

(ア) 原告は、被告から復職を頑なに拒まれたため、平成17年5月から調停や裁判を続けざるを得ず、この間に多額の弁護士費用を要した。その費用は100万円を下らない。

(イ) よって、原告は、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償請求権として弁護士費用100万円及びこれに対する不法行為の日である平成16年8月1日から支払済みまで、民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求める。

## 2 主な争点

本件の主な争点は、原告に対する退職扱いの有効性、すなわち、休職期間満

了までに、原告が被告との雇用契約における債務の本旨に従った労務の提供をしたといえるかである。

### 3 上記主な争点に対する当事者の主張

#### (1) 原告の主張

##### ア 復職可能な健康状態であったこと

##### (ア) クッシング症候群について

原告は、平成15年3月にクッシング症候群との診断を受け、それ以降投薬治療を続け、一時その副作用で体調不良となったことはあるものの、平成16年2月には投薬治療を終了し、同年5月21日には、主治医から寛解状態であり労務可能との診断を受けるに至っている。なお、寛解とは、医学的に慢性疾患などで治療を認めるまでに至らないが、治癒に準ずる場合をいう。

さらに、平成16年7月9日には、阪大病院の医師から「クッシング病薬物療法後副腎皮質機能低下症（現在寛解状態）、労務可能と判断する。」との診断を得ている。

##### (イ) 自律神経失調症について

自律神経失調症は、クッシング症候群の症状の一つであり、クッシング症候群の寛解により、自律神経失調症も消失している。

そして、平成16年11月10日には、**H**クリニックの医師から、「易疲労性、集中力低下を主徴とする自律神経失調症は、副腎皮質機能の低下に起因していたと判断され、現在は以前の症状は完全に消失しており、意欲もあり、労務可能であると判断します」との診断を受け、同月24日には、「通常の労務就業に支障ない。」との診断も受けている。

##### (ウ) 原告の体調・生活状況等

原告は、クッシング症候群を発症した当初は、太る、ひどく疲れやすくなるといった症状に悩まされ、寝てばかりという生活を送らざるを得

ず、体重も70キロくらいまで増えるなど、明らかに異常があった。

しかし、平成16年2月に投薬治療を終了した時点では、太っている、疲れやすいという症状は既になくなっていった。

また、原告は、休職期間満了時には、掃除・洗濯・炊事・食料品の買い出しのために1キロくらいの距離を歩くことはもちろん、パソコンを自作して毎日使用するという状況であり、通常の生活を送っていた。

さらに、平成17年4月には、プログラミング言語Javaの通信教育を受け、同年11月には初級アドミニストレーターに合格するなど、積極的に被告取扱業務であるプログラミングについて学習もしていたが、その際にも体が疲れる等の支障は全くなかった。

そして、原告は、平成16年2月以降、投薬治療を受けておらず、経過観察のため定期的に通院し、血液検査を受けていたものの、異常を指摘されたことは一度もなく、現在は通院すらしていない。

そして、結局現在に至るまで一度も再発していない。

#### (エ) 小括

以上により、原告が、平成17年7月9日の休職期間満了時までには復職可能な健康状態になっていたことは明らかである。

#### イ 全職種に復職可能であること

##### (ア) 職種の限定がないこと

原被告間の雇用契約上、原告について職種の限定は存在しない。

そして、原告は、復職申請にあたり、職種を限定したり、特定の職種に復職したくないと述べたりしたことはなく、勤務時間・勤務内容に条件を付したこともない。

##### (イ) 残業や休日出勤について

被告においては、月30時間から70時間の超過勤務及び休日出勤が恒常化しており、原告が、復職申請にあたり、復職直後からいきなり被

告における過重な労務を負担することには自信がないと述べたことはある。

しかし、これは暫定的なものであり、原告がいかなる残業や休日出勤もしないという前提で復職を求めたことはない。

(ウ) 復職可能な職種の存在

原告は、復職直後の若干の配慮があれば、ほどなく従前の業務へ復帰できると考えており、このことは前記各診断書にあらわれている医学的診断によっても裏付けられている。

また、原告は、休職前まで技術職として開発部門で勤務していたが、復職申請時には、それ以外のサポートグループ、製品管理グループ、支援グループ等の部署や原告が行える軽易作業も存在したし、営業職や事務職に復職することも可能であった。

(エ) 小括

以上のように、原告は、一貫して全職種を対象に復職を希望しており、いずれの職種にも復職可能な状態にあった。

(2) 被告の主張

ア 原告の復職の可否について

(ア) 原告提出の各診断書

一般に主治医の「就労可能」という診断は、疾患による障害が一般的な就労に要する能力を阻害していないというものに過ぎず、現実に復帰すべき職場で最低限要請される能力が復元していることを積極的に述べるものではないから、原告提出の各診断書が、直ちに原告の復職が可能であることの根拠となるものではない。

そして、阪大病院の診断書は、あくまでも内分泌内科的見地からみてクッシング病が寛解状態になったというに過ぎないし、Hクリニックの各診断書については、治療中止から2年以上経過した後になって、原



告が受診していたカウンセラーからの依頼に基づき、1～3回の面接のみで作成されたものにすぎず、その内容の信用性すら乏しく、仮にその内容が真実であったとしても、具体的に被告への復職が可能であるとの根拠になり得るようなものではない。

(イ) 1回目の復職申請（平成16年7月9日）時点

a 被告は、この復職申請の直前である平成16年5月18日に、阪大病院にて原告及び担当医師と面談した際、担当医師から「原告のクッシング症候群は原因不明の周期性（再発性）のあるものの可能性が高い」等の説明を受けていた。

そこで、被告は、この結果を踏まえ、クッシング症候群については、投薬中止後6か月未満であり、再発の可能性が否定できないことから時期尚早であると判断し、自律神経失調症については、診断書の提出がなされていないことから判断もできなかったため、原告の復職申請を却下した。

このような事情に鑑みれば、この時点で、原告から、被告での就労という債務の本旨に従った履行の提供がなされたとは到底認められず、原告が復職できなかったのは当然である。

b 現に、この復職申請より後の平成16年8月4日の面談で、原告は、興奮して大声を発し、机を叩いたり、立ち上がって掴みかかろうとし、同席していた妻に止められるなどの情動不安定が顕著に認められ、同年11月15日の面談時には、易疲労性も顕著に認められていた。

さらに、原告は、技術職として開発部門に復職することしか考えられないにもかかわらず、平成16年11月15日の面談などでは、プログラマー等の技術職に復職する意欲が希薄で、むしろ忌避していると窺われるような言動が見られた。

このように、原告の心身の能力が、被告における労務に耐えられな

いような状態にあったことは明らかであり、現実に復職した場合、就労が強いストレスとなって、症状の悪化等を引き起こす可能性が高かったというべきであり、いずれにせよ、これらの面談より前の第1回目の復職申請時において、原告の復職が認められるような状況になかったことは明らかである。

- c なお、原告と被告は、この復職申請後の面談で、転職（退職）を前提とした話し合いを続けていたから、この復職申請は撤回されているとみるべきである。

(ウ) 2回目の復職申請（平成17年3月17日）時点

- a この時点で、被告は、クッシング症候群については寛解状態であり、再発の可能性も徐々に薄まりつつあると判断したものの、自律神経失調症について出された診断書は、治療中止から2年以上経過した後に診断書を提出するための面接をただけで出されたものであったから信用できず、むしろ1回目の復職申請後に行った面談時の原告の状態等を考慮すると、未だ復職できる状態にはないと判断した。
- b また、被告は原告と、それまでの数回の面談を通じて、転職又は退職を前提とした話し合いをしており、原告もこの復職申請にあたり、被告担当者に対して、「これまでの話し合いを覆すような敵対的な意図はありません。あくまでも円満な解決を目指していることに変わりがないことをご理解下さい。」と述べるなどして、転勤又は退職を前提とした態度をとっていた。

そのため、被告は、原告の復職について積極的に調査をしてこなかったのであるが、この復職申請に対応して、被告が原告に対し、担当医師等への面談を求めたところ、原告はこれを拒否し、被告が復職の可否を判断するについての情報入手を妨害した。

- c 以上のことからすると、このような状態でなされた復職申請を、原

告からの債務の本旨に従った履行の提供、すなわち被告での就労が可能となったことを明らかにした上で復職を希望するとの意思表示がなされていると評価することはできない。

(エ) 休職期間満了（平成17年7月9日）時点

- a この時点では、原告から復職に関する明示の意思表示はなされていない。

仮に何らかの意思表示があったとしても、2回目の復職申請より後には、これまで提出されていたものを踏襲した診断書が提出されただけで、2回目の復職申請に対応して被告が求めた担当医等との面談はもちろんのこと、原告代理人が介入し、原告本人との面談すら行えない状態となっていた。

したがって、この時点でも、債務の本旨に従った履行の提供と評価しうるような復職申請がなされていないことは明らかである。

- b さらに、原告に関しては、平成14年9月に病気が治っていないまま独断で復職し、わずか4日で再び欠勤することになったという前例があり、原告本人の復職可能との認識には信用性がなく、復職についての判断は慎重になされなければならないという事情があったことも併せてみれば、休職期間満了までの間に復職を認めなかった被告の判断は正当であった。

イ 原告が復職可能な職種等について

(ア) 職種の限定

被告の従業員は、大きく分けて、営業職、事務職、技術職のいずれかの職種に就いて勤務している。

原告を雇用するにあたり、その契約内容として明確な職種の限定はなされていないが、原告は、入社当初より一貫して、技術職として勤務しており、被告としても他の職種への異動は予定していなかった。

(イ) 復職可能な職種について

- a 営業職は、顧客対応に長けていることが必要であるが、原告はそれに該当しない。

事務職も、専門的知識等を必要としない一般的な事務作業については外部に委託しているため、原告が行える業務はない。

- b 技術職は、業務の違いから、開発部門とサポート部門に分かれているが、原告は、休職以前も開発部門で勤務しており、仮に復職するとしても同部門での勤務が予定されていた。

被告は、過去に、原告の希望に基づき、原告をサポート部門へ配属したことがあるが、原告は顧客とトラブルを起こした上、「お客様と直接関わり合う業務に向いていない。」などと述べて同部門での業務を嫌ったため、開発部門に戻したという経緯があり、原告にサポート部門での勤務は不可能である。

- c このように、原告が債務の本旨に従った弁済の提供を行い得るのは、技術職の開発部門に限られており、他の職種については、本来的に予定されている債務の本旨としての就労を履行することは不可能である。

したがって、たとえ原告が復職する職種を明示に特定していなかったとしても、弁済の提供を行っているとは評価されるのは、技術職の開発部門のみであり、他の職種については債務の本旨に従った弁済の提供がなされたとは評価し得ないから、被告としては開発部門における復職の可否を判断すれば足りる。

第3 当裁判所の判断

- 1 前記前提事実及び掲記の証拠等によれば、被告における原告の労務と発病後の経緯について、以下の事実が認められる。

(1) 被告における労務環境 (乙10, 13)

ア 被告には、営業職、事務職、技術職の3種類の職種があり、各職種の概

要は次のとおりである。

- (ア) 営業職は、主にソフトウェア製品の販売を担当し、商品の説明、販売価格の提示、納期の回答、注文の受付、納品の指示、売掛金の回収、クレームへの対応等を行う。
- (イ) 事務職は、総務部、経理部、営業総務部に配属され、総務部や経理部では他企業同部署と同じような業務を行い、営業総務部では製品の出荷、請求書の発行、売掛金の消込、在庫管理などを行う。なお、事務職の業務は、人件費削減のため、平成17年10月にアウトソーシングされた。
- (ウ) 技術職は、開発部門とサポート部門に分かれ、開発部門ではソフトウェア開発を行い、サポート部門では、顧客からの電話への対応、営業への同行、客先や展示会会場での製品の導入作業、出荷前の製品に対する品質検査等、開発部門と客先を繋ぐ業務を行う。なお、サポート部門は、時期やメンバーによって、サポートグループ、製品管理グループ、支援グループなど名称が異なるものの、業務内容にはほとんど変わらない。
- イ 被告の所定労働時間は、1日7時間30分であり、平成16年度の年間所定労働時間は1770時間である。

所定労働時間を超えた残業時間の平均は、次のとおりである。

平均残業時間の推移		全社	営業・事務	技術職
平成14年度	平均残業時間	394時間	264時間	448時間
平成15年度	平均残業時間	459時間	259時間	545時間
平成16年度	平均残業時間	455時間	244時間	518時間

上記残業時間を含めた被告における労働時間は、法定労働時間より年間約300時間（月25時間程度）多い。

(2) 原被告間の雇用契約（甲15，16）

原告は、平成6年4月1日、被告との間で雇用契約を締結した。

契約上、原告の職種についての限定はないが、原告は、入社以来、コンピ

ューターのプログラマーとして技術職に就き、入社してから平成8年9月まで開発部門に配属され、平成8年10月から平成12年3月までサポート部門に配属され、平成12年4月から再び開発部門に配属されて稼働していた。

(3) 自律神経失調症との診断と欠勤

ア 平成12年2月16日、原告は、怒りっぽく劣等感が強いことを主訴として、**H**クリニックを受診したところ、神経症と診断され、同クリニックの勧めにより、以後、**S** カウンセリングセンターにてカウンセラーによるカウンセリングを2週間に1回の割合で受けるようになった(乙12p1・p12・p14・p15・p29)。

イ 平成14年6月13日、原告は、職場の冷房が急に耐えられなくなり、動悸や全身の疲労感がある等の症状を訴え、再度、**H**クリニックを受診した(乙12p3~4・p27~28)。

同日、**H**クリニックの **N** 医師は、原告について、「自律神経失調症」と診断し、「休業の必要を認める(期間は本日より2週間が見込まれる)」との診断書を発行し、通院による投薬治療を開始した(乙1, 12p27等)。

ウ 平成14年6月24日、原告は、被告に対し、病気療養のため翌25日から同年7月31日まで欠勤する旨の届出をし、同年6月25日から欠勤した(乙3)。

エ **H**クリニックでの通院治療によっても原告の症状は軽快せず、同クリニックの **I** 医師(以下「**I** 医師」という。)は、平成14年7月24日、原告について、「自律神経失調症により、なお易疲労性、集中力の低下があり、向後約1ヶ月の休養を要すると判断します。」との診断書を発行した(乙2)。

オ 原告は、平成14年9月2日から6日まで、自らの判断で入社してみたものの、就労できる体調にはなく、再び欠勤することとなった。(甲20

p 2, 乙12 p 35)。

カ その後、原告の症状は軽快傾向を示し、平成14年9月25日の受診をもって、Hクリニックでの診療は終了した(乙12 p 36)。

(4) クッシング症候群との診断と欠勤及び休職

ア 他方、原告は、近医から蛋白尿、高血圧の指摘を受け、平成14年9月に大阪府立病院を紹介されて受診した。

大阪府立病院では、平成15年1月に副腎皮質刺激ホルモンの上昇を指摘され、同年3月7日からの検査入院の結果、クッシング症候群と診断された。

クッシング症候群とは、コルチゾール(副腎皮質から分泌されるホルモンで、糖質コルチコイドの一種)の慢性過剰分泌に起因し、中心性肥満、満月様顔貌、水牛様肩、赤色皮膚線条、多毛、月経異常、骨粗鬆症、精神異常など特有の症状を呈する病気であり、治療方法として手術療法、薬物療法、放射線療法等が行われる。

(以上につき、甲11、乙11 p 11)。

イ 原告は、平成15年4月25日から、大阪府立病院にて投薬治療を受けていたものの、副作用が出現したため、同年9月16日、同病院の紹介で、阪大病院を受診した。

阪大病院では、平成15年9月16日から、入院による精査・加療が行われ、投薬の副作用による副腎不全であるとして、治療が行われた。

クッシング病については、画像上異常所見がなく、周期性クッシング症候群の可能性が示唆されたため、経過観察することとなった。

原告は、平成15年10月9日に退院し、以後、外来通院による投薬治療が開始された。

(以上につき、乙11 p 6～7・p 11)。

ウ この間の平成15年7月9日をもって、原告の欠勤期間は満了し、翌1

0日からは休職扱いとなった。

(5) 休職後、書面による1回目の復職申請まで

ア 原告は、阪大病院に通院して投薬治療を受けてきたところ、平成16年2月には副腎皮質の機能に改善が見られ、投薬治療も中止された(甲10, 乙11p20)。

イ このころから原告は復職を考えるようになり、平成16年5月21日、原告は、病状説明を受けるため、被告の担当者である **U** (以下「**U**」という。)と **O** (以下「**O**」という。)を伴い、阪大病院の **K** 医師(以下「**K**医師」という。)を訪れた。

**K**医師からは、原告が罹患しているクッシング症候群は周期性の疑いが強いものの、寛解状態にあり、労務は可能である旨の説明があった。

(以上につき、甲4, 20, 原告本人)

ウ 平成16年7月9日、阪大病院の **K** 医師は、原告について、「クッシング病薬物療法後副腎皮質機能低下症(現在寛解状態)」であり、「現在は副腎皮質機能は正常に回復しており、無投薬にて経過観察をしている。寛解状態であり、労務可能と判断する。」との診断書を発行した(甲1)。

(6) 書面による1回目の復職申請後、書面による2回目の復職申請まで

ア 平成16年7月9日、原告は、同月9日付けの上記診断書を被告に送付するとともに、書面で、同年8月1日からの復職を求めた(甲1, 2の1・2)。

イ 平成16年7月12日、被告は、原告に対し、次の理由で復職は認められない旨、書面で回答した(甲4)。

- ① 診断書にも「現在寛解状態」とあり治療が必要な状況に変化はない。
- ② **K**医師によれば、原告が罹患しているクッシング症候群は周期性の疑いが強いとのことであり、再発の可能性は個人差があるとしても、本年2月の投薬中止より半年未満でそれを払拭するには時期尚早である。



③ 原告は、過去に自律神経失調症の診断書を提出しており、平成16年6月4日に来社した際の報告では現在も通院中であるとのことであった。今後、復職を申請する際は、当該疾病についての診断書の提出も必要である。

ウ 平成16年7月21日、原告は、被告からの上記回答を不服として、次のような意見と、どのような状態になれば復職を認めてもらえるのかという質問を記載した電子メールを送信した(乙8)。

① 現在は月1回の血液検査を受けているだけであり、治療は行っていない。

② 原告の場合、医学的な原因(例えば腫瘍)が見つからなかったため、医学的に完治はあり得ない。また、たとえ完治しても再発の可能性をゼロにはできない。

③ 現在通っているのは単なるカウンセリングであり、自律神経失調症の診断を受けた医院とは違う。ただし必要であれば当該疾病に関する診断書を提出する用意はある。

エ 平成16年8月4日、被告は、原告と面談の機会を持った。

面談は、UとOが担当し、原告は妻を同伴して面談に臨んだ。

その席上、被告の担当者から、復職を認めない理由について、寛解期間が半年では短すぎるとの話があり、具体的に寛解期間がどのくらいであれば良いとはいえないが、休職期間満了までにはいずれ復職を検討したいという趣旨の発言がなされた。

途中、Uから、原告が敵対的でかちんとくる、何の努力もしないで自分の権利主張ばかりしているというような発言がなされ、原告がかつとなって大声を出し、机をたたいて立ち上がったところを妻に止められるという場面もあった。

(以上につき、甲20、原告本人)

オ 平成16年11月10日、原告は被告に提出する診断書を書いてもらうため、**H**クリニックを再度受診し、同クリニックの**I**医師から、「以前当科にて暫定的に診断された『易疲労性・集中力低下』を主徴とする『自律神経失調症』は、阪大病院によって治療された副腎皮質機能の障害に起因していたと判断されます。現在は以前の症状は完全に消失しており、意欲もあり、労務可能であると判断します。」との診断書の発行を受けた（甲8、乙12p36・p40）。

カ 平成16年11月15日、被告は、原告と面談の機会を持った。

この際、原告は、自律神経失調症に関する同月10日付けの上記診断書を持参した（乙6、弁論の全趣旨）。

面談の中で、原告は、**U**から業務内容についての希望を聞かれ、「プログラマーは好きであるが、自分は周囲の人と同じ程度にできないと自覚している。勤務時間が長いのがかなわない。」と述べ、被告の担当者からは、開発部門以外への配転は難しいこと、開発部門では残業が増えており、それに付いていけるようになって欲しいとの話があり、また、転職するのであれば、再就職の支援を行うというような話があった。

（以上につき、甲20、乙13、原告本人）

キ 平成17年2月21日、被告は、原告と面談の機会を持った。

面談の中で、原告は、**V**から、「被告に限らず、どんな仕事をしたいのか。」と聞かれ、「被告に時間が決まっている仕事がないのは理解しており、働き方としては自営がよいと考えている。」と述べた。

（以上につき、甲20、乙13、原告本人）

#### (7) 書面による2回目の復職申請後

ア 平成17年3月17日、原告は、被告に対し、改めて復職を求める旨の書面を送るとともに、「本日、復職申請を書留内容証明郵便にてお送りしました。この申請は、私の原則的立場と貴社の意思を今後の話し合いのため

めに公式に確認するためのものです。これまでの話し合いを覆すような敵対的な意図はありません。あくまでも円満な解決を目指していることに変わりがないことをご理解ください。」と記載した書面を被告宛に送付した(乙6, 9)。

イ 平成17年3月22日、被告は、原告に対し、次の理由で復職は認められない旨、書面で回答した(乙7)。

① クッシング症候群については、平成16年2月に投薬を中止してから1年以上が経過し、ほぼ寛解状態であると判断しており、周期性の疑いは完全には払拭出来ないものの再発の可能性についても徐々に薄まりつつあると考えている。

② 原告が平成14年6月より今日まで欠勤・休職に至ったそもそもの事由は、「易疲労性、集中力低下」を主な症状とする自律神経失調症であり、被告は原告と2～3か月ごとに面談をしているが、1時間未満の面談中、原告の苦しそうな表情や態度を見て、7時間30分の所定労働時間内であっても就労することは辛いと考えており、未だ上記症状が完治していないと判断している。

③ 平成16年11月10日付けのHクリニックからの診断書では、自律神経失調症はクッシング症候群が主因と断定されているが、被告はこの診断に疑義を抱いている。

自律神経失調症とクッシング症候群の因果関係についての説明がされておらず、またどのような検査あるいは医学的データに基づき自律神経失調症が完治したと診断したのかが分からない。

もし、原告が同意するなら、被告は同医師を直接訪問し、説明を聞く用意がある。

ウ 平成17年5月18日、被告は、原告に対し、原告の休職期間が同年7月9日をもって満了となり、就業規則29条5号により同日をもって退社

となること、その場合の退職金額と退社手続及び返却物、また休職期間満了日までに休職事由が消滅する場合は別途通知する旨を記した書面を送付した（甲6）。

エ 平成17年5月、被告は、原告に対し、面談を求めたが、原告は、既に弁護士を依頼して後記調停を申し立てていたため、この求めに応じなかった（原告本人）。

オ 原告は、被告に対し、復職と平成16年8月1日以降の賃金の支払いを求める調停を申し立てていたが、被告は、調停の席上で、原告の復職を認めないと述べ（争いが無い）、平成17年6月17日、調停は不成立となった（大阪簡易裁判所平成17年（ノ）第313号、甲7）。

カ 平成17年6月22日、**H**クリニックの**I**医師は、原告について、「クッシング病後寛解状態」にあり、「クッシング病に起因した易疲労性・集中力低下を中心とする症候群に対して、当院では平成12年12月18日から平成14年9月25日まで少量の抗うつ薬投与による薬物療法及び通院精神療法を行った。症状は軽快傾向を示し、かつ身体疾患（クッシング）の存在が疑われたという2つの理由により、平成14年9月25日の受診をもって当院の診療は終結した。以後は阪大病院でクッシング病の加療を受け、易疲労性・集中力低下の問題も解消している。その後当院で診断書を出すため、平成16年11月10日、平成17年5月11日、同年6月22日の3回面接を行っているが、3度とも安定した寛解状態にあり、通常の労務に服することが可能と判断される。」との診断書を発行し、原告はこれを被告に提出した（甲9、弁論の全趣旨）。

キ 平成17年6月24日、阪大病院の**K**医師は、原告について、「副腎不全後寛解状態」にあり、「平成15年3月他院にてクッシング病疑いにて入院。オペブリン投与を開始された。その後全身倦怠出現し、平成15年9月当科受診。オペブリンにより副腎不全と診断し、同薬剤中止。その

後自覚症状改善し、経過観察中であるが、現時点ではクッシング病再発認めず、異常所見を認めない。平成16年2月より内服治療中止している。向後3か月に1度程度の経過観察を要する。通常の労務就業に支障ない。」との診断書を発行し、原告はこれを被告に提出した（甲10、弁論の全趣旨）。

(8) 休職期間満了後

ア 平成17年7月9日、原告の休職期間は満了し、被告は同日の経過をもって原告を退職扱いとした。

イ 原告は、休職期間が満了する前から、原告を債権者、被告を債務者として、地位保全と平成16年8月1日以降の賞与を含む賃金の仮払いを求め、仮処分を申し立てていたところ、平成17年7月25日、原告の主張を一部認める内容の仮処分命令（債務者は、債権者に対し、平成17年7月以降本案の第1審判決言渡しに至るまで毎月20日限り、5万円を仮に支払え。債権者のその余の申立てをいずれも却下する。）を得た（当庁平成17年（ヨ）第10024号地位保全等仮処分命令申立事件、甲14）。

ウ 平成17年7月28日、原告は本訴を提起した（当裁判所に顕著）。

エ 平成18年1月25日、原告は、訴訟代理人を通じて、阪大病院の **K** 医師に対し、残業の可能性についての意見を求め、同月27日、同医師から、「残業を含め労務可と判断する。残業については患者から聴取した残業状況を意味するものである。」との診断書の発行を受けた（甲18、乙11p34）。

2 前項で認定した事実をもとに、休職期間満了までに原告が債務の本旨に従った労務の提供をしたといえるかについて検討する。

(1) 先に認定したところによれば、原告の健康状態についての経過と労務の提供状況は次のとおりである。

ア 原告は、平成14年6月に **H** クリニックで易疲労性・集中力の低下を

主症状とする自律神経失調症と診断され、平成15年3月に大阪府立病院でクッシング症候群と診断され、同年9月には阪大病院でクッシング症候群に対する投薬治療の副作用による副腎皮質機能低下症を指摘され、クッシング症候群については周期性のものであるとの疑いを指摘された。

しかし、副腎皮質機能低下症については、阪大病院での投薬治療により回復し、平成16年2月以降は投薬も不要となり、経過観察を受けるだけとなり、クッシング症候群の再発もなく、同年7月には担当医である**K**医師から寛解状態との診断を受けた。

また、自律神経失調症についても、この診断をした**H**クリニックの**I**医師から、副腎皮質機能の障害に起因していたと考えられ、平成16年11月時点で易疲労性・集中力低下の症状は完全に消失しているとの診断を受けた。

さらに、平成17年6月22日には**H**クリニックの**I**医師から、易疲労性・集中力低下を中心とした神経症状について、これまでの診療経過の概要と、寛解状態にあると判断した理由を記した診断書が、同年6月24日には阪大病院の**K**医師から、クッシング症候群及びその投薬治療の副作用による副腎不全について、これまでの治療経過の概要と、再発なく寛解状態にある旨を示した診断書がそれぞれ出されており、いずれの医師も、原告が通常の労務に服することに支障はないと診断している。

イ そして、原告は、平成16年7月9日に初めて書面で同年8月1日からの復職を申請したが、被告に拒否され、その後も、診断書を提出するなどして、再三復職を求めるも、被告から復職を認める旨の回答はなく、平成17年3月17日には改めて書面で復職を申請したものの、これも拒否された。

平成17年6月22日及び同月24日付けの前記各診断書は、2回目の書面による復職申請に対し、被告から以前に提出した診断書では十分でな

いと指摘を受けて、原告が再度提出したものである。

ウ 以上の事実を総合してみれば、遅くとも平成17年7月9日の休職期間満了時には、原告の病状は、被告における就労が可能な程度にまで十分回復していたということができ、原告からは債務の本旨に従った労務の提供があったとすることができる。

(2) これに対し、原告は、平成16年7月9日付け診断書には寛解状態とあり、平成16年8月1日から復職可能な健康状態にあったのに、被告が理由なく復職を拒否したものであると主張する。

なるほど、証拠（甲12）によれば、寛解状態とは、ある重篤な疾患の経過中に、自・他覚症状や検査成績が一時的に好転し、あるいはほとんど消失する状態をいい、治癒し難い疾患については、病勢が静止あるいは一時的に回復した寛解状態を保つことが治療の目標であるといえることができる。

しかし、**K** 医師によれば、原告が罹患しているクッシング症候群は周期性の疑いが強いとのことであり、平成16年2月に投薬が中止されてから半年未満であることからすると、同年7月9日付けの上記診断書にいう寛解状態が安定したものかについて見極めたいとの被告の判断は、被用者に対して安全配慮義務を負う使用者の判断として、一応の合理性が認められる。

また、上記診断書には、当初の欠勤事由であった自律神経失調症についての記述がなく、この点について被告の指摘を受けた後、平成16年8月1日までに原告から診断書等が追完されることはなかったことからすると、自律神経失調症については回復未了であると被告が判断したこともやむを得ないところである。

したがって、平成16年8月1日の時点で、原告の病状が復職可能な程度に回復していたと判断できるだけの資料が被告に提供されていたとは言い難く、この点についての原告の主張は採用できない。

(3) また、原告は、自律神経失調症についても、平成16年11月10日に

HクリニックのI 医師から、副腎皮質機能の障害に起因していたと考えられ、同日時点で易疲労性・集中力低下の症状は完全に消失しているとの診断を得て、その診断書を被告に提出していると主張する。

しかし、上記診断書の記載だけからは、副腎皮質機能障害と自律神経失調症との関係や、易疲労性・集中力低下の症状が消失しているとの判断に至った経緯等が不明であり、とりわけ易疲労性・集中力低下の症状の消失については、使用者として裏付け調査等が必要であると被告が考えるのも、もっともである。

したがって、上記診断書の提出だけをもって、直ちに原告が復職可能とは言い難く、被告が原告と定期的に面談の機会を持ち、上記診断書の提出を受けた後も平成17年2月21日に原告と面談していること、同年3月17日付け復職申請に対して、HクリニックのI 医師から直接説明を聞く用意があると回答していることも併せ考慮すれば、このころ被告が理由なく原告の復職を拒否していたとも言い難いところである。

(4) 他方、被告は、休職期間が満了する平成17年7月9日の時点で、原告から復職に関する明示の意思表示はなく、仮にあったとしても、従前のものを踏襲した診断書が提出されただけで、I 医師との面談や原告本人との面談は拒否されていたから、休職期間満了時にも債務の本旨にしたがった履行の提供があったとはいえないと主張する。

ア しかし、原告は、平成16年8月1日からの復職を書面で求めたのを初めとして、その後も診断書を提出するなどして、継続して復職の意思を示していたものといえることができる。

この点、被告は、平成16年11月15日や平成17年2月21日の面談では転職又は退職を前提とした話し合いをしていたとも主張するが、これらの面談を通じて、原告が転職や退職を承諾したことはない上、転職や退職に向けての具体的な条件等が話し合われていたと認めるに足る証拠は



く、かえって、平成17年3月17日には書面で復職申請がなされており、少なくともこれをもって原告の復職の意思は明確にされたものといえることができる。

なお、被告は、原告がこの復職申請と同日付けの書面で、「これまでの話し合いを覆すような敵対的な意図はありません。あくまでも円満な解決を目指していることに変わりがないことをご理解下さい。」と述べていることを捉えて、転職又は退職を前提とした態度であったと主張するが、この書面の冒頭には「この（復職）申請は、私の原則的立場を・・・確認するためのものです。」とあることに照らしてみれば、それまでの面談で被告から転職又は退職を勧められたことに不安を感じた原告が、円満な復職を希望する意思を明確にしたものと解するのが自然である。

イ また、前述のとおり、クッシング症候群については平成17年3月22日の時点で被告も安定した寛解状態にあると判断しており、残るは、易疲労性・集中力低下を主症状とする自律神経失調症の状態であったところ、原告は、被告から、平成16年11月10日付けのHクリニックからの診断書では、自律神経失調症とクッシング症候群との因果関係や、易疲労性・集中力低下の症状が消失したと判断された経緯が不明であると指摘されたことを受けて、平成17年6月22日及び同月24日付けの各診断書を提出している。

そして、平成17年6月22日付け診断書（甲9）には、易疲労性・集中力低下の症状について、平成16年11月10日、平成17年5月11日及び同年6月22日の面接の結果、いずれも安定した寛解状態にあったとのHクリニックのI医師による診断結果が記されており、平成17年6月24日付け診断書（甲10）には、原告に出現した全身倦怠は副腎不全によるものであり、副腎不全の改善に伴い自覚症状も改善し、寛解状態にあるとの阪大病院のK医師による診断結果が記されており、いずれ

の医師も、原告が通常の労務に服することに支障はないと診断している。

このように、上記各診断書は、前記被告の疑問に医学的見地から答える内容となっており、原告の病状が復職可能な程度に回復していたと判断できる資料として充分である。

ウ さらに、被告は、原告には以前に独断で復職し、わずか4日で再び欠勤することになった前例があり、原告の復職可能との認識は信用できず、復職についての判断は慎重にする必要があったところ、被告が **I** 医師との面談や原告本人との面談を申し入れても拒否され、復職の可否を判断できる状態になかったと主張する。

しかし、今回の復職可能との判断は、原告の独断によるものではなく、医師の診断によるものである上、原告が面談を拒否したのは、既に調停を申し立てていたためであり、被告は調停での話し合いを通じて、 **I** 医師との面談や原告本人との面談を求めることは可能であったはずであるし、他に被告の嘱託医による診断を求める等の手段を講じることも可能であったはずである。

しかるに、そのような交渉をすることなく被告は原告の復職を認めないと述べて調停を不成立としたものであり、復職の可否を判断できる状況になかったとの被告の主張は採用の限りでない。

エ(ア) 加えて、被告は、開発部門以外に原告が現実に勤務できる職種はなく、開発部門では高性能・高機能・短納期というニーズに応えなければならないという業務の性質上、残業が非常に多いところ、原告が提出した各診断書は、一般的な就労が可能な程度に病状が回復しているというにすぎず、現実に復帰すべき開発部門で最低限要求される就労が可能な程度にまで回復していることの根拠にはならないと主張し、これに沿う医師の意見書(乙14)を提出する。

しかし、上記医師の意見書は、原告を実際に診察することなく、専ら

被告からの報告に依拠して作成されたものであるから、にわかに採用できない。そして、他に、原告の健康状態が開発部門で最低限要求される就労に耐えうるまでに回復していないとする証拠はない。

しかも、被告が開発部門での業務に特殊なものとして主張するところは、主に残業の多さであるが、労働者は当然に残業の義務を負うものではなく、雇用者は雇用契約に基づく安全配慮義務として、労働時間についての適切な労務管理が求められるところ、残業に耐えないことをもって債務の本旨に従った労務の提供がないということとはできない。

- (イ) また、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・異動の実状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（最高裁平成10年4月9日第一小法廷判決参照）。

そして、雇用契約上、原告に職種や業務内容の特定はなく、復職当初は開発部門で従前のように就労することが困難であれば、しばらくは負担軽減措置をとるなどの配慮をすることも被告の事業規模からして不可能ではないと解される上、被告の主張によればサポート部門は開発部門より残業時間が少なく作業計画を立てやすいとのことであり、サポート部門に原告を配置することも可能であったはずである。

この点、被告は、サポート部門は原告自身が向いていないと述べて同部門での業務を嫌っていたと主張するが、その根拠とするところは平成11年当時の自己申告書（乙15）であり、これを7年以上経過した休職期間満了時の資料とする価値は乏しく、また休職期間満了時までに被

告が他部門における原告の就労可能性を具体的に考慮した事情も窺えない。

オ したがって、休職期間満了時に原告から債務の本旨に従った労務の提供はなかったとの被告の主張は採用できない。

(5) 以上によれば、遅くとも平成17年7月9日の休職期間満了時には、原告から債務の本旨に従った労務の提供があったといえることができる。

3(1) したがって、平成17年7月9日に休職期間が満了したことをもって退職としたことは就業規則27条1項、29条5号(甲5)の適用を誤ったものとして無効であり、原告はなお被告の従業員としての地位を有しているといふべきである。

(2) また、原告は、被告が復職を認めず、休職期間満了による退職として扱ったため、平成17年7月10日以降の労務に服することができなかつたのであるから、原告は同日以降の賃金等請求権を喪失しないといふべきである(民法536条2項)。

#### ア 賃金

前記前提事実記載のとおり、休職期間に入る前(平成15年7月分)の原告の給与は、月額31万1000円(内訳、基本給21万8000円、職能給4万8000円、住宅手当3万5000円、資格手当1万円)であり、毎月末日締め当月20日払いであったことが認められる。

したがって、被告は、原告に対し、雇用契約に基づく賃金として、平成17年7月10日から本判決確定の日まで、毎月20日限り月額31万1000円を支払う義務があるといふべきである。

#### イ 賞与

(ア) 証拠(甲5)によれば、被告は、賞与について次のように定めていることが認められる。

給与規定17条

賞与は、毎年7月および12月に、次の対象期間における会社の業績ならびに従業員の成績等に応じ、下表により支給することがある。

区分	対象期間	受給資格者
夏期賞与 (7月)	前年10月1日より 3月31日まで	左の期間に在籍し、かつ賞与 支給日に在籍している者
年末賞与 (12月)	4月1日より 9月30日まで	

(イ) そして、証拠(乙16の13・14)及び弁論の全趣旨によれば、被告はこれまで、個々の従業員の本給と職能給の合計額を「基礎額」として、それに被告の業績等をもとに設定した「月数」と、個々の従業員ごとの「考課掛率」を乗じて算出した額の賞与を、受給資格者全員に支払っており、平成18年度夏期賞与以降の月数及び考課掛率は次のとおりであったことが認められる。

a 平成18年度夏期賞与

(a) 月数 1.5か月

(b) 考課掛率(標準支給月数に対する増減率：%)

ランク	S	A	B+	B	C++	C+	C	C-	C--	D	D-	E	F
基幹職	+30	+25	+20	+15	+10	+5	標準	-5	-10	-15	-20	-25	-50
総合職	+25	+20	+15	+10	+5	+2		-2	-5	-10	-15	-20	-50
一般職	+15	+12	+10	+7	+5	+2		-2	-5	-7	-10	-12	-50

b 平成18年度年末賞与

(a) 月数 1.5か月

(b) 考課掛率 平成18年度夏期賞与のときと同じ

c 平成19年度夏期賞与

月数 1.5か月

(ウ) 原告は、平成17年7月10日には復職できたはずであるところ、同日以降の在籍者に対して支払われるべき平成18年度夏期・年末賞与及び平成19年度夏期賞与については、これを受給する資格を有しており、少なくとも、各賞与について定められた月数に最低ランクの考課掛率を乗じた賞与を受給する権利を有しているというべきである。

もつとも、被告において賞与は、従業員の権利ではなく、被告がその時々の業績に応じて、その裁量で支給の有無や額を決することができる性質のものであり、平成19年度年末賞与以降の賞与については、支給されるか否かすら未定と言わざるを得ない。

(エ) したがって、原告が被告に対して請求できる賞与は、平成18年度夏期賞与、同年度年末賞与、平成19年度夏期賞与として、各19万9500円と認めるのが相当である。

(計算式：(218,000円 + 48,000円) × 1.5月 × 50% = 199,500円)

### (3) 慰謝料

証拠(甲20, 原告本人)及び弁論の全趣旨によれば、原告は、被告が理由なく復職を拒否し、違法に休職期間満了をもって退職としたことにより、被告における従業員としての地位を奪われ、その回復に多大な時間と労力を余儀なくされたこと、この間、社会的・経済的に不安定な立場に置かれた上、コンピュータープログラマーとして現場での作業を通じてスキルアップする機会を奪われたことが認められ、これによって原告が被った精神的苦痛を慰謝するには50万円が相当と解する。

### (4) 弁護士費用

本訴に至るまでの経緯、本訴における審理の内容、審理の経過、認容額等、本件に現れた一切の事情を考慮すれば、休職期間満了後の復職を拒否した被告の不法行為と相当因果関係のある損害としては、80万円の限度で弁護士費用の支払いを認めるのが相当である。

4 以上により、原告の本訴請求は、前記3（ただし、慰謝料と弁護士費用については、不法行為の日である休職期間満了日の翌日の平成17年7月10日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金を含む。）の限度で理由があるから、その限度で認容し、その余は理由がないからいずれも棄却することとして、訴訟費用の負担について民事訴訟法61条、64条本文、仮執行宣言につき同法259条1項を、それぞれ適用して、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

裁 判 官 上 田 賀 代