



復職の判断基準～職場復帰の最終判断は会社がします

【委員】 主治医の意見（「復職可能」）と産業医の意見（「復職困難」）が違い、どちらの意見を聞いたらいいのかと悩みます。

どちらの意見を聞いたらいいのでしょうか？

「安全配慮」を考慮し、労働者に有利な意見を述べた医者の方の意見でしょうか？

【畑】 復職可否の最終判断は会社が行います。従って会社が主治医、産業医（会社指定医）、両方の意見を聞いて総合判断の結果、『復職困難』とすることは問題ありません。職場の実態をより知る立場にある産業医の意見を重視し（主治医は復職可能との意見であったが）、復職を認めなかった会社の判断を妥当であると認めている裁判例もあります（カントラ事件 H14.6.19 大阪高裁）。産業医には、少なくとも毎月1回事業場を巡視することや衛生委員会等への出席が義務づけられています。そのため、産業医が職場の実態をよく知る立場にあると判断されたためと思われれます。『職場の実態をよく知る立場である』産業医である点に注意が必要です。また、復職を望む休職者が産業医・会社指定医の受診を拒否する場合があります。

次の就業規則例②のように産業医・会社指定医の受診を義務づける規定を定めておけば、このようなトラブルを防止することができます。

3 就業規則例②～会社指定医の受診義務

民事法研究会「職場のメンタルヘルス対策の実務と法」より

第〇条 会社は、私傷病休職からの復職の確認のため、必要に応じて、社員に対し、会社の指定する医師による健康診断、検診、または精密検査等の受診を命じることができる。
また、社員は合理的な理由なくこれを拒んではならない。
2前項の目的を遂行するため、社員は会社に対して、主治医宛の医療情報開示同意書を提出するものとする。

【委員】 医学的な専門家でない我々社内担当者は、どのような点から復職復帰の判断をすればいいのでしょうか？

【畑】 例えば「睡眠」というのは、判断基準の一つになります。睡眠が取れているか否かというのが、健康な日常生活を送れるかどうかの大きな別れ目になります。お医者さんによると、「うつ病の患者さんには睡眠が取れているかを必ず確認する」とのことです。休職者の睡眠覚醒リズムが整っていることは、復職に不可欠といえるでしょう。

睡眠の他に、「手引き」にいくつかの確認すべき事項があげられています。

例えば、労働者が十分な意欲を示しているか、通勤時間帯に一人で安全に通勤ができるか、決まった勤務日、時間に就労が継続して可能か、などです。

【委員】 我が社の産業医は内科医でメンタルヘルス分野には詳しくありません。

【畑】 現在契約されている産業医がメンタルヘルス分野を得意としない場合、メンタルヘルスに関することだけは、メンタルヘルスが得意な別の産業医と契約することが必要になるかもしれません。また、医療分野では複数の専門家の意見を聞く、セカンドオピニオンが広がっています。メンタルヘルスについてもセカンドオピニオンが必要でしょう。

それと、産業医の選任義務のない事業所（労働者数50人未満の事業所）でも、メンタルヘルス不調者が出る可能性があります。産業医を選任していない事業所では、各地域の地域産業保健センターを利用することができます。地域産業保健センターは兵庫県内に尼崎、神戸、姫路、洲本、豊岡など11カ所（労働基準監督署単位）にあります。各地の所在地は兵庫労働局のホームページなどで知ることができます。

【委員】 そもそも「治癒した」と証明しなくてはならないのは、会社ですか？それとも労働者でしょうか？

【畑】 労災のためメンタルヘルス不調になって休職した場合は別にして、私傷病により休職していた社員が復職を希望する場合、職場で働ける状態にまで治癒したことを証明する義務はその社員にあります。会社ではありません。参考になる裁判例があります。このケースではうつ病による休職満了時に、会社が社員に健康状態把握のために協力を求めたが、本人が拒否したことから解雇有効と認められました（裁判例：大建工業事件 H15.4.16 大阪地裁）。

4 裁判例（大建工業事件）

民事法研究会「職場のメンタルヘルス対策の実務と法」より

大建工業事件（大阪地決平成15・4・16労判849号35頁）

- ①使用者は、労働者に対し、医師の診断あるいは医師の意見を聴取することを指示することができるし、労働者としてもこれに応じる義務がある。
- ②そして、使用者が数回にわたって診断書提出期限を延期したにもかかわらず、労働者が特に理由を説明することなく診断書を提出せず、通院先の病院の医師ではない医師の証明書なる書面を提出したのみで、医師への意見聴取をも拒否し続けており、使用者が休職期間満了後も直ちに労働者を休職満了扱いとせず、自宅待機の措置をとっていたとの事情や、労働者自身が未だ体調がすぐれない旨述べていることをあわせて考慮して、普通解雇が認められた。

そもそも、私傷病を理由に長期間仕事をしないと労働契約の債務不履行になります。

職務遂行に充分な心身の健康状態で業務に従事することは、労働契約上の社員の義務だからです。長期間にわたってその義務が履行されない場合は、懲戒処分もやむを得ないと思われれます。しかし、「休職制度」がある場合は、労働契約関係を維持したまま、その処分を一定期間猶予することになります。休職期間中に治療し、職務が遂行できるまでに心身の健康を回復させて下さい、と言うことです。休職期間満了時に治癒していれば復職し、治癒していなければ労働契約は終了すると解されます。

【委員】 「治癒した」という判断は重要で難しいですね…

【畑】 確かに治癒したかどうかの判断は難しいですが、会社は主治医の意見、産業医等の意見、社員本人の意見、復帰後配属される予定の職場環境・担当職務内容、再発の可能性等を総合判断して職場復帰の可否の最終判断を下す必要があります。

【委員】 具体的に、どの程度回復したら「治癒した」と判断すればいいのでしょうか？

【畑】 基本的な考え方として、復職するときは100%近くに回復していることが条件です。それでも、仕事は70%から始めて、時間をかけて負荷をあげていくべきです。復職時に60%しか回復していない状態で、仕事を60%から始めたら、その人はもういっぱい、いっぱいです。仕事60%が無理だから、仕事40%から始めましょうとなってきます。しかし会社としてもやっってもらえない仕事がない。本人も焦って無理をして病気を再発



してしまう、という悪循環に陥る例が多くあります。その意味で、入り口（職場復帰）段階であまりハードルを低くすると、かえって本人のためにもならないと思われます。

厳しいようですが、元々、会社には不完全な労務提供を受け取る義務はありません。先も申し上げましたが、職務遂行に十分な心身の健康状態で業務に従事することは、労働契約上の社員の義務です。100%回復していないということは、不完全な労務提供です。そうは言うものの、実際には精神疾患の特徴上、完治した後の復職というのは困難かもしれません。完治の判定は非常に困難なのです。完治に近い状態で復職し職務をこなしながら、一定期間通院や服薬を続け完治していくことが現実的でしょう。ですから、できるだけ100%近くで復職してもらい、業務負荷は軽めからスタートする必要があります。

治癒の基準～原則は「休業前の職務を通常通り遂行できるか」による、しかし最近は変化が…

【畑】 繰り返すようですが、何をもち「治癒」とするかの判断は難しいものです。

そして、治癒の判断は極めて重要です。特に私傷病による休業期間満了の場合、「治癒」と判断されないと自然退職や解雇となるのが一般的だからです。

従来考えでは、健康時に行っていた通常の業務を遂行できる程度の健康状態に戻ったことが「治癒」とされていました。しかし、近時は従来考えを原則にしながらも、職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合、従前の業務に従事できないにしても、他の軽易な業務（本人の能力・経験・会社の規模等を考慮し、社員が配置される現実的可能性があるもの）に就くことができ、かつ社員がそれを申し出ているのであれば、他の軽易な業務に従事できるかを検討し、「治癒」を判断する必要があると考えられています（裁判例：片山組事件 H10.4.9 最高裁など）。

また、職種を限定して採用された社員であっても、「従来治癒の考えを原則としながら、他に現実に配置可能な部署ないし業務が存在し、会社の経営上もその業務を担当させることに問題がない場合」はその状態での「治癒」を判断する必要があるとの考えを示した判例もあります（裁判例：コントラ事件 H14.6.19 大阪高裁）。

従来考え方を基本としながらも、会社の規模等によっては他の軽易な業務への就労の可能性も検討せず、はじめから「治癒していないから復職困難」と断定することは認められにくい状況になりつつあります。

休職期間とクレーリング期間

【委員】 休職期間というのは、どの程度、設ける必要があるのでしょうか？

【畑】 休職は法律で決まった制度ではありません。私傷病による休職の場合、休職が解雇猶予措置であることを考えると、どのような場合に休職を認めるか、また、休職の内容等は使用者の裁量権の範囲内です。

脳梗塞症の労働者が、休職期間を経過したとしても就労不能が明らかな場合に、休職期間をおくことなく解雇することができるとし解雇を有効とした裁判例もあります（裁判例：岡田運送事件 平 14.4.24 東京地裁）

しかし就業規則上、「社員は～の場合、休職することができる」と記載されていると、権利として「休職」を認めざるを得ません。このような表現でなく「会社は、～の場合、休職を命じることがある」と、会社の業務命令として休職を命じる表現に変えると、会社の裁量権が明確になります。

あわせて、産業医または会社指定医の受診命令や担当者が主治医と面談できるように（既に主治医の診察を受けている場合）、就業規則で決めておく事も大切です。

【委員】「繰り返し休職を申請する社員」には、どのように対応したらいいのでしょうか？

【畑】休職後復職した社員が、再度同じ事由で休職を願い出る事例があります。

休職・復職を繰り返し、会社としても対応に困っている例が多くあります。

本人が「早く復職しなくては…」とあせってしまい、十分治癒しないまま復職し、症状が悪化するというケースです。なかには、休職制度を悪用する例もあるかもしれません。そのような事を避けるため、復職後一定期間以内に同じ事由で休職する場合、前の休職期間と通算する扱いをするという規定にされてはいいのでしょうか。

また、精神疾患では同様の疾患でも違う病名がつく場合があります。例えば1回目の休業はうつ病で、2回目の休業は統合失調症で休業する場合です。このような場合の1回目休業と2回目休業を通算できるよう、就業規則には原因が同一の傷病だけでなく、『類似の傷病で休職する場合も通算する』との規定が必要です。

5 就業規則例③～私傷病休職期間の通算

民事法研究会「職場のメンタルヘルス対策の実務と法」より

第〇条 会社は、私傷病休職期間の算定に際し、当該休職時点までに同休職が付与されたことがある社員については、休職期間満了前に復職し、復職の日から〇年以内に原因が同一または類似の傷病で休職する場合は、同休業期間から従前付された休職期間を控除した残存期間をもって上限期間とする。

【委員】この「一定期間（クーリング期間）」は何ヶ月が適当なのでしょうか？

【畑】ある調査（クーリング期間のアンケート参照）では、アンケートに答えた会社の半数以上が「1ヶ月未満～3ヶ月以内」と回答しています。休職期間があまりに短く、クーリング期間がそれに比べて長すぎる場合、裁判になった場合、酷すぎると判断される可能性があります。一方、クーリング期間がない、または短い場合はせっかくクーリング期間を設けても意味をなさないことになります。私見ですがクーリング期間が『3ヶ月』は短すぎるのではないかと考えます。

6 クーリング期間のアンケート

～『復職後、一定期間内に再度休んだ場合は、休職期間を通算する』としている場合の『一定期間』は何ヶ月・何年か？
(労務行政「実践メンタルヘルス・マネジメント」より)

クーリング期間	構成比(合計100%)
1ヶ月未満	7.4%
1ヶ月	17.6%
2ヶ月	0.9%
3ヶ月	26.9%
4ヶ月	1.9%
6ヶ月	25.9%
9ヶ月	0.9%
1年	15.7%
2年	1.9%
3年	0.9%