

Q 心身障害の場合、軽易業務に配置転換させても企業は解雇を回避する義務があるか

A

1 業務限定の有無がポイント

期間の定めのない雇用契約において業務を限定せずに雇用される者については、一般的に長期継続的な雇用関係の下に業務変更等人事異動が予定されており、これとの関係において、心身障害の場合、軽易な業務に配転させてまでも解雇回避の努力をすべきかという問題が生じる。

一方、業務限定がある場合は、もともとそれ以外の業務は雇用契約上予定されていないので、他の業務に配転してまで、解雇回避の努力を求められる場合は少ないと考えられる。

すなわち、①心身の状況がどうであるか、②就業規則等の規定はどうなっているか、③企業規模等からみて他に配転できる業務があるか、④現実の人員配置はどのようになされているか等を踏まえて、例別に総合判断されることになる。

企業によって事情は千差万別であろうが、ある程度、配転を含めた措置をとることが可能である場合には、そのような検討をせずに従前の業務のみを前提として解雇することは、解雇権の濫用とされる可能性がある点に留意する必要がある。

2 関係裁判例

心身の障害を理由とした解雇に関する裁判例のうち、まず解雇を有効と認めたものとしては次のようなものがある。

栄大事件（大阪地裁 平 4.6.11 1 決定）は、業務災害で負傷（腰筋挫傷）して症状固定後、障害等級 1 2 級の後遺症（腰痛）が残った労働者に対し、仕事が靴の修理等で立ち仕事が多く、腰痛の持病では勤務に耐えられないとしてなされた解雇を有効とした決定は、労働者の職種限定については言及していないが、仕事が靴の修理等であることは当然の前提とされていることがうかがわれ、労災の後遺症とはいえ腰痛持ちでは業務に耐えられないとの結論に問題はないであろう。

他方、解雇を無効とした裁判例として、本訴と仮処分とで結論の分かれた微妙な事案ながら、まこと交通事件（札幌地裁 昭 61.5.23 判決）がある。

これは、心臓疾患を有しペースメーカーを装着するタクシー運転手について乗務員として安全稼働は不可能で、他に配転可能な職務もないとしてなされた解雇が争われたもので、仮処分（札幌地裁 昭 58.12.15 決定）が解雇を有効としたのに対し、本訴判決は、ペースメーカーの装着により心臓機能の欠陥は健常者とほぼ異なる程度に補われており、ペースメーカーを装着した原告がタクシー乗務員としての業務に耐え得ないとする十分な証拠はないとして解雇を無効とした。

本判決については、ペースメーカーの影響等で事故が起きた場合、会社の責任問題となることを考えると、そのリスクを会社に負担させることには疑問が残るところである