

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

私傷病休職の復職時の留意点

< 治癒の考え方、復職判断時の対応 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

私傷病休職制度とは、業務外の理由によるケガや病気で一定期間就労することができなくなった場合に、在籍のまま、特定の期間就労を免除する制度のことをいいます。この私傷病休職では、特に休職期間満了時の復職の可否をめぐるトラブルになることがあります。今回は復職判断を行う際の留意点について解説します。

1. 復職要件の治癒の考え方

休職期間中や満了時に休職事由が消滅したと会社が判断した場合には、復職をさせることになります。しかし、会社が判断できるとはいえ、復職を問題ないとする医師の診断が出ているなど、客観的にみて復帰可能な状態であるにもかかわらず、会社が復職を認めず退職とした場合には、その退職措置が無効とされることがあります。

平成10年の最高裁判決(片山組事件・最一小判平10・4・9)では、建築現場で現場監督業務を行っていた労働者がパセドウ病により、事務作業しかできなくなり、自宅治療命令を受けたことについて、「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、～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」と示されました。

つまり、休職前と同じ業務ができなくても、他に行うことができる軽易な業務があり、それを本人が希望しているのであれば労務提供があるということができ、会社は実際に配置可能な業務があるか検討する必要があるとされます。

企業規模や業種により、別の業務に従事させる現実的可能性の範囲は異なるといえますが、復職時には、従前の職務を行えるかどうかを基準としつつ、配置転換ができるかどうかも考慮したうえで判断するようにします。

とはいえ、別の業務が存在したとしても、「上司と必要なコミュニケーションがとれるか、職場でトラブルなく過ごせるか、職場で不穏な言動はないか、身だしなみができているか」という観点において相当支障があったことを理由に、アスペルガー症候群の障害をもつ従業員の復職申請を拒否し退職させた対応が認められた事例もあります(日本電気事件・東京地判平27.7.29)。

なお、職務限定契約の場合は、原則として労働契約で定めた現職に復帰できるかどうかを判断すればよく、他の職務への配置転換までは必要とされないと考えられます。しかし、職務限定とはいえ、ほどなく回復が見込まれるような場合には、軽易な業務による短期間の復帰準備期間等をおく配慮が求められる場合もあります。

2. 復職判断時の対応

復職をめぐる労使間でのトラブルを防ぐという点では、復職が本人の意思によるものであることを明確にするために復職願を会社へ提出させ、併せて医師の診断書も必ず添付させるようにします。基本的には主治医の診断書の内容を踏まえて職場に復帰させるかを定めることとなりますが、診断書に記載されている本人の状態と実際に会って感じた本人の様子が異なっていたり、診断書の内容に疑義があり復職の判断がくだせない場合もあります。そのようなケースを想定し、会社が主治医に対して業務内容や職場の状況をあらためて伝え、そのうえでの復職に関する意見を聴取することや、会社が指定した別の医師の診断を受けさせることを規定しておくのがよいでしょう。

その際、会社による主治医への意見聴取や別の病院での診断を求めようとすると、プライバシーの侵害等と主張し、それらの対応を拒否する者もいます。それについては、就労の可否の判断の一要素として医師の診断を要求することは、労使間における信義・公平の観念に照らし合理的かつ相当な措置であり、労働者に対し医師の診断や意見聴取を指示することができるし、労働者も応じる義務があるため、直ちにプライバシーの侵害にはあたらないと考えられます(大建工業事件・大阪地決平15.4.16)。

むしろ、退職の可否等を検討するにあたり、主治医に治療経過や回復可能性等について意見を聴取するなど、一度も問合せ等をしなかったというのは現代のメンタルヘルス対策の在り方として不備なものと判断されることもあります(J学園事件・東京地判平22.3.24)。

3. 休職期間の満了

休職期間が満了しても治癒せず復職できないときは、その期間満了時に自動退職となります。この休職期間満了による退職は「解雇」ではなく、終期の到来による労働契約の終了と考えることができます。また、医師の診断書による状況確認や医師への意見聴取ができず、休職事由が消滅したか判断できないときも自動退職になることを定めておいた方がよいでしょう。

● コラム ●

あっという間に今年も残りわずかとなりました。弊所は、年内は28日まで、年明けは4日から営業します。今年は事務所の引越しや本の執筆等があつて、夏から秋にかけてあまり休みが取れなかったのが、年末年始は自宅でのんびり過ごそうと思えます。なお、今年取り掛かっていた本は来年4月頃に発行予定です。詳細が決まりましたら、あらためてご案内させていただきます。今年も大変お世話になりました。(山口)